

Migrants, minorités et législation:

Étude des mesures légales et des recours
contre la discrimination dans
15 États membres de
l'Union européenne

Rapport présenté par le
Centre international pour le développement des politiques migratoires
(ICMPD)

Pour l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes
(EUMC)

Principaux auteurs:
Haleh Chahrokh
Wolfgang Klug
Veronika Bilger

Décembre 2004

EUMC

*Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses
aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne*

**Un numéro unique gratuit:
00 800 6 7 8 9 10 11**

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu.int>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004

ISBN 92-95008-38-3

© Communautés européennes, 2004

Imprimé au Luxembourg

IMPRIME SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE

Avant-propos

La présente étude comprend une collection unique de documents relatifs à la législation et la jurisprudence antidiscrimination dans l'Union européenne (UE) en 2003. S'appliquant à l'année au cours de laquelle la directive européenne du Conseil relative à l'égalité raciale devait être transposée (avec la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail), cette étude présente une analyse comparative des mesures légales existantes et en préparation, et des recours contre la discrimination à l'égard des migrants et des minorités techniques.

Ainsi, cette étude se concentre sur la manière dont différents États membres abordent la mise en oeuvre de la directive relative à l'égalité raciale soit en adaptant leur législation actuelle soit en établissant de nouvelles lois distinctes. D'autre part, une vue d'ensemble de la législation antidiscrimination existante à travers l'UE fait ressortir jusqu'à quel point les dispositions antidiscrimination, antiracisme ou les dispositions générales en matière d'égalité ont déjà fait partie des constitutions ou des lois spécifiques des États membres. En outre, l'étude attire aussi l'attention sur des actions judiciaires exemplaires et des plaintes concernant la discrimination, et se termine par des recommandations choisies à l'attention de l'UE et de ses États membres.

La législation – qu'il s'agisse de droit civil, administratif ou pénal – établit le fondement de toute action et de toute politique de lutte contre la discrimination. Lorsqu'ils transposent les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE du Conseil, les États membres utilisent une diversité de méthodes, dispositions légales et formulations juridiques. Alors que le *statu quo* dans certains pays n'a requis que quelques modifications mineures pour se conformer aux directives, il est clair que dans les pays qui n'ont pas eu par le passé de législation antidiscrimination sérieuse, les deux directives ont apporté un changement positif majeur. J'espère que ce rapport, qui identifie également les lacunes existantes et les domaines problématiques, contribuera à ce processus encourageant.

Les données de ce rapport ont été compilées pour l'EUMC par les points focaux nationaux (PFN) de son réseau RAXEN dans chacun des 15 États membres (de l'époque). L'EUMC a ensuite invité le Centre international pour le développement des politiques migratoires (ICMPD) de Vienne à rassembler ces documents sous la forme du présent rapport. Je tiens à remercier les chercheurs de l'ICMPD et des points focaux nationaux pour leur contribution.

Beate Winkler

1. Synthèse

Cette étude comparative sur la législation antidiscrimination concernant les migrants et les minorités se fonde, d'une part, sur 15 rapports nationaux que les points focaux nationaux (PFN) du réseau RAXEN de l'EUMC ont réalisés sur la situation dans les États membres de l'UE, ainsi que, d'autre part, sur d'autres recherches entreprises en cette matière par les auteurs et couvrant la période 2001-2003. L'étude adopte une approche holistique de la question de la discrimination et de la législation, en analysant les mesures légales et les recours existants et actuellement en préparation contre la discrimination, tout particulièrement dans le cadre des deux directives du Conseil relatives à l'égalité et de leur mise en œuvre respective via la législation nationale.

La législation – qu'il s'agisse de droit civil, administratif ou pénal – établit le fondement de toute action et de toute politique de lutte contre la discrimination. Le panorama de la législation antidiscrimination montre que les États membres de l'UE incluent bien des dispositions antidiscrimination, antiracisme ou des dispositions générales en matière d'égalité dans leurs constitutions ou leurs législations civile, administrative et pénale visant à protéger les droits de l'homme et à lutter contre le racisme et la discrimination. En outre, tous les États membres de l'UE ont ratifié la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIEDR).

La législation antidiscrimination doit être considérée dans le contexte plus vaste de la législation sur les étrangers, à savoir celui des politiques en matière d'immigration et d'intégration menées dans les différents États membres de l'UE. Des évolutions historiques et des expériences différentes concernant les questions d'immigration, les traditions et les systèmes juridiques ont influencé le degré particulier d'expérience qu'ont les différents États membres de l'UE en matière de mesures antidiscriminatoires. Les problèmes spécifiques au niveau de la comparaison des informations existantes en sont le résultat. De plus, certaines données dans le domaine de la législation antidiscrimination ne sont, par conséquent, pas disponibles et font dès lors défaut dans une perspective comparative. Dans certains pays, la structure et la dimension exactes de la population migrante ne sont pas exactement connues, respectivement analysées, ce qui constituerait, bien entendu, une connaissance de fond indispensable pour élaborer des politiques et une législation ciblées. Les politiques en matière d'égalité et de non-discrimination ont évolué d'une manière distinctive dans les différents États membres de l'UE, en laissant souvent peu de place à la comparaison alors qu'elles couvraient parfois des domaines très divers avec un centre d'intérêt plutôt différent, fondées sur des antécédents, des principes, des définitions et des concepts d'immigrants et de minorités qui diffèrent. Il faut, en outre, mentionner l'absence de sources officielles quant aux plaintes, le manque de statistiques systématiques, l'absence d'institutions compétentes et de suivi systématique des affaires dans lesquelles des immigrés sont discriminés.

La corrélation directe entre un concept de société en général, qui a évolué au cours de l'histoire et de la culture d'une part, et un cadre juridique spécifique qui couvre les étrangers, les minorités et les politiques antidiscrimination d'autre part, a un impact profond sur le processus de mise en œuvre respectif de la directive relative à l'égalité raciale. C'est particulièrement vrai pour la voie légaliste choisie pour transposer la directive, qu'il s'agisse de lois antidiscrimination détaillées, de l'adaptation de la législation déjà existante, de lois distinctes, etc. Le *statu quo* dans certains pays ne requiert que des modifications mineures pour se conformer aux termes de la directive relative à l'égalité raciale. Pour d'autres pays, la mise en œuvre de la directive et son intégration dans divers concepts représentent un défi législatif en termes à la fois d'impact juridique et d'impact social.

Brièvement, on peut diviser les États membres de l'UE en trois grands groupes différents selon leur passé en matière d'immigration et leurs concepts de migrants et de populations minoritaires.

Le premier groupe de pays a derrière lui un passé d'immigration relativement significative en provenance d'anciens territoires coloniaux (France, Pays-Bas et Royaume-Uni). Le deuxième groupe

est constitué des pays qui ont recruté systématiquement des travailleurs migrants (Autriche, Belgique, Danemark, Allemagne, Luxembourg et Suède). Le troisième groupe comprend ceux qu'il est convenu d'appeler les «nouveaux pays d'immigration». Après avoir expérimenté une émigration de longue date, ces pays n'ont fait l'objet d'une immigration significative que depuis la fin des années 80 (Grèce, Italie, Espagne et Portugal) et le début des années 90 (Finlande et Irlande). Il est toutefois évident que certains pays pourraient entrer dans plus d'une catégorie.

Pour les pays européens qui connaissent des taux élevés d'immigration et qui ont des antécédents de séjour de longue durée de leur population immigrante, on peut distinguer deux modèles principaux de politiques antidiscriminatoires.

Les pays appartenant principalement au premier groupe, avec une population minoritaire considérable présentant des origines ethniques variées, sont souvent présentés comme étant des sociétés multiethniques/multiculturelles (France, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède jusqu'à un certain point en ce qui concerne son concept de société et la politique d'intégration qui en résulte). Ces pays ont adopté, au fil du temps, des concepts systématiques de politiques antidiscriminatoires vus essentiellement comme questions d'égalité raciale.

En termes de politique antidiscriminatoire à l'égard de la population immigrée, la plupart des pays compris dans le deuxième (et même le troisième) groupe utilisent un «concept d'étranger» plutôt qu'un «concept de minorité». Partant, certains pays de ce groupe n'ont souvent pas développé de manière systématique de législation spécifique en matière d'égalité ou d'antidiscrimination au cours de ces dernières décennies. C'est pourquoi certains d'entre eux, comme l'Autriche et l'Allemagne, se référaient à des instruments juridiques plutôt généraux et mal adaptés.

Au sein du premier groupe, la France, les Pays-Bas et le Royaume-Uni avaient déjà eu par le passé une politique antidiscriminatoire et une base juridique (y compris judiciaire) caractéristiques en ce qui concerne la poursuite du racisme et de la discrimination.

Le Royaume-Uni peut se fonder sur une des traditions et expérience les plus anciennes en matière de législation antidiscrimination, et a influencé dans une certaine mesure la directive relative à l'égalité raciale. En 2000 déjà, le gouvernement britannique introduisit dans le chef des autorités publiques en Grande-Bretagne une obligation légale de promouvoir l'égalité raciale.

La législation antidiscrimination néerlandaise est essentiellement axée sur l'égalité de traitement concrétisée dans la Constitution ainsi que dans d'autres dispositions légales qui couvrent, en théorie, aussi bien la discrimination directe que la discrimination indirecte. De plus, les Pays-Bas ont été le premier État membre de l'UE à adopter une loi antidiscrimination exhaustive, couvrant une vaste gamme de motifs (race, origine ethnique, religion, convictions, opinion politique, nationalité, orientation sexuelle, état civil). La loi générale sur l'égalité de traitement est entrée en vigueur depuis 1994. Le bureau national de lutte contre la discrimination raciale (*Landelijk Bureau ter bestrijding van rassendiscriminatie – LBR*), qui s'est vu confier le suivi et la lutte contre le racisme et la discrimination, avait déjà été institué en 1985. Une directive sur la discrimination, en vigueur depuis 1985, spécifie la manière dont les instances judiciaires et le procureur de la Reine doivent répondre aux cas de discrimination.

La législation suédoise comprend un nombre de règlements établis pour lutter contre les crimes et délits racistes et pour combattre la discrimination à l'égard des individus ainsi que des personnes appartenant à ce que l'on appelle collectivement un *groupe national* ou *ethnique*. La principale loi civile contre la discrimination ethnique qui existait jusqu'à présent était la loi portant des mesures pour combattre la discrimination ethnique dans la vie professionnelle. Outre ces mesures, le code pénal comporte une disposition contre la «discrimination illicite».

Au Portugal, en plus des dispositions constitutionnelles, une loi sur la discrimination raciale et ethnique a été promulguée en 1999 (Loi n° 134/99), précisée par le décret-loi n° 111/2000. Sa

conception de la discrimination est inspirée de celle proposée par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIEDR).

En dépit de son évolution récente d'un pays d'émigration de masse vers un pays d'immigration, l'Irlande a développé un cadre législatif complet en matière d'égalité. La loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi (*Employment Equality Act 1998*) couvre l'emploi et des domaines qui s'y rattachent tels que la formation professionnelle ou l'affiliation à des syndicats ou organisations professionnelles. La loi de 2000 sur l'égalité du statut (*Equal Status Act 2000*) couvre la fourniture de biens et services et d'une vaste gamme de services accessibles au public ou à une partie de celui-ci y compris l'accès aux places, aux transports, aux banques, aux assurances, aux activités culturelles, au perfectionnement et à de nombreux aspects de l'enseignement. Certaines dispositions relatives à la propriété et à la fourniture de logement sont également couvertes. Ces lois identifient neuf motifs de discrimination: sexe, état civil, état familial, âge, handicap, race, orientation sexuelle, convictions religieuses et appartenance à la communauté des *Travellers*.

À travers l'analyse détaillée de certaines exigences prévues dans la directive relative à l'égalité raciale, il est possible de remarquer que le seul but de transposer ces normes juridiques dans des cadres légaux nationaux donnés est poursuivi par les États membres au moyen d'une diversité de méthodes, de dispositions légales et de formulations juridiques.¹ Cette analyse a également permis d'identifier des pays et des régions où une législation antidiscrimination spécifique fait encore défaut.

Dans les pays qui n'ont pas d'antécédents de législation antidiscrimination sérieuse, les deux directives du Conseil ont, en effet, apporté un changement positif majeur. La plupart des États membres ont entrepris tout au moins certaines activités préparatoires pour la transposition dans leur législation nationale des directives relatives à l'égalité. Cette préparation a conduit à une réévaluation et à un réexamen par leurs gouvernements de la législation et des mécanismes institutionnels pour combattre la discrimination fondée sur des motifs d'origine raciale ou ethnique, de religion ou de conviction, de handicap, d'orientation sexuelle ou d'âge. Dans l'ensemble, les propositions législatives renforcent la législation existante ou déplacent vers la sphère du droit civil la principale partie de la législation de lutte contre la discrimination.

Au moment de l'achèvement de l'étude, seules la Belgique et l'Italie avaient entièrement transposé les deux directives relatives à l'égalité. L'Irlande, la Suède, le Danemark et le Royaume-Uni avaient transposé intégralement la directive relative à l'égalité raciale, et la France ne l'avait fait qu'en partie, alors que les autres pays étaient encore occupés à adapter leur législation nationale respective.

En Belgique, une loi générale antidiscrimination a été adoptée. Celle-ci poursuit une seule approche législative et reprend tous les motifs de discrimination prévus à l'article 13 du traité d'Amsterdam et aux deux directives du Conseil. Elle étend également les compétences du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR).

En Irlande, une modification de la loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi (*Employment Equality Act 1998*) en ce qui concerne le domaine emploi des deux directives, et de la loi de 2000 sur l'égalité du statut (*Equal Status Act 2000*) en ce qui concerne le domaine non-emploi de la directive relative à l'égalité raciale, est nécessaire pour la transposition des directives respectives. La deuxième loi concerne l'égalité de traitement en matière de fourniture de biens et de services, de logement et d'enseignement. Les tâches prévues à l'article 13 de la directive relative à l'égalité raciale seront assumées par l'Autorité pour l'égalité (*Equality Authority*) et par le Bureau du directeur des enquêtes en matière d'égalité (le tribunal pour l'égalité) (*Office for the Director of Equality Investigations – the Equality Tribunal*), établis par la loi sur l'égalité en matière d'emploi pour tous les motifs de discrimination.

¹ Les informations disponibles les plus récentes relatives à la transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE se trouvent à l'annexe au tableau A3. Il faut garder à l'esprit le fait que des informations pertinentes comprises dans d'autres chapitres peuvent être plus anciennes.

En Italie, les deux directives sont transposées dans une législation distincte. Le nouveau décret-loi (*Decreto legislativo*) n° 215, qui transpose la directive sur l'égalité raciale, est entré en vigueur depuis le 9 juillet 2003.

En Suède, les deux directives communautaires sont en cours de transposition principalement au moyen d'une nouvelle loi qui interdit la discrimination et de certaines modifications à des lois existantes contre la discrimination. La nouvelle loi étend la protection effective contre la discrimination dans la vie professionnelle et l'enseignement supérieur à d'autres domaines de la société. Elle lutte contre la discrimination liée à l'origine ethnique, la religion ou d'autres convictions, l'orientation sexuelle ou le handicap. Les domaines couverts sont les programmes sur le marché du travail, le lancement ou la conduite d'une entreprise, les activités au travail, l'affiliation et la participation à des organisations de travailleurs ou d'employeurs ou à des organisations professionnelles et les avantages procurés par ce type d'organisations, les biens, les services et le logement. En outre, l'interdiction de discrimination fondée sur des motifs d'origine ethnique, de religion ou d'autres convictions s'applique également aux services sociaux, aux transports locaux et nationaux, aux services pour les personnes handicapées et aux allocations pour l'adaptation du logement, à la sécurité sociale et aux systèmes de transferts qui y sont liés, à l'assurance contre le chômage et aux services de santé, services médicaux et autres services médicaux. Toute personne qui, au mépris de la loi, discrimine un tiers ou l'expose à des représailles doit verser des dommages et intérêts pour la violation occasionnée par cette discrimination ou par ces représailles. En vue de transposer intégralement les directives communautaires, un nombre de modifications aux lois de 1999 et à la loi sur l'égalité de traitement des étudiants sont également en cours. Ces modifications sont, en partie, destinées à établir dans les lois les mêmes définitions des motifs de discrimination et le même concept de discrimination et d'indiquer la règle relative au partage de la charge de la preuve directement dans le texte des lois.

Au Royaume-Uni, le gouvernement a transposé les directives communautaires en introduisant des règlements visant à modifier la législation antidiscrimination existante. Les normes de la directive relative à l'égalité raciale sont, à certains égards, meilleures que celles de la législation britannique et prévoient une définition différente de la discrimination indirecte. Le gouvernement du Royaume-Uni a, par conséquent, adopté en Grande-Bretagne le règlement de 2003 sur les races (*Race Regulations 2003*) pour améliorer davantage la loi de 1976 et pour assurer une transposition intégrale et complète de la directive. Un autre règlement, le règlement de 2003 pour l'Irlande du Nord modifiant l'ordonnance sur les relations raciales [*Race Relations Order (Amendment) Regulations (Northern Ireland) 2003*], a été mis en place pour l'Irlande du Nord. La transposition de la directive a nécessité des modifications à la loi de 1976 sur les relations raciales (*Race Relations Act 1976*) pour refléter les dispositions relatives à la définition de la discrimination indirecte, du harcèlement racial, des exigences professionnelles essentielles, de la charge de la preuve dans les procédures, et de l'abrogation des dispositions statutaires qui sont contraires au principe d'égalité de traitement.

Le règlement de 2003 relatif à l'égalité en matière d'emploi (religion ou convictions) [*Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003*] est entré en vigueur le 2 décembre 2003. Le règlement fait partie de la transposition en droit national de la directive du Conseil relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Le règlement de 2003 rend illicite la discrimination fondée sur des motifs de religion ou de convictions au travail ou pendant la formation professionnelle. Il interdit la discrimination directe, la discrimination indirecte, les rétorsions et le harcèlement.

Au Danemark, une législation distincte a été prévue pour transposer les directives relatives à l'égalité raciale et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Le projet de loi relative à l'égalité de traitement quelle que soit la race ou l'origine ethnique a été approuvé et le parlement danois a finalement adopté, en avril 2004, la loi n° 253 du 7 avril 2004 relative à l'interdiction de la différence de traitement sur le marché du travail.

En France, deux lois ont été adoptées. Le parlement français a voté un projet de loi antidiscrimination pour lutter contre la discrimination, qui interdit tant la discrimination directe que la discrimination

indirecte dans un vaste éventail de situations. De nouveaux motifs de discrimination ont été introduits, à savoir l'origine ethnique vraie ou supposée, l'apparence physique et le nom, l'âge et l'orientation sexuelle (en plus des motifs déjà existants qui comprennent le sexe, l'origine, la race, la nationalité, les opinions politiques, etc.). La charge de la preuve a été déplacée vers le défendeur. L'autre loi de modernisation sociale inclut un chapitre relatif à la lutte contre le harcèlement moral sur les lieux du travail et prévoit des voies de recours civiles et des dispositions relatives à la charge de la preuve. Une proposition a été présentée pour un organisme spécialisé unique pour l'égalité. Le développement de la législation a été prévu pour 2003.

En Autriche, une proposition ministérielle a été rédigée pour transposer les directives relatives à l'égalité au moyen de modifications à la loi relative à l'égalité de traitement et à la loi fédérale relative à l'égalité de traitement qui, jusqu'à présent, ne s'appliquaient qu'à des questions liées à l'égalité de traitement des femmes et des hommes au travail.

En Finlande, l'approche adoptée pour la transposition consistait en une seule loi générale relative à l'égalité qui couvre tous les motifs prévus dans les directives. Après une procédure de consultation avec les groupements d'intérêts et les partenaires sociaux, le gouvernement a présenté au parlement une proposition de loi officielle. Le gouvernement a également proposé d'étendre le mandat du médiateur pour les minorités en vue de couvrir les motifs de discrimination prévus à l'article 13 du traité CE et d'instituer un conseil de la discrimination couvrant les motifs d'origine raciale ou ethnique. L'avant-projet de la proposition de loi a été abandonné en raison des élections parlementaires anticipées de 2003.

En Allemagne, deux projets de loi antidiscrimination ont été prévus pour le début de 2003, une loi sur le travail et une loi civile. La loi prévue sur le travail sera essentiellement axée sur les aspects emploi et travail des directives. Un projet de loi civile a été présenté et les débats se sont concentrés sur la question de savoir si elle devait couvrir tous les motifs prévus à l'article 13 du traité CE. On prévoit actuellement que le projet de loi civile couvre les aspects non-emploi de la directive relative à l'égalité raciale et étend les motifs de non-discrimination pour les produits et services à l'orientation sexuelle et à l'âge. Néanmoins, il n'y a pas eu de vote d'un projet officiel concernant la transposition avant l'expiration du délai du 19 juillet 2003.

En Grèce, un seul projet de loi a été déposé au parlement en décembre 2003 couvrant à la fois la directive relative à l'égalité raciale et la directive relative à l'égalité en matière d'emploi et de travail. Toutefois, en raison d'un changement de gouvernement au début de 2004, le projet de loi n'a pas été voté. Des propositions récentes incluent l'établissement de trois organismes pour l'égalité: l'un s'occupant des questions concernant les relations entre les citoyens et l'État (le médiateur existant), un autre s'occupant des questions concernant les relations entre personnes privées (un nouvel organisme pour l'égalité placé sous le contrôle du ministère de la justice) et un troisième organisme s'occupant des conflits au travail entre employés et employeurs (l'Inspection du travail existante).

Au Luxembourg, deux lois ont été prévues pour transposer la directive relative à l'égalité raciale. La première proposition de loi mettra en œuvre les dispositions de la directive à l'exception de celles concernant la désignation ou l'établissement d'un organisme pour l'égalité de traitement, question qui doit être couverte par une deuxième proposition de loi. Le ministère du travail et de l'emploi présentera un projet de loi ayant pour objectif de transposer la directive relative à l'égalité en matière d'emploi et de travail pour fin 2003/début 2004. Il est prévu que le nouveau projet de loi transpose également la directive relative à l'égalité raciale pour ce qui concerne le domaine de l'emploi.

Aux Pays-Bas, la législation en matière d'égalité a fait récemment l'objet d'une profonde révision. La mise en œuvre de la directive relative à l'égalité raciale est prévue au moyen de modifications à la loi générale existante sur l'égalité de traitement, qui couvrira également, en plus des motifs déjà inclus de religion ou de convictions et d'orientation sexuelle, l'interdiction de harcèlement, l'injonction de pratiquer une discrimination et l'affiliation à l'engagement dans des organisations de travailleurs ou d'employeurs. Le projet de loi de transposition a été présenté au parlement. La commission pour

l'égalité de traitement couvre tous les motifs de discrimination prévus dans la loi générale sur l'égalité de traitement.

Il existe, au Portugal, des plans pour deux propositions de lois. L'une modifiera la loi existante n° 134/99 afin de la conformer entièrement à la directive relative à l'égalité raciale. L'autre concerne un nouveau code du travail pour mettre en œuvre la directive relative à l'égalité en matière d'emploi et de travail couvrant, entre autres, les motifs de religion ou de convictions. Le haut commissaire à l'immigration et pour les minorités ethniques joue un rôle au niveau de la surveillance de la transposition de la directive. Une commission pour l'égalité et contre la discrimination raciale a été instaurée en tant qu'autorité publique pour rassembler, entre autres, des informations et prendre connaissance des affaires.

En Espagne, une seule approche est suivie. Il y a un projet de proposition de loi relative à l'égalité de traitement, comportant un chapitre avec des dispositions générales, un chapitre sur l'égalité de traitement et la non-discrimination fondée sur des motifs d'origine raciale ou ethnique dans le domaine non-emploi de la directive relative à l'égalité raciale, et un chapitre sur l'égalité de traitement et la non-discrimination en matière d'emploi couvrant tous les motifs prévus à l'article 13 du traité CE. Le projet propose l'établissement d'un conseil pour l'égalité de traitement et la lutte contre la discrimination fondée sur des motifs d'origine raciale ou ethnique.

Les directives établissent des normes minimales à l'attention des États membres, et certains ont saisi l'occasion du processus de transposition pour aller au-delà de ces normes d'une multitude de manières, par exemple, en élargissant les aspects non-emploi à d'autres motifs en plus de l'origine raciale ou ethnique et, dans certains cas, en introduisant les motifs de non-discrimination prévus à l'article 13 du traité CE (Belgique, Finlande [projet], Irlande, Suède), en étendant les aspects emploi à d'autres motifs en plus de ceux prévus à l'article 13 (par ex. Belgique, France, Irlande, Pays-Bas et Portugal) ou en proposant l'établissement d'un ou de plusieurs organisme(s) pour l'égalité de traitement pour couvrir des motifs supplémentaires à l'origine raciale ou ethnique (par ex. Autriche [projet], Belgique, France, Irlande, Pays-Bas, Suède, Royaume-Uni), et en investissant ce ou ces organisme(s) de compétences allant au-delà des exigences minimales (par ex. Belgique, Irlande, Pays-Bas, Portugal, Suède et Royaume-Uni).

En outre, le niveau et l'étendue de la consultation avec les partenaires sociaux et les organisations non gouvernementales en ce qui concerne la mise en œuvre de la directive relative à l'égalité raciale variaient considérablement, avec des États membres tels que la Belgique, l'Allemagne, le Danemark, l'Irlande, les Pays-Bas, la Finlande, la Suède et le Royaume-Uni (tant la Grande-Bretagne que l'Irlande du Nord) impliquant activement ces groupes au début du processus de consultation.

Cette étude montre également des caractéristiques spécifiques au contexte national, allant d'une législation spéciale axée sur les crimes et délits dans le contexte du national-socialisme à une protection spéciale des minorités autochtones.

L'étude se termine par dix recommandations choisies à l'attention de l'UE et de ses États membres, en se fondant sur les recommandations fréquemment fournies par les PFN dans leurs rapports, des documents officiels de l'UE et d'autres recherches par les auteurs.

Table des matières

Avant-propos	III
1. Synthèse	V
Partie I: Problèmes méthodologiques et formels de la comparabilité des données..	1
2. Introduction	1
2.1. Objectifs et organisation de l'étude.....	1
2.2. Comment l'étude a-t-elle été menée?.....	1
2.2.1. <i>Cadre conceptuel et méthodologique</i>	2
2.2.2. <i>Problèmes liés à la comparabilité et à la non-disponibilité des données</i>	3
3. Terminologie et informations de fond	4
Partie II: Inventaire des données existantes et non existantes	13
4. Règlements de l'UE: transposer la directive relative à l'égalité raciale (et la directive relative à l'égalité en matière d'emploi et de travail)	13
4.1. Discrimination directe et indirecte.....	20
4.2. Harcèlement.....	25
4.3. Injonction de pratiquer une discrimination.....	28
4.4. Exigences professionnelles essentielles et déterminantes.....	34
4.5. Action positive.....	38
4.6. Charge de la preuve.....	43
4.7. Organismes spécialisés.....	46
5. Autre base légale pour l'antidiscrimination: les dispositions constitutionnelles	60
6. Droit pénal, dispositions pénales, motivation raciale comme circonstance aggravante	64
7. Législation spéciale	69
8. Le cadre légal des États membres	73
8.1. Développements récents de la législation sur les étrangers.....	73
8.1.1. <i>Immigration</i>	73
8.1.2. <i>Asile</i>	77
8.1.3. <i>Intégration/régularisation</i>	79
8.2. Minorités autochtones et «coethniques».....	85
8.3. Conventions internationales.....	89
9. Compétence juridictionnelle: plaintes et affaires en matière de discrimination	92
9.1. Contentieux antidiscrimination.....	92
9.2. Affaires pénales/crimes et délits raciaux.....	97
Partie III: Problèmes communs et conclusions	105
10. Problèmes communs et spécifiques	105
11. Conclusions et recommandations	106
11.1. Options et stratégies pour améliorer la comparabilité des données.....	106

11.2. Conclusions et recommandations à l'attention de l'UE et de ses États membres
107

Annexe109

Références.....115

Partie I: Problèmes méthodologiques et formels de la comparabilité des données

2. Introduction

2.1. Objectifs et organisation de l'étude

L'objectif global de cette étude comparative sur la législation antidiscrimination concernant les migrants et les minorités et la législation correspondante consiste à fournir à l'Union européenne (UE) et à ses États membres des informations utiles, une analyse et des recommandations qui peuvent être utilisées pour renforcer l'égalité et la diversité et pour réduire le racisme, la discrimination et d'autres formes d'exclusion au sein de l'Union européenne. Cette étude est donc destinée à fournir une vue d'ensemble comparative de la législation existante des États membres de l'UE visant la discrimination et, en particulier, de la transposition en cours des directives communautaires de référence, en vue d'identifier les lacunes et les différents développements et d'émettre, en conséquence, des recommandations afin d'améliorer la législation de lutte contre la discrimination dans tous les États membres de l'UE.

L'étude comparative est divisée en trois parties. La partie I examine des problèmes méthodologiques, la partie II analyse et compare les preuves existantes et la partie III présente les problèmes courants et les conclusions. La première partie commence par exposer les buts et l'organisation de l'étude (section 2.1.) ainsi que sa méthodologie de travail (section 2.2.) et examine le cadre conceptuel et méthodologique de la collecte des données concernant la législation ainsi que les problèmes liés à la comparabilité. Ces sections sont suivies par une analyse détaillée des différences et similitudes contextuelles dans les États membres: informations de fond, courte analyse des différents termes et définitions utilisés dans chaque État membre, et problèmes en découlant liés à la comparabilité (section 3). La partie II comprend la description, l'analyse et la comparaison des données concernant le cadre légal existant, et est subdivisée en six chapitres. Le premier de ces chapitres décrit la législation antidiscrimination et la transposition des directives de l'UE (chapitre 4). Le chapitre 5 décrit les dispositions constitutionnelles. Le chapitre 6 donne un aperçu des dispositions pénales de référence. Le chapitre 7 décrit la législation spéciale d'importance dans les États membres de l'UE. Le chapitre 8 présente le cadre juridique complémentaire des États membres de l'UE, couvrant la législation sur les étrangers, les minorités autochtones et «coethniques» et les conventions internationales (sections 8.1. à 8.3.). Le chapitre 9 examine les plaintes et les actions judiciaires (sections 9.1. et 9.2.). La partie III analyse les problèmes courants (chapitre 10) et fournit des conclusions et des recommandations (chapitre 11).

2.2. Comment l'étude a-t-elle été menée?

En novembre 2002, le Centre international pour le développement des politiques migratoires (ICMPD) s'est vu confier un contrat par l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC) pour rédiger une étude comparative au niveau de l'UE, fondée, après la réalisation d'un contrôle de qualité (évaluation par des pairs), sur les 15 études nationales relatives au secteur de la législation produites par les points focaux nationaux (PFN) du réseau RAXEN² de l'EUMC. Les 15 rapports nationaux des PFN, basés sur des données rassemblées au cours des années 2001 et 2002, ont fait l'objet d'un examen par l'équipe de recherche de l'ICMPD en février 2003, à la suite de quoi une évaluation a été réalisée dans 15 projets d'évaluation par des pairs comprenant une analyse des lacunes ainsi que des recommandations en vue de nouvelles améliorations. Grâce aux projets d'évaluation par des pairs et à un processus d'interactions directes avec les PFN, on a pu réaliser de nouvelles

² L'EUMC a été fondé par le règlement (CE) n° 1035/97 du Conseil du 2 juin 1997 pour fournir à l'UE et à ses États membres des informations objectives, fiables et comparables au niveau européen et pouvant être utiles dans la lutte contre le racisme. Afin de remplir sa mission, l'EUMC a créé le réseau RAXEN (réseau sur le racisme et la xénophobie), constitué de 15 points focaux nationaux (PFN), un point dans chaque État membre. Les PFN sont responsables de la collecte de données sous le contrôle de l'EUMC.

améliorations quant à la couverture des 15 rapports nationaux. Le rapport comparatif a été finalisé en septembre 2003 sur la base des rapports nationaux révisés des PFN, d'une étude de la documentation complémentaire de référence et de notre propre recherche. Il convient de remarquer que les rapports des PFN couvraient essentiellement les faits et événements de 2002 mais que cette étude comparative peut également présenter, afin de mieux comprendre le contexte, des évolutions antérieures et postérieures à cette année. Il convient également de remarquer que, pour la même raison, les évolutions juridiques en 2003 pourraient ne pas être complètement couvertes, bien que nous n'ayons épargné aucun effort pour être aussi à jour que possible. Les informations comprises dans cette étude couvrent donc principalement la période jusqu'en décembre 2002 et peuvent, dans certains cas, ne pas contenir de développements qui se sont produits depuis cette date.³

2.2.1. Cadre conceptuel et méthodologique

Cette étude s'intéresse à la législation antidiscrimination des 15 États membres de l'UE et examine, dans une perspective comparative, les constatations spécifiques à chaque pays relativement à la législation de lutte contre la discrimination et l'inégalité.

Le principal centre d'attention porte sur les développements en matière de discrimination fondée sur des motifs d'origine raciale ou ethnique et de religion ou de convictions. L'étude résume les principaux développements et tente de tirer certaines conclusions quant à l'évolution globale de la législation et aux principaux domaines de changements législatifs.

Il convient, tout d'abord, d'élaborer davantage le concept de discrimination. Il faut remarquer que les lois nationales des États membres de l'UE ont utilisé et utilisent encore, dans une certaine mesure, une variété de définitions pour le mot «discrimination». Par conséquent, un point central de référence pour définir la discrimination est la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique,⁴ qui devait être transposée dans la législation nationale des États membres de l'UE le 19 juillet 2003, et qui interdit la discrimination fondée sur des motifs d'origine raciale ou ethnique. Elle définit la discrimination directe comme se produisant «lorsque, pour des raisons de race ou d'origine ethnique, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable», et la discrimination indirecte comme se produisant «lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes». D'une part, cette définition est tirée de la législation nationale déjà existante dans les États membres de l'UE [par ex. la loi de 1976 sur les relations raciales (*Race Relations Act 1976*) au Royaume-Uni]. D'autre part, elle est progressivement transposée dans la législation de référence d'autres États membres de l'UE.⁵

Dans leurs rapports sur la législation nationale, les PFN ont suivi une approche holistique du domaine de la discrimination, en analysant dans ses grands traits le secteur de la législation et en complétant cette analyse par des informations disponibles sur les mécanismes et les organismes dans ce domaine. Le champ d'application de l'analyse suit donc la directive relative à l'égalité raciale ainsi que, dans une moindre mesure, la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un

³ Les auteurs ont travaillé sur la base des informations fournies par les PFN dans les rapports nationaux qui comprenaient principalement des informations jusqu'à cette date.

⁴ Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique – *Journal officiel des Communautés européennes* L 180 du 19.07.2000, p. 0022-0026 – (dénommée «directive relative à l'égalité raciale»). Cette directive devait être transposée dans les droits nationaux des États membres de l'UE au plus tard le 19 juillet 2003.

⁵ Le traité d'Amsterdam, qui est entré en vigueur en mai 1999, a introduit un nouvel article 13 dans le traité CE, par lequel la Communauté a acquis pour la première fois le pouvoir de prendre des actions législatives pour lutter contre la discrimination raciale.

cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.⁶ L'étude comparative reflète cette approche et donne une vue d'ensemble et de nouvelles perspectives en compilant et structurant les informations disponibles aux niveaux nationaux et en les complétant par d'autres sources.

L'adoption des deux directives relatives à l'égalité⁷ par le Conseil en juin et novembre 2000, respectivement, est probablement le développement le plus important dans le domaine de la législation antidiscrimination au cours de la période étudiée. La première directive interdit la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique,⁸ tandis que l'autre prend en considération la discrimination fondée sur la religion, le handicap et l'orientation sexuelle.

Cette étude comparative porte dès lors surtout sur l'évaluation de l'état d'avancement de la transposition des deux directives dans la législation nationale de chacun des États membres, tout en gardant en vue d'autres mesures antidiscriminatoires. Jusqu'à présent, seules la Belgique et l'Italie ont transposé intégralement les deux directives. L'Irlande, la Suède et le Royaume-Uni ont transposé entièrement la directive relative à l'égalité raciale. Le Danemark et la France l'ont fait partiellement, tandis que les autres pays sont encore occupés actuellement à adapter leur législation nationale respective.

2.2.2. Problèmes liés à la comparabilité et à la non-disponibilité des données

En ce qui concerne l'objet de cette étude, il faut remarquer que la comparabilité des informations existantes est affectée par plusieurs facteurs liés aux évolutions différentes dans chacun des États membres et que certaines données dans le domaine de la législation antidiscrimination ne sont pas disponibles et font, dès lors, défaut dans une perspective comparative.

Il convient également de mentionner qu'il n'y a pas de données à ce jour, dans certains pays, en ce qui concerne la composition et la taille exactes de la population migrante, qui constitueraient, bien entendu, des informations de fond indispensables pour le développement de politiques et d'une législation ciblées. En Grèce, par exemple, il est difficile de dresser la situation démographique avec précision en raison, d'une part, de la nature de l'immigration illégale et, d'autre part, de l'incapacité (ou du manque de volonté) des autorités publiques de mesurer efficacement la population immigrée résidante. Par conséquent, les analyses et les politiques doivent souvent dépendre d'estimations différentes à cet égard.

Un autre facteur pertinent pour la comparabilité des données est l'absence ou l'existence très limitée de traductions anglaises de la législation et d'autres documents de référence comme c'est, par exemple, le cas en Italie.

Les histoires et expériences diverses des États membres de l'UE en ce qui concerne les questions de migration exercent une forte influence sur la diversité et la singularité de leurs cadres légaux respectifs. Ainsi, les systèmes nationaux de signalement de la discrimination, et la législation pertinente, son existence et son étendue, se présentent sous une variété et une disparité énormes entre les différents États membres de l'UE. Le cadre légal pour l'intégration et l'antidiscrimination, et la disponibilité et l'efficacité des institutions et organismes de référence sont souvent déterminés d'une

⁶ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail – *Journal officiel des Communautés européennes* L 303 du 02.12.2000, pp. 0016-0022 – (dénommée «directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail»), qui couvre, entre autres, les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération et l'affiliation à des organisations de travailleurs. Cette directive doit être transposée dans les droits nationaux des États membres au plus tard le 2 décembre 2003.

⁷ Directive relative à l'égalité raciale et directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

⁸ Le mot «race» n'est employé que pour dénoter des formes spécifiques de discrimination. Voyez le préambule de la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000, 6^e considérant.

manière tout à fait caractéristique et sont, par conséquent, souvent très difficiles à comparer. Allant de pair avec ce phénomène, les politiques en matière d'égalité et d'antidiscrimination ont évolué de façons différentes dans les différents États membres de l'UE en couvrant parfois des domaines très divers avec des priorités plutôt différentes, basées sur des antécédents, des prémisses, des définitions et des concepts d'immigrés et de minorités différents.

Ainsi, par exemple, les États membres qui n'ont eu qu'une expérience significative relativement récente en matière d'immigration n'ont donc pas de tradition élaborée de politiques d'intégration, d'égalité et d'antidiscrimination en faveur des immigrés. Étant donné que le cadre légal et institutionnel ne fait, bien souvent, que commencer à se développer, les données spécifiques sur ce thème sont encore relativement maigres. Il en résulte que les différentes expériences des pays respectifs qui ont été examinés ont des implications importantes pour la comparabilité des données existantes.

Un autre exemple à cet égard est fourni par les plaintes et les actions judiciaires. Il faut tenir compte d'un nombre de caractéristiques nationales spécifiques qui influencent à la fois la disponibilité et l'étendue des données. L'existence de mécanismes de plaintes très efficaces et de meilleurs systèmes d'enregistrement dans certains États membres de l'UE peut conduire à plus de plaintes de la part des victimes, qui sont portées à l'attention du public. Ceci peut produire une grande quantité d'informations par rapport à d'autres pays, menant à l'impression erronée que ces pays font l'objet d'un niveau de discrimination plus élevé que d'autres pays où il manque, en fait, des mécanismes de signalement ou une efficacité au niveau de l'enregistrement distinctif des plaintes. Par conséquent, beaucoup d'affaires restent invisibles dans ces pays, mais ceci n'indique pas un problème de discrimination moins important. En France et en Grèce, l'absence d'enregistrements centraux ou de banques de données centrales (accessibles électroniquement) des affaires et des procès rend extrêmement difficile un suivi systématique des affaires judiciaires.

En résumé, les problèmes majeurs pour une analyse comparative des données sur les plaintes en matière de discrimination sont le manque de sources officielles concernant les plaintes, l'insuffisance des statistiques systématiques, l'absence d'institutions compétentes et le manque de suivi systématique des actions où des immigrés sont discriminés. De plus, dans certains pays, l'origine ethnique en tant que telle n'apparaît pas dans les statistiques officielles du fait qu'elle n'est pas enregistrée. Tous ces éléments et la variété des concepts utilisés concernant les minorités rendent toute comparaison difficile.

Force est donc de constater que le secteur de la législation antidiscrimination (et en particulier le domaine des plaintes et des actions judiciaires) reste difficile à saisir et que certaines questions sont empêchées de faire l'objet de comparaisons sérieuses entre les pays, en raison des lacunes au niveau de la collecte des données, de la qualité souvent variable de celles-ci et des informations sporadiques sur certaines questions.

Enfin, l'objectif des politiques dans les États membres de l'UE influence également la législation existante et les informations fournies, étant donné que certains pays ont déjà une législation antidiscrimination très complète alors que d'autres essaient de traiter la question via principalement leur politique d'immigration. Ce problème est aussi devenu très manifeste dans les 15 études nationales sur le secteur de la législation produites par les PFN du réseau RAXEN de l'EUMC, qui ont fourni des informations mettant en lumière des aspects souvent très différents.

3. Terminologie et informations de fond

Les politiques sur l'immigration et les minorités, les concepts d'intégration et la lutte contre la discrimination et le racisme sont devenus des thèmes essentiels pour l'harmonisation des politiques d'immigration dans le processus d'intégration en cours dans l'Union européenne. Bien qu'à l'heure actuelle les États membres de l'UE présentent une image très diversifiée en matière de migrants et de minorités, un concept de société en général qui a mûri avec l'histoire et la culture, et un cadre légal

spécifique couvrant les politiques sur les étrangers, les minorités et l'antidiscrimination, sont fortement liés dans tous ces pays. Cette corrélation directe influence fortement le processus de transposition respectif de la directive relative à l'égalité de traitement, et en particulier le choix de la voie légaliste pour transposer la directive, qu'il s'agisse de lois antidiscrimination détaillées, de l'adaptation de la législation déjà existante, de lois distinctes, etc. Le *statu quo* de certains pays ne requiert que quelques modifications mineures pour se conformer aux termes de la directive relative à l'égalité de traitement. Dans d'autres pays, sa transposition constitue un défi juridique.

Le débat qui suit esquisse les grandes lignes des différentes approches des concepts de migration, d'intégration et de minorité et des éléments importants concernant la législation des États membres actuels de l'UE relative à l'égalité. Cette étude examine donc plus en détail quels sont les termes et les définitions d'usage courant dans les États membres de l'UE concernant les migrants et les minorités, tels que reflétés dans les rapports sur la législation des 15 PFN de l'EUMC, qui représentent dès lors des informations de fond essentielles pour l'étude comparative qui suit.

Dans chaque pays, des développements historiques, politiques et économiques particuliers ont déterminé les flux migratoires entrants et sortants. Pour un certain nombre de raisons – géographiques, politiques, sociales, culturelles, juridiques et autres – les modèles historiques de migration et d'installation ont eu tendance à se perpétuer, en structurant des processus distincts d'immigration et d'intégration. Ces expériences historiques différentes des États européens en matière de migration ont modelé la composition tant ethnique que nationale des minorités issues de l'immigration ainsi que les perceptions par le public de leur place dans la société et donc, les politiques publiques à l'égard de ces minorités.

En bref, les États membres de l'UE peuvent être divisés en trois grands groupes différents en fonction de leur passé en matière d'immigration et de leurs concepts de migrants et de population minoritaire.

Le premier groupe de pays a derrière lui une histoire d'immigration relativement significative en provenance d'anciens territoires coloniaux (France, Pays-Bas et Royaume-Uni).

Le deuxième groupe est constitué des pays qui pratiquaient systématiquement le recrutement de travailleurs migrants (Autriche, Belgique, Danemark, Allemagne, Luxembourg et Suède). Ces pays comptent une grande proportion de populations immigrées n'ayant pas la nationalité de leur pays de résidence, et qu'on appelle communément les «immigrés» ou les «étrangers» plutôt que les minorités immigrées ou ethniques. Dans la plupart des pays du premier et du deuxième groupe, les minorités immigrées ont été longuement présentes et beaucoup d'immigrés ont acquis la citoyenneté (par ex. les Asiatiques du Sud-Est au Royaume-Uni, les Nord-Africains en France et, de plus en plus, les Turcs en Allemagne).

Le troisième groupe comprend ceux qu'il est convenu d'appeler les «pays d'immigration récente». Ayant fait l'expérience d'une émigration de longue durée, ces pays ne font l'objet d'une immigration significative que depuis la fin des années 80 et le début des années 90 (Grèce, Italie, Espagne, Portugal, Finlande et Irlande).⁹

Dans les pays européens qui connaissent des taux d'immigration élevés et qui ont un passé de séjour à long terme de leur population immigrée, on peut distinguer deux modèles principaux de politiques antidiscriminatoires:¹⁰

⁹ Certains pays pourraient entrer dans plus d'une catégorie, par exemple la France et les Pays-Bas dans les deux premières catégories, et le Portugal et l'Espagne dans la première et la troisième catégorie.

¹⁰ Schulte, A., «Antidiskriminierungspolitik in westeuropäischen Staaten» [La politique antidiscrimination dans les États d'Europe occidentale], 1994, dans Heinelt, H. (sous la direction de), *Zuwanderungspolitik in Europa – Nationale Politiken. Gemeinsamkeiten und Unterschiede* [Les politiques d'immigration en Europe – Politiques nationales. Similitudes et différences]. Aus der Reihe Gesellschaftspolitik und Staatstätigkeit, Bd. 4, Opladen, pp. 123-161, p. 124 et pp. 131 et 132.

1. Les pays, appartenant principalement au premier groupe, qui ont une population minoritaire considérable présentant des origines ethniques variées, sont souvent présentés comme étant des sociétés multiethniques/multiculturelles (France, Pays-Bas et Royaume-Uni).¹¹ Ces pays ont adopté, avec le temps, des concepts systématiques de politiques antidiscriminatoires compris essentiellement comme des questions d'égalité raciale. Le concept de minorités ethniques englobe des groupes minoritaires spécifiques issus de l'immigration (appelés indifféremment «minorités ethniques ou raciales», «personnes d'origine étrangère» ou «allochtones» et distinguant les immigrés et leurs descendants quelle que soit leur nationalité actuelle).
2. En termes de politique antidiscrimination à l'égard de la population immigrée, la plupart des pays compris dans le deuxième (et même dans le troisième) groupe utilisent un concept d'«étranger», plutôt qu'un concept de «minorité». Pour cette raison, ils n'ont pas développé systématiquement de législation spécifique en matière d'égalité ou d'antidiscrimination au cours de ces dernières décennies.

Dans le premier groupe, la France, les Pays-Bas et le Royaume-Uni font preuve d'une politique antidiscrimination et d'une base légale (y compris judiciaire) caractéristiques pour la poursuite du racisme et de la discrimination raciale.

En **France**, la législation met fortement l'accent sur l'égalité de traitement des *individus*, qui remonte à l'idéal républicain de citoyenneté né à la fin du 18^e siècle. Les trois principes de la Révolution française *Liberté, Égalité, Fraternité* sont profondément ancrés dans la société française.¹² Ce concept laïc d'égalité explique l'approche complexe à l'égard du concept d'«origine». Étant donné que la caractéristique spécifique de la société ne permet pas l'inégalité fondée sur l'«origine», l'utilisation du critère d'«origine» à des fins politiques a été refusée.¹³ Ceci se reflète également dans le fait qu'il n'existe que peu de données statistiques sur les minorités respectivement ethniques et immigrées. C'est pourquoi les formes indirectes et institutionnalisées de discrimination sont à peine reconnues. L'évolution de la politique française sur l'antidiscrimination ainsi que sa législation contre le racisme et la xénophobie, notamment dans le droit pénal, remontent à la loi antiracisme de 1972 (loi Pleven). Depuis les années 80, les débats publics autour de l'immigration se sont de plus en plus intéressés à l'intégration des immigrés de longue date, y compris des personnes naturalisées. Alors que les statistiques françaises ne font généralement la distinction qu'entre les citoyens français, d'une part, et les citoyens étrangers, de l'autre, une nouvelle catégorie d'«immigrés» (personnes issues de l'immigration) a été introduite depuis le recensement de 1990. Elle concerne les personnes nées à l'étranger et de nationalité étrangère à leur naissance (y compris les personnes nées dans les territoires d'outre-mer [DOM-TOM]).

Au **Royaume-Uni**, la compréhension de la société est fortement influencée par le concept de société multiculturelle ou multiethnique. L'approche pluraliste est aussi caractérisée par des efforts pour décentraliser l'administration. Différentes stratégies d'intégration et d'égalité se sont développées dans une certaine mesure en Écosse, aux pays de Galles et en Irlande du Nord.

¹¹ Si l'on considère son concept de société et la politique d'intégration qui en résulte, la Suède pourrait également être incluse, dans une certaine mesure, dans ce groupe.

¹² La tradition française provient de la conception de l'égalité au Siècle des lumières inscrite dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. Tout comme le préambule de la Constitution de 1946, la Déclaration a été adoptée par la Constitution de 1958. Les deux documents expriment l'opposition au racisme fondée sur une conception absolue de l'humanité et sur le respect - inséparablement lié - de la dignité humaine, des droits de l'homme et de l'universalité du principe d'égalité.

¹³ Le droit français accorde à tous les individus, et à leurs convictions et allégeances, sa protection uniforme et impartiale, mais ne le fait qu'à l'égard des *individus* uniquement. Les groupes définis par ces croyances ou allégeances n'existent tout simplement pas à des fins légales. Il en résulte que la France a systématiquement rejeté les clauses des conventions ou déclarations internationales qui impliquent qu'il faudrait accorder aux individus des droits sur la base de leur affiliation à une minorité. L'affaire récente la plus importante concernait la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales rédigée par le Conseil de l'Europe, qui engage les États signataires à reconnaître les minorités nationales.

En raison de la situation spécifique du Royaume-Uni avec sa population de minorités ethniques multiraciales, principalement liée à des schémas d'immigration historiques en provenance de l'Afrique, des Caraïbes et du sous-continent indien (Inde, Pakistan et Bangladesh) entre les années 50 et les années 70, ce sont les communautés ethniques installées qui sont au cœur de ces politiques. Le Royaume-Uni a voté sa première loi sur les relations raciales (*Race Relations Act*) en 1965.¹⁴ La loi britannique de 1976 sur les relations raciales (*Race Relations Act 1976*) interdit la discrimination fondée sur des «motifs raciaux», ce qui englobe «la couleur, la race, la nationalité ou les origines ethniques ou nationales». Un «groupe racial» désigne un groupe défini en référence à l'un de ces motifs raciaux. Alors que dans la législation française l'attention portée sur la discrimination à l'égard de l'*individu* ne permet pas facilement de reconnaître une discrimination indirecte, au Royaume-Uni, la loi de 1976 sur les relations raciales (*Race Relations Act 1976*) a reconnu pour la première fois de façon explicite la définition de «discrimination indirecte» en termes légaux (bien que pour le secteur de l'emploi essentiellement). La loi de 1976 sur les relations raciales a également institué la commission pour l'égalité des races (*Commission for Racial Equality*) pour promouvoir et appliquer la législation.

L'approche, aux **Pays-Bas**, de la politique relative aux minorités multiethniques et de la législation antidiscrimination jouit d'une certaine réputation de progressivité. Ceci est, en particulier, évident dans l'approche relativement ouverte de la citoyenneté et de la naturalisation ainsi que dans l'ouverture de la participation politique aux résidents permanents quelle que soit leur nationalité. La population immigrée néerlandaise a été appelée sous les noms divers de «rapatriés», «citoyens d'outre-mer», «réfugiés» ou «travailleurs étrangers» et est constituée d'immigrés provenant d'(anciens) territoires coloniaux ainsi que de la migration de main-d'œuvre provenant des pays méditerranéens (dans une mesure significative d'origine turque ou marocaine).¹⁵

La législation antidiscrimination néerlandaise est essentiellement axée sur l'égalité de traitement formulée dans la Constitution ainsi que dans d'autres dispositions légales, et couvre en théorie tant la discrimination directe que la discrimination indirecte. Le bureau national de lutte contre la discrimination raciale (*Landelijk Bureau ter bestrijding van rassendiscriminatie – LBR*), qui s'est vu confier le suivi et la lutte contre le racisme et la discrimination, avait déjà été institué en 1985.

Aux Pays-Bas et, par conséquent en grande mesure dans la partie flamande de la Belgique,¹⁶ le terme «*allochtonen*» décrit un membre d'une minorité ethnique comme une personne qui n'est pas née aux

¹⁴ En Grande-Bretagne, les lois sur les relations raciales de 1965, 1968 et 1976, l'institution de la commission pour l'égalité des races (*Commission for Racial Equality*) au titre des dispositions de la loi sur les relations raciales de 1976 et l'introduction de la notion d'incitation aux délits de haine raciale dans la loi de 1986 sur l'ordre public (*Public Order Act 1986*). L'ordonnance de l'Irlande du Nord sur les relations raciales de 1997 [*Race relations (NI) Order 1997*] proscriit la discrimination dans tous les aspects de l'emploi, dans l'enseignement, le logement et la santé, dans la fourniture de biens, d'équipements et de services et dans l'arrangement et la gestion de locaux, et prévoit un mécanisme pour que les victimes d'une discrimination raciale obtiennent réparation. Elle impose également à tous les conseils de district (*District Councils*) de veiller avec attention, lors de l'exercice de leurs fonctions, à ne pas discriminer pour des motifs de race et à promouvoir l'égalité des chances et de bonnes relations entre des personnes appartenant à différents groupes de races. La loi de 1998 d'Irlande du Nord établit une obligation légale pour les organismes publics de promouvoir l'égalité raciale et les bonnes relations raciales dans les prestations de service public. En 1999, établissement du ECNI.

¹⁵ Appliqués en premier lieu à la population coloniale eurasiennne en Indonésie et à la population du Surinam et des Antilles néerlandaises (Amersfoot, H. van, «*Migration Control and Minority Policy: The Case of the Netherlands*» [Politique de contrôle de l'immigration et des minorités. Le cas des Pays-Bas], 1999, dans Brochmann, G., Hammar, T. (sous la direction de), *Mechanisms of Immigration Control – A comparative Analysis of European Regulation Policies* [Mécanismes de contrôle de l'immigration – Une analyse comparative des politiques européennes de régulation], Oxford/New York, Berg, pp. 135-167, pp. 135, 138, 139, 143 et 145).

¹⁶ En ce qui concerne la politique sur l'intégration et les minorités, les politiques dans la partie flamande de la Belgique sont en général semblables à bien des égards à la politique des Pays-Bas.

Pays-Bas (respectivement en Belgique) ou dont l'un des parents n'y est pas né.¹⁷ Cette définition des minorités ethniques englobe donc toutes les parties de la population d'origine ou d'ascendance étrangère. Toutefois, la littérature statistique et analytique néerlandaise ainsi que la législation de référence (par ex. la loi SAMEN – loi visant à stimuler l'emploi des minorités) emploient une définition plus étroite du mot «*allochtonen*» (minorités ethniques) qui est restreinte aux personnes d'origine «non occidentale».¹⁸

Parmi les pays cités dans le deuxième groupe, l'Autriche, l'Allemagne et le Luxembourg utilisent un concept d'«étranger» plutôt qu'un concept de «minorité» en mettant fortement l'accent sur la citoyenneté. En **Autriche** et en **Allemagne**, la définition de «minorité nationale» réfère essentiellement aux groupes ethniques autochtones qui résident sur le territoire national. C'est pourquoi la «protection des minorités» n'inclut pas les populations immigrées. L'Allemagne restreint, par exemple, l'application de la Convention-cadre européenne sur les minorités à ses minorités autochtones de Sinti et de Roms danois, sorbes, frisons et allemands.¹⁹ Bien que n'étant pas directement reconnus comme une population minoritaire, les «immigrés ethniques allemands» (*Aussiedler*), considérés juridiquement comme ressortissants ou coethniques allemands, sont autorisés à entrer sur le territoire allemand et jouissent d'un règlement d'intégration spécifique et d'autres privilèges. Depuis 1950, les arrivées respectives d'*Aussiedler* et des membres de la famille qui les accompagnent se sont élevées à plus de 4,2 millions de personnes (dans l'ancienne Allemagne de l'Ouest, actuellement l'Allemagne unifiée). La plupart sont d'anciens résidents d'une des régions reconnues comme régions de présence allemande au sein de l'ancienne Union soviétique, bien que jusqu'en 1993 la plupart des immigrés allemands ethniques soient provenus de la Roumanie et de la Pologne.

En ce qui concerne les politiques et la législation antidiscrimination, les pays du deuxième groupe n'ont pas élaboré systématiquement de législations spécifiques en matière d'égalité ou d'antidiscrimination. Il en résulte que les instruments légaux plutôt généraux dans ce domaine n'ont pas été adéquatement adaptés pendant une longue période et qu'ils n'ont pas fait l'objet de beaucoup d'attention. Toutefois, en conséquence de son passé de national-socialisme, dans son approche antitotalitaire du droit constitutionnel, l'Allemagne se préoccupait fortement, en théorie, de ses minorités et réfugiés, et non seulement de ceux en provenance des pays communistes.

Le **Luxembourg** suit un concept de «différentiations» de traitements plutôt qu'un concept de «discrimination». Par exemple, le droit du travail contient plusieurs dispositions légales qui interdisent toute forme de discrimination à l'égard des étrangers estimant qu'une différenciation ne devient une forme de discrimination que lorsqu'elle est injustifiée.

Tout comme la plupart des autres pays européens, à l'exception notable de la France, ces pays ne se considèrent pas comme «pays d'immigration».²⁰

Le concept **danois** se réfère aux «immigrés et à leurs descendants». Un *immigré* est donc une personne dont les parents sont tous deux des citoyens étrangers ou nés en dehors du Danemark, alors qu'un *descendant* est une personne née au Danemark, dont aucun des parents n'est citoyen danois né au

¹⁷ En faisant référence aux «*allochtonen*», l'utilisation d'autres expressions telles que «étrangers», «d'origine étrangère» ou «immigrés» pouvait être évitée. Néanmoins, en Flandre, l'expression «minorités ethno-culturelles» est également utilisée. www.suffrage-universel.be (23.08.2003).

¹⁸ Europaforum, *Migration und Integration Teil 1: von Integration zu Diversität* [Migration et intégration Partie 1: de l'intégration à la diversité], Vienne, janvier 2002, disponible à l'adresse: http://www.europaforum.or.at/download/mingbroschuere/teil1_diversitaet.pdf (23.08.2003).

¹⁹ Les statistiques officielles allemandes ne font pas référence à l'origine ou l'identité ethnique. C'est pourquoi les chiffres sur les minorités nationales ont seulement été estimés: 50 000 Sinti et Roms danois, 60 000 sorbes, 60 000-70 000 frisons et 70 000 allemands.

²⁰ C'est le cas bien que d'autres tendances aient pu être observées, par exemple, dans l'introduction récente en Allemagne du principe du «*jus soli*» (droit du sol) pour la majorité des enfants nés d'immigrés en Allemagne.

Danemark.²¹ Depuis que la **Suède** est devenue membre de l'Union des passeports des États nordiques en 1954,²² la migration de main-d'œuvre provenant des pays nordiques avoisinants constituait une grande partie de l'immigration totale en plus de l'immigration de main-d'œuvre à grande échelle en provenance principalement de la Grèce, de la Turquie et de la Yougoslavie à la fin des années 60. La Suède a suivi l'idée d'une société multiethnique par une politique de résidence permanente qui combine des activités d'intégration et d'immigration, et par un effort sérieux pour intégrer dans le système d'aide sociale les personnes «nées à l'étranger» et les personnes d'«origine étrangère» (personnes qui soit ont émigré en Suède ou dont l'un des parents au moins a émigré en Suède). L'intégration du pourcentage relativement élevé des demandeurs d'asile depuis la fin des années 80 a constitué un défi pour cette politique d'immigration et d'intégration.²³ En réponse au concept d'une société multiculturelle et d'une politique libérale d'intégration, la législation suédoise contient un nombre de règlements établis pour lutter contre les crimes et délits racistes et pour contrebalancer la discrimination des individus.

Le troisième groupe de pays est marqué par le fait que le développement démographique de ces pays été pendant longtemps caractérisé par l'émigration. Tous ces pays n'ont expérimenté que récemment une immigration significative (dans les années 80 pour la Grèce, l'Italie, l'Espagne et le Portugal et dans les années 90 pour la Finlande et l'Irlande). C'est pourquoi ces pays ne peuvent pas se fonder sur une longue tradition en matière de politiques d'intégration, d'égalité et d'antidiscrimination. Des cadres administratifs et juridiques spécifiques concernant les migrants et les minorités immigrées sont dans une certaine mesure encore en voie de développement.

De façon similaire à la terminologie utilisée dans les pays du deuxième groupe, le concept de base qui est utilisé en Italie, au Portugal et en Espagne pour décrire la situation des immigrés est celui d'«étrangers» (c'est-à-dire, des ressortissants non nationaux) qui, au vu de la nature récente de l'immigration, désigne généralement la plus grande part de leurs populations immigrées et minoritaires. Dans les pays méditerranéens, une proportion croissante de la population immigrée (provenant principalement d'états africains, d'Amérique latine, des pays européens de l'Est et de la Chine) entre dans le pays de façon illégale et beaucoup d'immigrés restent sans papiers.²⁴ En raison de leur nature même, les données sur la population immigrée sans papiers ne peuvent pas être facilement fournies. Malgré le fait que de nouvelles réglementations soient élaborées pour réduire l'immigration clandestine, il faut reconnaître que la forme de la composition ethnique de la population immigrée non nationale va changer. Les processus de régularisation/enregistrement constituent un instrument significatif dans les domaines de la politique relative à l'immigration et des efforts pour favoriser l'intégration. Il faut remarquer qu'en Italie et en Espagne, le principe de non-discrimination fait également partie de la législation sur l'immigration.²⁵ L'objectif des politiques et de la législation à cet

²¹ Danemark, ministère des affaires relatives aux réfugiés, à l'immigration et à l'intégration (*Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration*), *Statistical Yearbook of Foreigners in Denmark 2002* [Annuaire statistique 2002 des étrangers au Danemark], disponible à l'adresse:

http://www.inm.dk/publikationer/aarbog2002_english/start.htm (09/09/2003).

²² Les ressortissants des pays de l'Union des passeports des États nordiques avaient l'autorisation de voyager sans passeport et de travailler et résider dans les pays de l'Union des États nordiques sans permis spécial (Hammar, T., «Closing the Doors to the Swedish Welfare State» [Fermer les portes à l'État providence suédois], 1999, dans Brochmann, G., Hammar, T., (sous la direction de), *Mechanisms of Immigration Control – A comparative Analysis of European Regulation Policies* [Mécanismes de contrôle de l'immigration – Une analyse comparative des politiques européennes de régulation], Oxford/New York, Berg, pp. 169-202, p. 170).

²³ Les ressortissants des pays de l'Union des passeports des États nordiques avaient l'autorisation de voyager sans passeport et de travailler et résider dans les pays de l'Union des États nordiques sans permis spécial (Hammar, T., «Closing the Doors to the Swedish Welfare State» [Fermer les portes à l'État providence suédois], 1999, dans Brochmann, G., Hammar, T., (sous la direction de), *Mechanisms of Immigration Control – A comparative Analysis of European Regulation Policies* [Mécanismes de contrôle de l'immigration – Une analyse comparative des politiques européennes de régulation], Oxford/New York, Berg, pp. 169-202, pp. 174-201).

²⁴ Il s'agit d'un phénomène qui affecte moins les autres pays de l'UE.

²⁵ En Italie, les articles relatifs à l'antidiscrimination de la loi de 1998 sur l'immigration ont reconfirmé le principe de non-discrimination et ont fourni une définition positive du concept de discrimination, en réitérant la définition qui était déjà apparue dans la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de

égard semble, par conséquent, se diriger essentiellement sur le concept d'immigrés plutôt que sur les groupes ethniques comme dans d'autres pays de l'UE. Les immigrants sans papiers sont souvent décrits dans ces pays comme un groupe marginalisé très vulnérable à la discrimination.

Certains pays du troisième groupe (à savoir la Grèce et la Finlande) se soucient également de la situation de leurs groupes minoritaires ethniques autochtones. En **Grèce**, par exemple, la discrimination et l'exclusion sociale sont également discutées en ce qui concerne notamment les Grecs ethniques (*palinostountes omogeneis*) rapatriés des nouveaux États indépendants de l'ancienne Union soviétique (qui ont droit à la citoyenneté grecque et qui, en conséquence, ont le privilège d'accéder aux services sociaux, à l'enseignement, et à l'emploi),²⁶ la minorité musulmane en Thrace, la minorité des Roms (qui sont tous des citoyens grecs) et les Grecs ethniques immigrants en provenance de l'Albanie.

En **Finlande**, les immigrants actuels sont pour la plupart des immigrants de la première génération qui ne sont arrivés que pendant les années 90. À la fin de 2001, le nombre d'étrangers ne s'élevait qu'à 1,89 % de la population toute entière (Russes, Estoniens, Suédois, Somaliens). Environ 20 000 immigrants sont d'origine finlandaise ingrienne ou sont ethniquement finlandais. Les Finlandais ingriens, habitant auparavant dans l'ancienne Union soviétique, ont pu obtenir des permis de séjour sur la seule base de leurs antécédents ethniques. Qui plus est, les Sami, en tant que minorité autochtone, les Roms (qui ont tous deux un statut officiel) et d'autres minorités ont des droits linguistiques et culturels.

En **Irlande**, vue traditionnellement comme un pays d'émigration de masse, il s'est produit une vague d'immigration de ressortissants non nationaux comme conséquence directe des manques de compétences et de population active, et du recrutement de la main-d'œuvre active de ces dernières années. Les questions d'égalité ont été traditionnellement formulées en termes de racisme (couvrant la «race», la «couleur», la «nationalité» et l'«origine ethnique ou nationale»), alors qu'au départ, les questions d'ethnicité concernaient presque exclusivement les *Travellers* irlandais (personnes ayant une histoire, une culture et des traditions partagées, y compris un mode de vie historiquement nomade).²⁷ Il n'y a pas de chiffres disponibles quant aux nombres absolus d'étrangers en Irlande ou de membres de groupes ethniques minoritaires.²⁸ Malgré l'évolution assez récente d'un pays d'émigration de masse à un pays d'immigration, l'Irlande a développé une législation détaillée sur l'égalité en votant la loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi (*Employment Equality Act 1998*) et la loi de 2000 relative à l'égalité du statut (*Equal Status Act 2000*).

Le **Portugal** n'utilise officiellement aucune définition de minorité ethnique. Les Roms constituent la seule communauté à avoir un tel statut, quoique dans une certaine mesure seulement. En raison de la sécurité et du caractère personnel des données au Portugal (comme dans certains autres pays), des données démographiques officielles liées à l'ethnicité ne sont en général pas disponibles. Toutefois, plusieurs études, ainsi que des associations religieuses et d'immigrants, ont essayé d'estimer la dimension des communautés ethniques au Portugal. Depuis 1975, à l'époque où les colonies portugaises sont devenues indépendantes, un nombre considérable de droits de citoyenneté portugaise ont été accordés à des personnes émigrant des anciens territoires coloniaux. En 1998, la composition

discrimination raciale. Elle identifie le contenu du concept de discrimination raciale et introduit une action spécifique de nature restrictive en vue de mettre fin aux actes de discrimination et, en même temps, d'obtenir la compensation pour les dommages, même non patrimoniaux, subis par la victime. En Espagne, le programme Greco (Programme global de régulation et de coordination des affaires relatives aux résidents étrangers et à l'immigration en Espagne) est considéré comme l'un des instruments importants contre le racisme et la discrimination.

²⁶ La situation privilégiée de ce groupe d'immigrants est semblable à celle des immigrants coethniques en Allemagne (*Aussiedler*).

²⁷ La communauté des *Travellers*, un groupe irlandais autochtone dont la population est estimée à 24 000 personnes, reste le plus grand groupe minoritaire en Irlande.

²⁸ Les résultats finaux du recensement de 2002 seront rendus disponibles dans les deux ans à compter du jour du recensement.

des populations minoritaires portugaises présentant des antécédents ethniques variés a été estimée pour les Roms (de 25 000 à 30 000), les Luso-Africains (de 30 000 à 50 000), les Indiens (33 000) et les Timorais (1 500).²⁹ Bien que le concept de minorité ethnique ne soit pas défini dans la législation portugaise, on peut néanmoins le voir comme faisant partie du programme gouvernemental, par exemple, avec l'établissement du haut commissariat aux immigrés et aux minorités ethniques (ACIME) et de la commission pour l'égalité et contre la discrimination raciale (2000).

Du fait que les États membres de l'UE utilisent différents concepts juridiques et statistiques pour leurs populations immigrées et minoritaires, il est difficile de former des groupes statistiques représentatifs et comparables à partir des populations immigrées et minoritaires dans les États membres de l'UE. Là où les informations statistiques sur les immigrés sont fondées sur la seule nationalité, les immigrés récemment arrivés sont surreprésentés dans les données.³⁰

Quel que soit le critère appliqué, il est cependant clair que les sociétés européennes deviennent de plus en plus diverses, avec un nombre croissant de résidents qui ont une citoyenneté étrangère et divers antécédents, avec un nombre grandissant d'immigrés installés et entièrement assimilés du point de vue juridique, ainsi qu'avec un nombre respectable d'autres minorités historiquement présentes. L'Autriche et la Grèce, par exemple, ont de telles minorités autochtones qui sont protégées non seulement par la constitution (de la même façon qu'en Finlande) mais aussi par des accords internationaux. Dans les deux pays, la taille globale de ces groupes minoritaires spécifiques est faible par comparaison avec la population totale. En Autriche, la population minoritaire composée de six groupes minoritaires est estimée s'élever entre 150 000 et 200 000 personnes, avec les Slovènes en Carinthie et les Croates dans le Burgenland (comptant chacun 50 000 personnes) qui sont protégés par la Constitution. En Grèce, la protection des minorités s'étend essentiellement à la minorité musulmane définie religieusement dans le nord de la Grèce, qui est constituée de trois groupes, à savoir les Roms, les Turcs et les Pomaks, avec une taille totale estimée à environ 120 000 personnes. En Finlande, le nombre de Sami s'élève à 10 000.

Le statut minoritaire des «minorités nationales», telles que les Allemands ethniques dans le Tyrol du sud, repose fondamentalement sur une revendication d'autogouvernement et d'autonomie culturelle, et ne fait pas explicitement l'objet du présent rapport.

En raison du fait que les réfugiés et les demandeurs d'asile constituent une partie significative de l'immigration actuelle en Europe, les questions d'immigration et d'asile ne peuvent pas être analysées de façon séparée. Nous voulons simplement mentionner, à ce stade, que la Convention de Genève de 1951 et le protocole de New York de 1967 constituent, pour tous les États membres de l'UE, les instruments de base pour la politique et la législation en matière d'asile. Pour une analyse plus détaillée dans le domaine de l'asile, prière de se référer à la section 8.1.2 de cette étude.

²⁹ Machado, F. L., *Contrastes e Continuidades. Migração, Etnicidade e Integração dos Guineenses em Portugal* [Contrastes et continuités. Migration, ethnicité et intégration des Guinéens au Portugal], Doctorat de sociologie, Lisbonne, ISCTE, 1999.

³⁰ Pour des statistiques détaillées sur les étrangers et les minorités d'immigrés dans les États membres de l'UE, prière de se référer aux tableaux A1 et A2 de l'annexe.

Partie II: Inventaire des données existantes et non existantes

4. Règlements de l'UE: transposer la directive relative à l'égalité raciale (et la directive relative à l'égalité en matière d'emploi et de travail)

La plupart des États membres ont au moins entrepris certaines activités préparatoires pour la transposition dans leur législation nationale des directives relatives à l'égalité. Cette préparation a conduit les gouvernements à réévaluer et réexaminer la législation et les mécanismes institutionnels des États membres pour lutter contre la discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'orientation sexuelle et l'âge.

Les États membres sont libres de choisir la manière dont ils vont transposer les deux directives. C'est pourquoi les préparations ont été menées de différentes manières. Certains États membres ont consolidé leur propre législation existante. D'autres ont déplacé la principale partie de leur législation vers la sphère du droit civil et d'autres encore ont choisi de transposer les directives en adoptant une loi antidiscrimination détaillée. Certains États membres sont allés au-delà des normes minimales fixées par les directives. Certains ont institué de nouveaux organismes spécialisés pour promouvoir l'égalité de traitement afin de couvrir les exigences législatives concernant l'origine raciale ou ethnique. D'autres ont étendu les attributions d'organismes existants pour couvrir aussi des motifs plus larges.

Comme nous l'avons mentionné plus haut (section 3), il existait dans la plupart des États membres de l'UE, déjà avant l'adoption des directives, un cadre légal qui garantissait le principe de non-discrimination pour des motifs de race ou d'origine ethnique, de religion ou de convictions. Toutefois, la nature et le champ d'application de ce cadre différaient fortement de l'accent que certains États membres plaçaient sur les garanties constitutionnelles et les dispositions de droit pénal ou de droit civil. Certains États membres avaient une législation antidiscrimination spécifique (Belgique, Grèce, Irlande, Pays-Bas, Portugal, Suède et Royaume-Uni) et/ou des organismes pour l'égalité raciale qui fonctionnaient avant l'adoption des directives (Belgique, Danemark, Irlande, Pays-Bas, Portugal, Finlande, Suède et Royaume-Uni). Ceci avait, bien entendu, un impact sur la disponibilité des voies de recours légales et leur accès, mais également sur la charge de la preuve requise pour poursuivre des affaires. Il y avait également des domaines où la législation, bien qu'elle existât, nécessitait plus de précision, particulièrement dans la définition des concepts de discrimination.

En 2002 et au cours du premier semestre de 2003, une partie des États membres avaient soit préparé de nouvelles initiatives législatives, soit présenté des propositions à leurs parlements. Dans l'ensemble, les propositions législatives consolident la législation existante ou déplacent la principale partie de la législation de lutte contre la discrimination vers la sphère du droit civil. Il convient de prêter attention à cet égard en particulier à des domaines tels que la définition de la discrimination indirecte, l'application de la loi tant au secteur public qu'au secteur privé, à l'aisance, au caractère adéquat et à l'efficacité des voies de recours légales, au concept de harcèlement et au déplacement de la charge de la preuve.

Il existe, en **Autriche**, des propositions pour une nouvelle loi relative à l'égalité de traitement. Un groupe de travail ministériel a rédigé une proposition pour transposer les directives au moyen de modifications à la loi relative à l'égalité de traitement (*Gleichbehandlungsgesetz – GIBG 1979*)³¹ et à la loi fédérale relative à l'égalité de traitement (*Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG 1993*)³² qui, jusqu'à présent, ne s'appliquaient qu'à des questions liées à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes sur le lieu du travail, en étendant les lois existantes à tous les motifs de discrimination cités dans les directives et aux aspects non-emploi de la directive relative à l'égalité

³¹ BGBl. n° 108/1979, modifiée pour la dernière fois par BGBl. I, n° 129/2001 du 27 novembre 2001.

³² BGBl. n° 100/1993 du 12 février 1993, modifiée pour la dernière fois par BGBl. I, n° 119/2001.

raciale. Le projet ministériel pour une nouvelle loi relative à l'égalité de traitement comporte trois volets principaux: la partie I relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, couvrant les hommes et les femmes et la discrimination fondée sur tous les autres motifs, la partie II contenant des dispositions contre la discrimination pour des motifs d'origine raciale ou ethnique dans d'autres domaines y compris ceux de la protection sociale, des avantages sociaux, de l'enseignement et de l'accès aux biens et services, et la partie III comportant des règles relatives aux institutions et aux procédures. Selon le projet de loi modifiant la loi relative à l'égalité de traitement, la commission pour l'égalité de traitement (*Gleichbehandlungskommission*) sera structurée en trois conseils. Alors que le premier conseil est supposé traiter de questions relatives à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, le deuxième conseil sera responsable pour aborder la discrimination en matière d'emploi et de travail couvrant tous les autres motifs mentionnés à l'article 13 du traité CE, à l'exception du handicap. Le troisième conseil sera responsable pour le champ non-emploi de la directive relative à l'égalité raciale. Les affaires qui impliquent une discrimination multiple devraient relever de la compétence du premier conseil. Le bureau pour l'égalité de traitement (*Gleichbehandlungsanwaltschaft*) sera constitué selon la même structure, sera responsable pour tous les motifs de discrimination mentionnés à l'article 13 du traité CE, et entreprendra les tâches de l'organisme pour l'égalité de traitement exposées dans la directive relative à l'égalité raciale.

En **Belgique**, une loi générale antidiscrimination a été adoptée le 12 décembre 2002.³³ Elle poursuit une seule approche législative et reprend tous les motifs de discrimination prévus à l'article 13 du traité d'Amsterdam et dans les deux directives du Conseil. Un premier projet avait déjà été présenté au parlement en 1999 mais a fait l'objet de modifications ultérieures pour inclure les stipulations des deux directives. Dans son article 2, la loi antidiscrimination couvrira maintenant les motifs de discrimination liés au sexe, à la race, à la couleur, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à l'âge, aux convictions religieuses ou philosophiques, à l'état de santé actuel ou futur et au handicap ou à une caractéristique physique.³⁴ Elle étendra également les compétences du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme en vue de couvrir tous les motifs de discrimination précités, à l'exception du motif relatif au sexe qui sera surveillé par un institut pour l'égalité qui va être proposé. Par analogie à la loi de 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi pénalise l'incitation aux actes de discrimination au titre du droit pénal.

Au **Danemark**, une législation distincte a été prévue pour transposer les directives relatives à l'égalité raciale et à l'égalité en matière d'emploi et de travail. Le gouvernement a prévu trois actes législatifs pour transposer la directive relative à l'égalité raciale: la loi n° 411 du 6 juin 2002 qui a institué le centre danois pour les études internationales et les droits de l'homme, qui a les compétences exposées à l'article 13 de la directive relative à l'égalité raciale et qui s'est vu confier la tâche d'adopter des décisions juridiquement non contraignantes³⁵ dans des cas individuels de discrimination,³⁶ le projet de loi modifiant la loi interdisant la différence de traitement sur le marché du travail³⁷ (qui ne s'appliquera qu'aux aspects de discrimination liés à l'emploi), et le projet de législation concernant

³³ La loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a été publiée au Moniteur Belge/Belgisch Staatsblad le 17 mars 2003 et est entrée en vigueur le 25 mars 2003.

³⁴ Selon l'article 2, paragraphe 1, «il y a discrimination directe si une différence de traitement qui manque de justification objective et raisonnable est directement fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique.»

³⁵ Comme indiqué dans la loi sur l'égalité de traitement ethnique.

³⁶ Le 20 mai 2003, un nouveau projet de loi relative à l'égalité de traitement quelle que soit l'origine ethnique a été adopté par le parlement danois confirmant que le nouvel Institut des droits de l'homme se voit assigner la tâche de recevoir des plaintes individuelles fondées sur l'article 13 de la directive relative à l'égalité raciale. Il est entré en vigueur à partir du 1^{er} juillet 2003.

³⁷ Le projet de loi a été déposé au parlement danois le 23 janvier 2003.

une nouvelle loi relative à l'égalité de traitement quelle que soit la race ou l'origine ethnique³⁸ (qui s'appliquera aux aspects non-emploi de la directive relative à l'égalité raciale). Le projet de loi relative à l'égalité de traitement quelle que soit la race ou l'origine ethnique est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2003.³⁹ Le projet de loi modifiant la loi interdisant la différence de traitement sur le marché du travail a finalement été adopté par le parlement danois en avril 2004.

En **Finlande**, l'approche adoptée à l'égard de la transposition consistait en une seule loi générale relative à l'égalité couvrant tous les motifs prévus dans les directives. Après un processus de consultation avec les groupements d'intérêts et les partenaires sociaux, le gouvernement a présenté au parlement une proposition législative formelle.⁴⁰ Le gouvernement a également proposé d'étendre le mandat du médiateur pour les minorités afin de couvrir les motifs de discrimination prévus à l'article 13 du traité CE et de créer un conseil de la discrimination couvrant les motifs d'origine raciale ou ethnique. Le projet de proposition de loi a été abandonné en raison des élections parlementaires anticipées de 2003. À l'automne 2003, le gouvernement a présenté un nouveau projet de loi au parlement. Une loi amendée sur les contrats de travail est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2001.

En **France**, deux lois ont été adoptées. Le parlement français a voté un projet de loi antidiscrimination en novembre 2001⁴¹ pour lutter contre la discrimination, qui interdit tant la discrimination directe que la discrimination indirecte dans un vaste éventail de situations. De nouveaux motifs de discrimination ont été introduits, à savoir l'origine ethnique vraie ou supposée, l'apparence physique, le nom, l'âge et l'orientation sexuelle (en plus des motifs déjà existants comprenant le sexe, l'origine, la race, la nationalité, les opinions politiques, etc.). La charge de la preuve a été déplacée vers le défendeur. L'autre loi, la loi de modernisation sociale,⁴² comporte un chapitre sur la lutte contre le harcèlement moral sur le lieu du travail, fournissant des voies de recours civiles, et sur la charge de la preuve. L'article 169 de la loi de modernisation sociale a été modifié par l'article 4 de la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 concernant la charge de la preuve en cas de harcèlement moral.⁴³ Une proposition pour un organisme d'égalité spécialisé unique a été avancée. Le développement de la législation était prévu pour 2003.

En **Allemagne**, deux projets de lois antidiscrimination ont été prévus pour le début de 2003, une loi de droit du travail et une loi de droit civil. La loi de droit du travail prévue se concentrera sur les aspects travail et emploi des directives. Un projet de loi de droit civil a été présenté en février 2002 et les débats se sont concentrés sur la question de savoir si la loi devait couvrir tous les motifs prévus à l'article 13 du traité CE. Il est prévu actuellement que le projet de loi de droit civil couvre les aspects non-emploi de la directive relative à l'égalité raciale et étende les motifs de non-discrimination dans les biens et services à l'orientation sexuelle et à l'âge. Néanmoins, aucun projet officiel concernant la transposition n'a été voté avant l'expiration du délai du 19 juillet 2003.

La **Grèce** n'a pas encore décidé si elle ne présentera finalement qu'un seul projet de loi couvrant les deux directives ou deux projets de lois séparés, un pour chaque directive. Des groupes de travail ont été organisés dans les deux ministères compétents (le ministère de la justice et le ministère du travail) mais sans coopération avec les partenaires sociaux. L'administration précédente avait proposé en 2003 d'établir trois organismes pour l'égalité: un organisme pour les questions concernant les relations entre les citoyens et l'État (le médiateur existant), un autre s'occupant des questions relatives aux relations entre les personnes privées (un nouvel organisme pour l'égalité placé sous le contrôle du ministère de

³⁸ Le projet de loi a été déposé au parlement danois le 28 janvier 2003.

³⁹ La loi a été votée par le parlement danois le 20 mai 2003.

⁴⁰ Une proposition (HE 269/2002) de loi relative à l'égalité, émanant du gouvernement, et des modifications à des lois en la matière ont été présentées au parlement le 20 décembre 2002. Ces propositions sont disponibles à l'adresse:

<http://www.eurofound.ie/2003/08/Feature/FI0308203F.html> (10.09.2003).

⁴¹ France, loi relative à la lutte contre les discriminations n° 2001-1066 du 16.11.2001.

⁴² France, loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17.01.2002.

⁴³ Disponible à l'adresse: <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCX0200158L> (10.09.2003).

la justice), et un troisième organisme pour les conflits du travail entre employés et employeurs (l'inspection du travail existant).

En **Irlande**, une modification de la loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi (*Employment Equality Act 1998*) en ce qui concerne le domaine emploi des deux directives, et de la loi de 2000 sur l'égalité du statut (*Equal Status Act 2000*) en ce qui concerne le domaine non-emploi de la directive relative à l'égalité raciale, est nécessaire pour la transposition des directives respectives. La deuxième loi concerne l'égalité de traitement en matière de fourniture de biens et de services, de logement et d'enseignement. Les tâches prévues à l'article 13 de la directive relative à l'égalité raciale seront assumées par l'autorité pour l'égalité (*Equality Authority*)⁴⁴ et par le bureau du directeur des enquêtes en matière d'égalité (le tribunal pour l'égalité) (*Office for the Director of Equality Investigations – the Equality Tribunal*),⁴⁵ établis par la loi relative à l'égalité en matière d'emploi (*Employment Equality Act*) pour tous les motifs de discrimination. De plus, le tribunal du travail (*Labour Court*), un tribunal pour les relations industrielles, enquête sur les litiges au titre de la loi sur l'égalité en matière d'emploi (*Employment Equality Act*) et les arbitre.

En **Italie**, le parlement a approuvé en mars 2002 une loi de délégation⁴⁶ qui autorise le président du Conseil des ministres à adopter un décret spécifique pour transposer dans la législation nationale la directive relative à l'égalité raciale. Le décret-loi parlementaire n° 39/2002 (*Legge Comunitaria* – loi communautaire) couvrait d'autres directives communautaires et ne transposait pas la directive relative à l'égalité raciale en tant que telle mais définissait les critères à suivre lors de la formulation de la législation de transposition par le président du Conseil des ministres. La transposition exigeait avant tout un décret délégué du président du Conseil des ministres; adopter un décret délégué signifie que le futur décret n'aura pas besoin d'approbation et ne devra pas non plus faire l'objet d'un examen parlementaire obligatoire avant d'entrer en vigueur. Le décret a été adopté le 28 mars 2003. Les deux directives sont transposées dans une législation distincte. Le nouveau décret-loi n° 215 (*Decreto legislativo*),⁴⁷ transposant la directive relative à l'égalité raciale, est entré en vigueur depuis le 9 juillet 2003.

Au **Luxembourg**, deux lois sont prévues pour transposer les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE. La première loi proposée transposera les dispositions de la directive à l'exception de celles concernant la désignation ou l'établissement d'un organisme pour l'égalité de traitement, question qui doit être couverte par un deuxième projet de loi. Les deux projets de lois ont été présentés le 21 novembre 2003.

Les **Pays-Bas** étaient le premier État membre de l'UE à adopter une loi antidiscrimination exhaustive, couvrant une vaste gamme de motifs (race, origine ethnique, religion, convictions, opinion politique, nationalité, orientation sexuelle, état civil). La loi générale sur l'égalité de traitement (*Algemene wet gelijke behandeling – AWGB*) est entrée en vigueur depuis 1994. La législation en matière d'égalité a fait l'objet récemment d'une profonde révision. La mise en œuvre de la directive relative à l'égalité raciale est prévue au moyen de modifications à la loi générale existante sur l'égalité de traitement, qui couvrira, en plus des motifs déjà inclus de religion ou de convictions et d'orientation sexuelle, également l'interdiction de harcèlement, l'injonction de pratiquer une discrimination et l'affiliation à/l'engagement dans des organisations de travailleurs ou d'employeurs. Le projet de loi de transposition a été présenté au parlement le 28 janvier 2003. La commission pour l'égalité de

⁴⁴ L'autorité pour l'égalité (*Equality Authority*) est chargée, entre autres, de surveiller la mise en œuvre des lois et de fournir au public des informations relatives au problème de la discrimination.

⁴⁵ Le tribunal pour l'égalité (*Equality Tribunal*) est chargé de fournir une réparation aux victimes de la discrimination qui ont porté plainte sur la base d'une des deux lois relatives à l'égalité.

⁴⁶ Italie, *Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee – Legge Comunitaria 2001* [Dispositions pour l'accomplissement des obligations découlant de l'appartenance de l'Italie aux Communautés européennes – Loi communautaire de 2001], loi n° 39 du 1^{er} mars 2002, publiée dans la *Gazzetta Ufficiale* (Journal officiel) n° 72 du 26 mars 2002, supplément ordinaire.

⁴⁷ Publication officielle dans la *Gazzetta Ufficiale* (Journal officiel) n° 186 du 12.08.2003, disponible à l'adresse: http://www.gazzettaufficiale.it/guri/sommario?service=0&numgu=186&data_gu=12.08.2003 (23.08.2003).

traitement couvre tous les motifs de discrimination prévus dans la loi générale sur l'égalité de traitement. Une directive sur la discrimination en vigueur depuis 1985 spécifie la manière dont les instances judiciaires et le procureur de la Reine doivent répondre aux cas de discrimination.

Au **Portugal**, en plus des dispositions constitutionnelles, une loi sur la discrimination raciale et ethnique a été promulguée en 1999 (Loi n° 134/99), précisée par le décret-loi n° 111/2000. Sa conception de la discrimination est inspirée de celle proposée par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIEDR). De plus, il existe des plans pour deux propositions de lois. L'une modifiera la loi existante n° 134/99 afin de la conformer entièrement à la directive relative à l'égalité raciale. L'autre concerne un nouveau code du travail pour mettre en œuvre la directive relative à l'égalité en matière d'emploi et de travail couvrant, entre autres, les motifs de religion ou de convictions. Le haut commissaire à l'immigration et pour les minorités ethniques surveille la transposition de la directive. Une commission pour l'égalité et contre la discrimination raciale a été instaurée en tant qu'autorité publique, entre autres, pour rassembler des informations et prendre connaissance des affaires.

L'**Espagne** poursuit une seule approche. Il y a un projet de proposition de loi relative à l'égalité de traitement, comportant un chapitre avec des dispositions générales, un chapitre sur l'égalité de traitement et la non-discrimination pour des motifs d'origine raciale ou ethnique dans le domaine non-emploi de la directive relative à l'égalité raciale, et un chapitre sur l'égalité de traitement et la non-discrimination en matière d'emploi couvrant tous les motifs prévus à l'article 13 du traité CE. Le projet propose l'établissement d'un conseil pour l'égalité de traitement et la lutte contre la discrimination pour des motifs d'origine raciale ou ethnique. D'autres développements législatifs et institutionnels ont inclus l'introduction d'une législation générale sur le sport qui couvre également les infractions liées à la race, ainsi qu'un règlement qui a créé les bureaux pour les étrangers.⁴⁸

En **Suède**, les deux directives communautaires sont en cours de transposition principalement au moyen d'une nouvelle loi qui interdit la discrimination et de certaines modifications⁴⁹ à des lois existantes contre la discrimination dans la vie professionnelle (par ex. la loi portant création de mesures contre la discrimination dans la vie professionnelle fondée sur des motifs d'origine ethnique, de religion ou d'autres convictions [*Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*]⁵⁰) En 2001, le gouvernement a présenté un plan d'action national contre le racisme, la xénophobie, l'homophobie et la discrimination, qui propose plusieurs mesures législatives. Une année plus tard, en 2002, un comité parlementaire était nommé pour réfléchir à une législation consolidée sur la discrimination couvrant tous, ou presque tous, les motifs de discrimination et les domaines de la société. Le comité d'enquête sur la discrimination a proposé, entre autres, des modifications aux lois antidiscrimination couvrant l'origine ethnique, la religion ou les convictions en vue d'étendre le champ d'application des lois de référence pour couvrir les domaines non-emploi. Dans un projet de loi, le gouvernement proposait une législation distincte couvrant la vie professionnelle et les aspects non-emploi traités par la directive relative à l'égalité raciale. Le comité d'enquête doit rendre compte de ses conclusions quant à l'étendue d'un niveau de protection égal pour tous les motifs au plus tard le 1^{er} juillet 2005.⁵¹ D'autres développements

⁴⁸ Règlement PRE/1700/2002 n° 13359.

⁴⁹ *Extended protection against discrimination* [Protection étendue contre la discrimination], Fiche d'informations, ministère de la justice, Suède, Ju.03.12e, juin 2003, disponible à l'adresse: http://www.justitie.regeringen.se/inenglish/pressinfo/pdf/FaktaJu_0312e.pdf (10.09.2003).

⁵⁰ *Measures to Counteract Ethnic Discrimination in Working Life Act – Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning* [loi portant création de mesures contre la discrimination dans la vie professionnelle fondée sur des motifs d'origine ethnique, de religion ou d'autres convictions] (SFS 1999:130) – y compris les modifications jusqu'à SFS 2000:762 compris, disponible à l'adresse: http://naring.regeringen.se/inenglish/pdf/sfs1999_130.pdf (23.08.2003).

⁵¹ *Extended protection against discrimination* [Protection étendue contre la discrimination], Fiche d'informations, ministère de la justice, Suède, Ju.03.12e, juin 2003, disponible à l'adresse: http://www.justitie.regeringen.se/inenglish/pressinfo/pdf/FaktaJu_0312e.pdf (10.09.2003).

législatifs et institutionnels comprenaient la loi relative à l'égalité de traitement des étudiants dans les universités (*Lag om likabehandling av studenter i högskolan*), qui est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2002. La loi vise à promouvoir des droits égaux pour les étudiants dans les universités et les établissements d'enseignement supérieur et contrebalance la discrimination des étudiants et des candidats fondée non seulement sur l'origine raciale ou ethnique mais également sur le sexe, l'orientation sexuelle et le handicap physique.

Une nouvelle loi interdisant la discrimination est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2003.⁵² La nouvelle loi étend la protection effective contre la discrimination dans la vie professionnelle et l'enseignement supérieur à d'autres domaines de la société. Elle lutte contre la discrimination liée à l'origine ethnique, la religion ou d'autres convictions, l'orientation sexuelle ou le handicap. Les domaines couverts sont les programmes sur le marché du travail, le lancement ou la conduite d'une entreprise, les activités au travail, l'affiliation et la participation à des organisations de travailleurs ou d'employeurs ou à des organisations professionnelles et les avantages procurés par ce type d'organisations, les biens, les services et le logement. En outre, l'interdiction de discrimination fondée sur des motifs d'origine ethnique, de religion ou d'autres convictions s'applique également aux services sociaux, aux transports locaux et nationaux, aux services pour les personnes handicapées et aux allocations pour l'adaptation du logement, à la sécurité sociale et aux systèmes de transferts qui y sont liés, à l'assurance contre le chômage et aux services médicaux. Toute personne qui, au mépris de la loi, discrimine un tiers ou l'expose à des représailles doit payer des dommages et intérêts pour la violation occasionnée par cette discrimination ou par ces représailles.

En vue de transposer intégralement les directives communautaires, un nombre de modifications aux lois de 1999 et à la loi relative à l'égalité de traitement des étudiants (*Lag om likabehandling av studenter i högskolan*) sont également en cours. Ces modifications sont, en partie, destinées à établir les mêmes définitions des motifs de discrimination et le même concept de discrimination que dans les lois, et à indiquer la règle relative au partage de la charge de la preuve directement dans le texte des lois.⁵³

Au **Royaume-Uni**, le gouvernement est occupé à transposer les directives communautaires en modifiant la loi de 1976 sur les relations raciales (*Race Relations Act 1976*), y compris la charge de la preuve, et en supprimant plusieurs dérogations dans la loi. Le règlement de 2003 relatif à l'égalité en matière d'emploi (religion ou convictions) [*Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003*]⁵⁴ transposant la directive relative à l'égalité en matière d'emploi et de travail (en Grande-Bretagne) est entré en vigueur le 2 décembre 2003. Le règlement rend illicite la discrimination fondée sur des motifs de religion ou de convictions au travail et pendant la formation professionnelle. Il interdit la discrimination directe, la discrimination indirecte, les rétorsions et le harcèlement.

Une discussion est en cours quant à la question de savoir s'il faut, et comment il faut, établir un organisme unique pour l'égalité qui couvre les motifs prévus à l'article 13 du traité CE. Le gouvernement a décidé en novembre 2003 d'établir un seul organisme pour l'égalité, à savoir la commission pour les égalités et les droits de l'homme (*Commission for Equalities and Human Rights*) (et a publié un livre blanc en mai 2004).

En avril 2001, l'obligation légale de promouvoir l'égalité raciale a été introduite au moyen d'une modification de la loi de 1976 sur les relations raciales (*Race Relations Act 1976*). Deux ordonnances ont été promulguées à l'attention des autorités publiques: l'une modifiant la liste des organismes et

⁵² Le médiateur contre la discrimination ethnique, le médiateur contre la discrimination en raison de l'orientation sexuelle et le médiateur pour le handicap surveilleront la conformité à la nouvelle loi.

⁵³ *Extended protection against discrimination* [Protection étendue contre la discrimination], Fiche d'informations, ministère de la justice, Suède, Ju.03.12^e, juin 2003, disponible à l'adresse: http://www.justitie.regeringen.se/inenglish/pressinfo/pdf/FaktaJu_0312e.pdf (10.09.2003).

⁵⁴ Statutory Instrument 2003 n° 1660, disponible à l'adresse: <http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si2003/20031660.htm> (10.09.2003).

autorités auxquels il est demandé de promouvoir l'égalité raciale, l'autre établissant une gamme d'obligations individuelles à l'égard des autorités publiques auxquelles il devait être satisfait pour le 31 mai 2002 en vue de se conformer à la nouvelle législation.⁵⁵ Il convient toutefois de noter que le Royaume-Uni satisfait déjà en grande partie aux exigences de la directive relative à l'égalité raciale.

La loi de 2001 sur l'antiterrorisme, la criminalité et la sécurité (*Anti-Terrorism, Crime and Security Act 2001*)⁵⁶ a été utilisée pour modifier la loi de 1998 sur la criminalité et les troubles (*Crime and Disorder Act 1998*) en vue de créer des «infractions aggravées par la religion» («*religiously aggravated offences*») spécifiques du même genre que les infractions existantes aggravées par la race. La loi de 2001 a également été utilisée pour modifier la loi de 1986 sur l'ordre public (*Public Order Act 1986*) afin d'augmenter la peine maximale pour incitation à la haine raciale de deux ans à sept ans, et a étendu cette loi en vue d'interdire l'incitation à la haine raciale contre des groupes à l'étranger.

La directive a requis une modification de la loi de 1976 sur les relations raciales (*Race Relations Act 1976*) notamment pour refléter les dispositions relatives à la définition de la discrimination indirecte, du harcèlement, des exigences professionnelles essentielles et déterminantes, de la charge de la preuve dans les procédures, et de l'abrogation de dispositions statutaires qui sont contraires au principe d'égalité de traitement. Ainsi, le règlement de 2003 modifiant la loi de 1976 sur les relations raciales [*Race Relations Act 1976 (Amendment) Regulations 2003*]⁵⁷, qui est entré en vigueur le 19 juillet 2003, transpose en Grande-Bretagne la directive relative à l'égalité raciale. Des règlements ont également été introduits pour transposer la directive en Irlande du Nord. Ils sont également entrés en vigueur le 19 juillet 2003.

Les directives établissent des normes minimales à l'attention des États membres, et certains ont saisi l'occasion du processus de transposition pour dépasser ces normes minimales d'une multitude de manières, par exemple:

- a. en élargissant les aspects non-emploi à d'autres motifs en plus de l'origine raciale ou ethnique et, dans certains cas, en introduisant les motifs de non-discrimination prévus à l'article 13 du traité CE (Belgique, Finlande [projet], Suède),
- b. en étendant les aspects emploi à d'autres motifs en plus de ceux prévus à l'article 13 (Belgique, France, Pays-Bas et Portugal) ou
- c. en proposant l'établissement d'un ou de plusieurs organisme(s) pour l'égalité de traitement pour couvrir des motifs supplémentaires à l'origine raciale ou ethnique (Autriche [projet], Belgique, France, Irlande, Pays-Bas, Suède, Royaume-Uni), et
- d. en établissant le ou les organisme(s) pour l'égalité de traitement avec des pouvoirs allant au-delà des exigences minimales (Autriche [projet], Belgique, Danemark, Irlande, Pays-Bas, Portugal, Finlande, Suède et Royaume-Uni).

En outre, le niveau et l'étendue de la consultation avec les partenaires sociaux et les organisations non gouvernementales variaient considérablement: la Belgique, l'Allemagne, le Danemark,⁵⁸ l'Irlande, les

⁵⁵ *The Race Relations Act (General Statutory Duty) Order 2001* [ordonnance de 2001 relative à la loi sur les relations raciales (Obligation légale générale)], (Statutory Instrument 2001, n° 3457) (en vigueur le 3 décembre 2001), disponible à l'adresse: <http://www.hmso.gov.uk/si/si2001/20013457.htm> (10.09.2003) et Statutory Instrument 2001, n° 3458, *The Race Relations Act (Statutory Duties) Order 2001* [ordonnance de 2001 relative à la loi sur les relations raciales (Obligations légales)], (en vigueur le 3 décembre 2001), disponible à l'adresse: <http://www.hmso.gov.uk/si/si2001/20013458.htm> (10.09.2003).

⁵⁶ Disponible à l'adresse: <http://www.legislation.hmso.gov.uk/acts/acts2001/20010024.htm> (10.09.2003).

⁵⁷ Statutory Instrument 2003, n° 1626, disponible à l'adresse: <http://www.hmso.gov.uk/si/si2003/20031626.htm> (10.09.2003).

⁵⁸ Uniquement en ce qui concerne la mise en oeuvre de la directive relative à l'égalité raciale. Sur l'emploi, seule la confédération danoise des syndicats (*Landsorganisationen – LO*) et la confédération danoise des employeurs (*Dansk Arbejdsgiverforening – DA*).

Pays-Bas, la Finlande, la Suède et le Royaume-Uni ont impliqué activement ces groupes au début du processus de consultation. Comme le prévoient les directives, la consultation avec les partenaires sociaux et les organisations non gouvernementales constitue une composante importante du processus de transposition et accroît non seulement l'efficacité du résultat législatif mais promeut également un large débat, une compréhension et la diffusion des informations au sein de la société civile.

4.1. Discrimination directe et indirecte

La directive relative à l'égalité raciale, qui devait être transposée dans les droits nationaux des États membres de l'UE pour le 19 juillet 2003, interdit la discrimination fondée sur des motifs d'origine raciale ou ethnique. Outre le «harcèlement» et l'«injonction de pratiquer une discrimination», le concept de discrimination est défini, comme on l'a cité précédemment, comme suit: discrimination directe: «lorsque, pour des raisons de race ou d'origine ethnique, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable», et discrimination indirecte: «lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes». Bien que les lois nationales des États membres de l'UE ne coïncident pas toutes exactement avec les directives, le concept général de discrimination directe tel que défini dans les directives du Conseil est généralement couvert. Toutefois, le concept et les dispositions concernant la discrimination indirecte diffèrent souvent. Dans certains États membres, les deux définitions sont tirées de la législation nationale déjà existante (par ex. la loi de 1976 sur les relations raciales au Royaume-Uni) alors que dans d'autres États membres, elles sont peu à peu transposées dans la législation pertinente. À côté du concept de discrimination directe, la majorité des États membres considèrent également la discrimination indirecte, bien que ce concept ne soit pas défini ou ne le soit que partiellement. Il se peut qu'une distinction entre la discrimination directe et la discrimination indirecte ne puisse être trouvée que dans certains domaines.

Outre les principes de base de «non-discrimination» dans les principes des droits de l'homme et le rejet du racisme et de toute forme de discrimination tel que garanti dans les constitutions ou autre législation, la **Finlande**,⁵⁹ l'**Allemagne**,⁶⁰ la **Grèce** et le **Luxembourg**⁶¹ n'opèrent pas de distinction claire entre la discrimination directe et la discrimination indirecte pour des motifs de religion, de race ou d'origine ethnique dans l'ensemble de leur cadre légal. Toutefois, le projet de loi antidiscrimination **allemand** opère clairement la distinction entre la discrimination directe et la discrimination indirecte.

En **Finlande**, le concept de non-discrimination est principalement protégé par la Constitution qui couvre la discrimination fondée sur des motifs ethniques et religieux à l'égard de quiconque quelle que soit la nationalité, ainsi que la protection des minorités autochtones et nationales. Le code pénal couvre, en outre, la discrimination en matière d'emploi, de fourniture de biens et services, etc. Étant donné que la «discrimination» n'a pas encore été définie de manière spécifique, des dispositions autres que celles relatives à la protection des minorités réfèrent essentiellement à la discrimination directe.

Le traité de l'État **autrichien** de 1955, à la base du droit constitutionnel, interdit en règle générale la discrimination directe et indirecte de citoyens dans tous les domaines du droit, fondée sur le sexe, la race, la religion ou la langue,⁶² bien qu'elle ne soit pas définie. Il faut remarquer que le projet de loi

⁵⁹ En Finlande, le projet de législation qui a été préparé comprend une définition de la discrimination indirecte qui est la même, ou pratiquement la même, que celle incluse dans les directives. Disponible à l'adresse: <http://www.stop-discrimination.info/index.php?id=385> (23.08.2003).

⁶⁰ En Allemagne, toutefois, la discrimination indirecte est définie en ce qui concerne la discrimination entre les sexes.

⁶¹ Au Luxembourg, le projet de législation qui a été préparé comporte une définition de la discrimination indirecte qui est la même, ou pratiquement la même, que celle incluse dans les directives. Disponible à l'adresse: <http://www.stop-discrimination.info/index.php?id=385> (23.08.2003). L'article 2 de la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes mentionne déjà la discrimination indirecte.

⁶² EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Austria* [La

antidiscrimination autrichien inclut, au même titre que le projet de loi **allemand**,⁶³ les motifs de discrimination indiqués dans les directives ainsi qu'une nouvelle définition de la discrimination telle que développée pour les législations relatives à l'égalité des sexes, qui fait la différence entre la discrimination et des formes acceptables de distinction.⁶⁴

En **France**, le principe légal de non-discrimination est étranger à la tradition de l'approche juridique française du racisme et de la discrimination. Le principe français de l'égalité au sein d'un cadre d'universalité basé sur l'État, l'identité nationale et la citoyenneté a été garanti dans un éventail d'instruments, y compris les Constitutions de 1946⁶⁵ et de 1958 et les principales conventions internationales sur les droits de l'homme telles qu'intégrées en droit français. Il y a, en outre, des lois pénales exhaustives et des peines contre le racisme et la xénophobie. Néanmoins, un nouveau principe de non-discrimination a été introduit plus récemment, qui dérive en grande partie du droit communautaire. Avec la loi de 2001 relative à la lutte contre les discriminations, ce principe a été étendu essentiellement à la gamme toute entière du droit du travail⁶⁶ et est applicable au droit civil. En théorie, tant la discrimination directe que la discrimination indirecte sont interdites dans un vaste éventail de situations.⁶⁷ Comme nous l'avons indiqué précédemment, quatre nouveaux motifs de discrimination ont été introduits, à savoir l'orientation sexuelle, l'âge, l'appartenance vraie et supposée à un groupe ethnique et les apparences physiques (en plus des motifs déjà existants comprenant le sexe, l'origine, la race, la nationalité, les opinions politiques, etc.). Le cadre légal est donc encore toujours loin d'être complet. La vie professionnelle, y compris la rémunération, l'avancement professionnel et la discrimination indirecte, couverts par le code du travail, ne constituent pas des infractions pénales et ne peuvent dès lors pas être rapportés officiellement par les inspecteurs du travail. Il reste encore à voir quel sera le degré d'efficacité des changements adoptés en l'absence de toute catégorie légalement acceptable d'«origine» qui permettrait une évaluation statistique de l'inégalité de traitement.

Dans le cas du **Portugal**, le concept d'égalité est en grande partie inspiré par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIEDR).⁶⁸ Tout comme en Finlande ou aux Pays-Bas, les dispositions générales relatives à l'égalité sont couvertes, au Portugal, par la Constitution (CPR). Elles sont appliquées aussi bien aux citoyens portugais qu'aux citoyens étrangers qui résident au Portugal, même s'ils se trouvent dans une situation irrégulière.⁶⁹ La loi antidiscrimination portugaise n° 134/99 du 28 août 1999 couvre explicitement la discrimination indirecte en ce qui concerne l'égalité en matière d'emploi.

législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Autriche], 2002, pp. 9, 14.

⁶³ N'a pas encore été adopté.

⁶⁴ EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Austria* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Autriche], 2002, p. 15 et Allemagne pp. 13, 14.

⁶⁵ Alors que la Constitution de 1946 a été abrogée, les principes généraux proclamés dans son préambule ont été repris explicitement dans la Constitution de 1958 et restent une source importante de droit constitutionnel.

⁶⁶ Le concept de non-discrimination n'est seulement devenu «effectif» que depuis qu'il est reconnu par la Cour de Cassation dans le contexte de la discrimination par les employeurs à l'encontre de membres de syndicats ou de délégués, et des conflits concernant un salaire égal pour un travail égal.

⁶⁷ Y compris les demandes d'emploi, la formation, la promotion, les salaires, etc.

⁶⁸ Ratifiée par le Portugal, pour adhésion, au moyen de la loi n° 7/82 du 29 avril 1982, et directement applicable dans le système juridique portugais. Elle est devenue partie intégrante de l'ordre juridique interne portugais.

⁶⁹ CRP, article 15: «*Os estrangeiros e os apátridas que se encontrem ou residam em Portugal gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres do cidadão português*» [Les étrangers et les apatrides qui résident au Portugal ou se trouvent sur le territoire portugais jouissent des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les citoyens portugais.]

Jusqu'à présent, le **Danemark** n'a pas formulé de politique antidiscrimination spécifique. Outre la loi générale consolidée n° 626 du 29 septembre 1987 contre les différences de traitement pour n'importe quel motif (tel que la race, la couleur, les antécédents nationaux ou ethniques, la foi ou l'orientation sexuelle), la discrimination directe ou indirecte n'a été explicitement interdite que dans le secteur de l'emploi par la loi n° 459 du 12 juin 1996.⁷⁰ Toutefois, pour transposer la directive relative à l'égalité raciale, la loi relative à l'égalité de traitement ethnique (*Lov om etnisk ligestilling*) est entrée en vigueur en juillet 2003. Outre d'autres adaptations, une nouvelle définition de la «discrimination» a été introduite.

En général, l'**Italie** et l'**Espagne** couvrent la discrimination indirecte par leurs lois sur l'immigration. Le décret-loi **italien** de 1998 sur l'immigration⁷¹ (*Testo Unico* – texte unique) a reconfirmé le principe de non-discrimination tel que défini dans la CIEDR.⁷² La protection contre les actes de discrimination raciale «ne peut pas se limiter à la seule protection des résidents, mais elle concerne toute personne, même si elle ne reste que temporairement dans le pays ou y voyage». La nouveauté la plus importante du décret-loi de 1998 consiste en la nouvelle considération de la discrimination raciale qui n'est plus vue exclusivement sous l'angle des relations entre «citoyens et étrangers», mais est identifiée également dans les relations entre les agents institutionnels (administration publique, police, établissements scolaires et de santé publique, etc.) et les immigrés. De plus, la législation italienne attache des conséquences juridiques à la discrimination indirecte et institutionnelle qui peut trouver sa source dans des actes exécutés par des fonctionnaires publics ou des personnes qui se sont vu confier des services publics.⁷³ Le même principe est couvert dans le contexte de l'emploi en punissant les employeurs ou les supérieurs des employés sur la base de tout comportement discriminatoire, même une discrimination indirecte, qui produit un effet préjudiciable en raison de l'appartenance d'un travailleur à un groupe racial, ethnique ou linguistique, à une croyance religieuse ou à une nationalité. Depuis le 9 juillet 2003, la directive relative à l'égalité raciale a été transposée et ses exigences relatives à la discrimination directe et indirecte sont entièrement couvertes par le nouveau décret-loi (*Decreto legislativo*) n° 215.⁷⁴ L'article 3, point 3 introduit une exception générale concernant l'inégalité de traitement pour des motifs de race ou d'origine ethnique pour le secteur de l'emploi dans le cas où l'activité réelle ou le contexte dans lequel cette activité est exercée requiert des caractéristiques spécifiques et déterminées.

⁷⁰ La loi n° 459 du 12 juin 1996 relative à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail (*Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.*) a été adoptée en conséquence de la ratification danoise de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIEDR) en 1971 et de la Convention n° 111 de l'OIT.

⁷¹ Décret-loi du 25 juillet 1998, publication officielle dans la *Gazzetta Ufficiale* (Journal officiel) n° 191 du 18.08.1998.

⁷² La discrimination raciale est «tout comportement qui implique, directement ou indirectement, une distinction, exclusion, restriction ou préférence sur la base de la race, couleur, ascendance, origine nationale ou ethnique, et des conventions ou pratiques religieuses, et qui a pour but ou pour effet de détruire ou compromettre la reconnaissance, la possession ou l'exercice, dans des conditions de parité, de droits de l'homme et de libertés fondamentales dans le secteur politique, économique, social, culturel ou tout autre secteur de la vie publique.» Parmi les présomptions de discrimination les plus significatives sanctionnées par la loi de 1998 se trouve celle activée par «toute personne qui impose de manière illégitime des conditions plus désavantageuses ou refuse de fournir l'accès à l'emploi, au logement, à la formation, à l'enseignement et aux services sociaux ainsi qu'aux services d'assistance sociale à l'étranger résidant régulièrement en Italie, en raison uniquement de son statut d'étranger ou parce qu'il/elle appartient à une certaine race, religion, nationalité ou à un certain groupe ethnique.»

⁷³ Le juge peut confirmer qu'il s'est produit une discrimination directe ou indirecte au moyen de la mesure qu'il estime être la plus appropriée ou, le cas échéant, aussi au moyen d'une déclaration restrictive, et il peut «ordonner la suspension du comportement (préjudiciable) et adopter toute autre mesure appropriée, selon les circonstances, pour supprimer les effets de la discrimination.»

⁷⁴ Publication officielle dans la *Gazzetta Ufficiale* [Journal officiel] n° 186 du 12.08.2003, disponible à l'adresse: http://www.gazzettaufficiale.it/guri/sommario?service=0&numgu=186&data_gu=12.08.2003 (23.08.2003).

En **Espagne**,⁷⁵ la loi organique n° 8/2000 sur les droits et les libertés des étrangers donne la définition suivante: «la discrimination est tout acte qui implique, directement ou indirectement, une distinction, exclusion, restriction ou préférence à l'égard d'un étranger sur la base de la race, couleur, ascendance, origine nationale ou ethnique ou de convictions et pratiques religieuses, et qui a pour but ou pour effet de détruire ou restreindre la reconnaissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans le domaine politique, économique et social ou culturel.»⁷⁶

Dans la législation **suédoise**,⁷⁷ l'«instrument du gouvernement» (en tant que partie de la Constitution suédoise), le droit pénal et d'autres dispositions légales définissent clairement la discrimination directe. De plus, la loi suédoise de 1999 portant création de mesures contre la discrimination dans la vie professionnelle fondée sur des motifs d'origine ethnique, de religion ou d'autres convictions (*Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*)⁷⁸ définit, dans ses sections 8 et 9, tant la discrimination directe que la discrimination indirecte fondées sur l'origine ethnique dans le secteur de l'emploi. Cependant, «l'interdiction de discrimination indirecte ne s'applique pas si le traitement se justifie tenant compte d'intérêts idéologiques ou autres intérêts spéciaux qui sont manifestement plus importants que celui d'empêcher la discrimination dans la vie professionnelle en raison de l'origine ethnique.»⁷⁹ La loi interdisant la discrimination, qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2003, interdit la discrimination directe et indirecte. La définition de la discrimination directe et indirecte est conforme à la directive relative à l'égalité raciale. De plus, en cas de discrimination directe, il suffit que l'un quelconque des motifs constitue *une* des raisons du préjudice pour que celui-ci soit réputé être une discrimination. Le facteur décisif est la production d'un effet négatif et non pas le motif sous-jacent au préjudice. Selon la nouvelle loi, il ne se produit pas de discrimination indirecte si la disposition, le critère ou la procédure peuvent être motivés par un but légitime et que les moyens sont appropriés et nécessaires à la réalisation de ce but.⁸⁰

En **Belgique**, la définition de la discrimination dans la loi antiracisme modifiée du 30 juillet 1981 est en grande partie basée sur la CIEDR.⁸¹ La portée de la nouvelle loi belge du 25 février 2003 (article 2, paragraphes 1 et 2) correspond cependant en grande partie à la directive relative à l'égalité raciale. La

⁷⁵ «En Espagne, le projet de législation qui a été préparé contient une définition de la discrimination indirecte qui est la même ou pratiquement la même que celle comprise dans les directives».

Disponible à l'adresse: <http://www.stop-discrimination.info/index.php?id=385> (23.08.2003).

⁷⁶ EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Spain* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Espagne], 2002, p. 18.

⁷⁷ «En Suède, le projet de législation qui a été préparé contient une définition de la discrimination indirecte qui est la même ou pratiquement la même que celle comprise dans les directives».

Disponible à l'adresse: <http://www.stop-discrimination.info/index.php?id=385> (23.08.2003).

⁷⁸ SFS 1999:130.

⁷⁹ *Measures to Counteract Ethnic Discrimination in Working Life Act – Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning* [loi portant création de mesures contre la discrimination dans la vie professionnelle fondée sur des motifs d'origine ethnique, de religion ou d'autres convictions] (SFS 1999:130) – y compris les modifications jusqu'à SFS 2000:762 compris, disponible à l'adresse:

http://naring.regeringen.se/inenglish/pdf/sfs1999_130.pdf (23.08.2003).

⁸⁰ *Extended protection against discrimination* [Protection étendue contre la discrimination], Fiche d'informations, ministère de la justice, Suède, Ju.03.12e, juin 2003, disponible à l'adresse:

http://www.justitie.regeringen.se/inenglish/pressinfo/pdf/FaktaJu_0312e.pdf (10.09.2003).

⁸¹ La modification de 1994 à la loi antiracisme de 1981 a introduit une définition de la discrimination comme «toute distinction, exclusion, restriction ou préférence [fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique] 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.»

discrimination indirecte y «est définie en termes de comportement ou de pratique apparemment neutre mais qui a un résultat dommageable pour des personnes particulières.»⁸² Néanmoins, la définition de la discrimination a fait l'objet de critique, surtout parce qu'elle stipule que la discrimination directe pourrait être justifiée dans des circonstances particulières (le soi-disant «motif objectif de justification»). Il se produit une discrimination directe si une différence de traitement manque de justification objective ou raisonnable. En vue de se conformer aux deux directives du Conseil, l'article 2, paragraphe 5, prévoit que dans le domaine des relations de travail (telles qu'elles sont définies au § 4, 2^e et 3^e tirets), la différence de traitement repose sur une justification objective et raisonnable lorsque la caractéristique en cause constitue une partie essentielle et prescrite de l'activité professionnelle. La raison pour inclure le «motif objectif de justification» est liée à la vaste portée de cette loi. En outre, elle couvre plus de motifs de discrimination que ceux indiqués dans les directives.⁸³ Elle suit une interprétation ouverte de la discrimination directe plutôt qu'une définition fermée, auquel cas une liste exhaustive de toutes les exceptions aux règles devrait être établie. Cette approche a également été choisie pour la discrimination indirecte.

Dans la législation antidiscrimination **irlandaise**, la discrimination est définie tant dans la loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi (*Employment Equality Act 1998*) que dans la loi de 2000 sur l'égalité du statut (*Equal Status Act 2000*), et s'applique à neuf motifs de discrimination, y compris la race et l'affiliation à la communauté des *Travellers*. La définition de la discrimination indirecte dans ces lois est en cours de modification pour satisfaire aux directives-cadres relatives à l'égalité en matière d'emploi et de travail et à l'égalité raciale, et s'appliquera au travers des neuf motifs de discrimination. L'autorité pour l'égalité (*Equality Authority*) a recommandé que la définition de la discrimination indirecte dans la directive relative à l'égalité raciale soit entièrement appliquée et intégrée dans la loi sur l'égalité de l'emploi (*Employment Equality Act*) – qui couvre déjà partiellement la définition de la discrimination indirecte⁸⁴ – et dans la loi sur l'égalité du statut (*Equal Status Act*) pour l'ensemble des neuf motifs de discrimination.

Tout comme en Finlande et au Portugal, la Constitution des **Pays-Bas** protège non seulement l'égalité de statut de tous les citoyens mais aussi de tous les individus qui vivent aux Pays-Bas pour ce qui concerne l'État. L'article 1^{er} de la loi de 1994 relative à l'égalité de traitement⁸⁵ interdit la discrimination directe et indirecte fondée sur la religion, les opinions politiques, la race, le sexe, la nationalité, l'orientation sexuelle ou le statut civil, dans les relations du travail, les professions et la fourniture de biens et services (y compris les services de santé, le logement, l'enseignement et les conseils relatifs à l'école et à l'orientation professionnelle). Le processus de travail couvert par cette protection va du recrutement et de la sélection jusqu'à la résiliation, en passant par la rémunération, le traitement et la promotion. Le concept de relations de travail inclut les volontaires, les travailleurs internes et les travailleurs à horaire flexible. La loi relative à l'égalité de traitement présente ce que l'on appelle un système fermé: il existe une interdiction générale d'inégalité de traitement. Selon cette loi, tant la discrimination directe que la discrimination indirecte (appelée *distinction* indirecte)⁸⁶ sont interdites. «L'interdiction ne s'applique pas à la distinction indirecte si elle est objectivement justifiée» (article 2.1).⁸⁷

⁸² Voir <http://www.stop-discrimination.info/index.php?id=385> (23.08.2003).

⁸³ Notamment l'état civil, l'état de santé actuel et futur d'une personne, la fortune.

⁸⁴ EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Ireland* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Irlande], 2002, p. 11.

⁸⁵ *Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)*.

⁸⁶ La *distinction* indirecte est une discrimination qui se produit pour des motifs autres que ceux mentionnés ci-dessus mais qui conduit à une discrimination directe pour ces motifs.

⁸⁷ EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Netherlands* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation

Le **Royaume-Uni** satisfait en grande partie aux exigences de la directive de l'UE relative à l'égalité raciale grâce aux dispositions de la loi modificative de 2000 sur les relations raciales [*Race Relations (Amendment) Act 2000*] et à la législation similaire en Irlande du Nord qui interdisent la discrimination directe et indirecte pour des motifs de «couleur, race, nationalité ou origines ethniques ou nationales» dans les fonctions publiques, l'attribution d'un logement, l'emploi, la formation et l'enseignement, la fourniture de biens, d'équipements et de services et certaines autres activités spécifiées. Il fournit aussi une protection légale contre la discrimination raciale par les autorités publiques dans presque tous les aspects de leurs fonctions et de leurs tâches. Les normes de la directive sont cependant meilleures, à certains égards, que celles de la législation britannique et prévoient aussi une définition différente de la discrimination indirecte. C'est pourquoi le gouvernement du Royaume-Uni a introduit en Grande-Bretagne le règlement de 2003 sur les races (*Race Regulations 2003*) pour améliorer davantage la loi de 1976 et pour assurer une incorporation intégrale et complète de la directive. Un autre règlement, le règlement de 2003 pour l'Irlande du Nord modifiant l'ordonnance sur les relations raciales [*Race Relations Order (Amendment) Regulations (Northern Ireland) 2003*], a été mis en place pour l'Irlande du Nord.

Le règlement de 2003 modifiant la loi de 1976 sur les relations raciales [*Race Relations Act 1976 (Amendment) Regulations 2003*]⁸⁸, qui est entré en vigueur le 19 juillet 2003, utilise une formulation similaire à celle de la directive en référant à une «disposition, un critère ou une pratique» plutôt qu'à une «exigence ou condition».⁸⁹

Actuellement, la discrimination dirigée contre des groupes ethniques (y compris les Sikhs et les Juifs) est interdite. Toutefois, la discrimination contre un groupe religieux ne peut être interdite que dans certaines circonstances selon la législation sur les relations raciales. Seule l'Irlande du Nord a des lois antidiscrimination fondées sur les motifs de croyance religieuse, mais elles s'adressent surtout aux communautés protestantes et catholiques romaines.

4.2. Harcèlement

La notion de harcèlement et le concept selon lequel le harcèlement fondé sur la race ou l'origine ethnique constitue en soi une discrimination sont plutôt nouveaux dans la législation des États membres de l'UE, contrairement aux dispositions qui interdisent le harcèlement sexuel. La mise en œuvre de la directive relative à l'égalité raciale introduira donc, dans de nombreux cas, ce concept comme disposition légale nouvelle dans la législation des États membres. Il reste à voir quel sera le degré d'efficacité dont fera preuve l'application des voies de recours légales (souvent) nouvelles.

En **Autriche**, une définition du harcèlement telle que celle exposée en grandes lignes à l'article 2, paragraphe 3, de la directive relative à l'égalité raciale fait actuellement défaut. Le projet ministériel pour une nouvelle loi relative à l'égalité de traitement comprend une définition du harcèlement, fondée sur la race ou l'origine ethnique, qui correspond à celle de la directive relative à l'égalité raciale. La définition du harcèlement est également incluse dans la partie liée à l'emploi du projet de loi modifiant la loi relative à l'égalité de traitement. La formulation correspond à la définition du harcèlement dans les deux directives.⁹⁰

En **Belgique**, la définition du harcèlement dans la loi générale antidiscrimination votée le 12 décembre 2002 suit de près l'article 2, paragraphe 3, de la directive.

antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Pays-Bas], 2002, pp. 10, 15.

⁸⁸ Statutory Instrument 2003, n° 1626.

⁸⁹ Disponible à l'adresse: <http://www.hmso.gov.uk/si/si2003/20031626.htm> (23.08.2003).

⁹⁰ Sec. 15 de la loi relative à l'égalité de traitement (*Gleichbehandlungsgesetz*), disponible à l'adresse: http://www.wif.wien.at/gleichstellungs_site/gleichstellung_pages/downloads/gbg-rv.doc (15.05.2004).

Au **Danemark**,⁹¹ la loi relative à l'égalité de traitement ethnique (*Lov om etnisk ligebehandling*)⁹² inclut le harcèlement dans sa définition de la discrimination.

En **Finlande**, le gouvernement a présenté au parlement, en décembre 2002, un projet de loi sur la promotion de l'égalité ethnique. Toutefois, en raison des élections anticipées de 2003, le parlement n'a pas pu examiner le projet de loi ni le voter, de telle sorte qu'il a été abandonné. La définition de la discrimination, y compris le harcèlement, dans le projet de loi abandonné était semblable à celle de la directive. À l'automne 2003, le gouvernement a présenté au parlement un nouveau projet de loi antidiscrimination.

En **France**, le concept de harcèlement illégal n'a été codifié que partiellement. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 inclut des principes semblables à ceux de la loi antidiscrimination pour créer des fondements pour les actions pénales et civiles contre le harcèlement (harcèlement moral) et pour des voies de recours civiles contre la discrimination en matière de logement. De plus, la loi de modernisation sociale incorpore dans les codes du travail et pénal le délit de harcèlement moral. La définition du harcèlement moral ne suit pas la formulation exacte de la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, notamment en ce que cette loi prévoit que le comportement contesté doit être répétitif pour être couvert par cette disposition (article L. 122-49).⁹³ En outre, le harcèlement reste à inclure dans la définition de la discrimination dans plusieurs domaines tels que la sécurité sociale, l'enseignement, le bien-être social et la fourniture de biens et services.

En **Irlande**, les dispositions contre le harcèlement se trouvent dans la loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi (*Employment Equality Act 1998*) et dans la loi de 2000 sur l'égalité du statut (*Equal Status Act 2000*) et s'appliquent à neuf motifs de discrimination y compris la race et l'appartenance à la communauté des *Travellers*. La définition du harcèlement dans ces lois est en voie de modification afin de se conformer aux directives-cadres relatives à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et à l'égalité raciale, et s'appliquera à travers les neuf motifs de discrimination. L'autorité pour l'égalité (*Equality Authority*), établie au titre de l'*Employment Equality Act* et du *Equal Status Act*, prépare, comme le prévoit son mandat, des codes de pratiques au titre de la législation. L'autorité pour l'égalité (*Equality Authority*) a indiqué dans ses recommandations que la nature objective de la définition du harcèlement devrait être supprimée puisque, selon la directive, le harcèlement ne doit pas être considéré comme portant atteinte à la dignité d'une personne, mais doit simplement avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne.

⁹¹ Le rapport *Denmark – A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief, with the Council Directives* [Danemark – Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale pour des motifs d'origine raciale ou ethnique, de religion ou de convictions, avec les directives du Conseil] notait comme interprétation juridique éventuelle que bien qu'il n'existe pas d'interdiction directe de harcèlement au motif de la race, de l'origine ethnique ou de la religion, la section 2 de la loi relative à l'interdiction de la différence de traitement sur le marché du travail interdit, entre autres, aux employeurs de discriminer en ce qui concerne les conditions de travail. Cette disposition, interprétée conformément à la section 4 de la loi relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, peut inclure une protection contre le harcèlement à cause de la race, de l'origine ethnique ou de la religion (cependant, au moment de l'achèvement de l'étude, il n'était pas rendu compte de l'existence d'une jurisprudence sur cette question). Le harcèlement peut également être couvert par des dispositions sur le harcèlement (section 265 du code pénal), la discrimination raciale (section 266b) ou la diffamation (section 267). Voir: *Denmark – A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief, with the Council Directives* [Danemark – Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale pour des motifs d'origine raciale ou ethnique, de religion ou de convictions, avec les directives du Conseil], EUMC, Vienne, 2002. Disponible à l'adresse:

http://eumc.eu.int/eumc/material/pub/Art13/ART13_Denmark-en.pdf (27.08.2003).

⁹² Cette loi, présentée au parlement en janvier 2003, votée le 20 mai 2003 et entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2003, ne couvre pas de questions relatives à l'emploi. Le 20 mai 2003, une majorité au parlement danois a rejeté le projet de proposition de loi modifiant la loi relative à l'interdiction de la différence de traitement sur le marché du travail.

⁹³ <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=MESX0000077L> (26.08.2003).

En **Italie**, le décret-loi n° 215, adopté le 9 juillet 2003 et transposant la directive relative à l'égalité raciale, inclut une définition du harcèlement racial ou ethnique qui répond aux exigences de cette directive.

Aux **Pays-Bas**, la commission pour l'égalité de traitement a pris deux décisions. Elles établissent que le harcèlement sur le lieu du travail fait partie de la définition de la distinction comprise dans la loi générale relative à l'égalité de traitement, et que la définition ne sera pas uniquement appliquée à des questions en matière d'emploi mais aussi à d'autres domaines couverts par la loi relative à l'égalité de traitement. Le harcèlement tel que défini à l'article 2, paragraphe 3, de la directive relative à l'égalité raciale n'est cependant pas inclus de façon explicite dans la loi relative à l'égalité de traitement.⁹⁴

En **Espagne**, il n'y a pas de concept de harcèlement illégal correspondant à l'article 2, paragraphe 3, de la directive relative à l'égalité raciale.

En **Suède**, la loi portant création de mesures contre la discrimination dans la vie professionnelle fondée sur des motifs d'origine ethnique, de religion ou d'autres convictions (*Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*) comprend le concept de harcèlement (paragraphe 3) mais reste en retrait de l'article 2, paragraphe 3, de la directive relative à l'égalité raciale. La loi de 1999 impose également aux employeurs l'obligation d'enquêter sur le harcèlement et de prendre des mesures contre celui-ci (paragraphe 13). Dans cette nouvelle loi, qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2003, le harcèlement est défini comme discrimination et tombe sous l'interdiction de discrimination. Selon cette loi, le harcèlement désigne une conduite qui porte atteinte à la dignité d'une personne pour des motifs d'origine ethnique, de religion ou d'autres convictions, d'orientation sexuelle ou de handicap.⁹⁵

En **Grande-Bretagne**, le harcèlement pour des motifs raciaux est considéré comme une discrimination directe au titre de la loi de 1976 sur les relations raciales (*Race Relations Act 1976*) parce qu'il constitue un «préjudice» («*detriment*») en matière d'emploi ou dans la manière dont un service est fourni. Le règlement de 2003 modifiant la loi de 1976 sur les relations raciales [*Race Relations Act 1976 (Amendment) Regulations 2003*]⁹⁶ fait du harcèlement pour des motifs de race ou d'origine ethnique ou nationale (selon l'article 2, paragraphe 3, de la directive relative à l'égalité raciale) un acte illégal distinct en Grande-Bretagne. Les modifications apportées par ce règlement modificatif s'appliquent à la fourniture de biens, d'équipements et de services et aux fonctions publiques (telles que n'importe quelle forme de sécurité sociale, de services de santé, autres formes de protection sociale et n'importe quelle forme d'avantage social) et seulement à des actes de discrimination fondée sur la race ou sur l'origine ethnique ou nationale (donc pas pour des motifs, par exemple, de couleur ou de nationalité qui sont, toutefois, couverts par les dispositions de la loi de 1976 sur les relations raciales).⁹⁷ En Irlande du Nord, l'ordonnance de 1997 sur les relations raciales [*Race Relations (Northern Ireland) Order 1997*] n'a pas défini le harcèlement de manière explicite. Étant donné que le concept de harcèlement illégal comme forme de discrimination directe existait déjà dans la jurisprudence, il a été inséré dans l'ordonnance de 1997 au moyen d'une définition semblable à celle de l'article 2, paragraphe 3, de la directive relative à l'égalité raciale.⁹⁸

⁹⁴ *Netherlands – A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief, with the Council Directives* [Pays-Bas – Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale pour des motifs d'origine raciale ou ethnique, de religion ou de convictions, avec les directives du Conseil, EUMC], Vienne, 2002, p. 16f. Disponible à l'adresse: http://eumc.eu.int/eumc/material/pub/Art13/ART13_Netherlands-en.pdf (26.08.2003).

⁹⁵ *Extended protection against discrimination* [Protection étendue contre la discrimination], Fiche d'informations, ministère de la justice, Suède, Ju.03.12e, juin 2003, disponible à l'adresse: http://www.justitie.regeringen.se/inenglish/pressinfo/pdf/FaktaJu_0312e.pdf (10.09.2003).

⁹⁶ Entré en vigueur le 19 juillet 2003.

⁹⁷ http://www.cre.gov.uk/legaladv/rra_regs.html (26.08.2003).

⁹⁸ The Office of the First Minister and Deputy First Minister (Le Cabinet du Premier ministre et du Premier ministre adjoint), *Race Directive, a note on implementation in Northern Ireland* [Directive relative à l'égalité

En **Allemagne**, en **Grèce**, au **Luxembourg**⁹⁹ et au **Portugal**,¹⁰⁰ il n'y a, actuellement, pas de définition du harcèlement illégal fondé sur la race ou l'origine ethnique telle qu'esquissée à l'article 2, paragraphe 3, de la directive relative à l'égalité raciale.

4.3. Injonction de pratiquer une discrimination

La définition de la discrimination fournie dans la directive relative à l'égalité raciale indique que tout «*comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour des raisons de race ou d'origine ethnique est considéré comme une discrimination...*» La disparité des dispositions légales qui couvrent le «comportement consistant à enjoindre de pratiquer une discrimination» dans les États membres de l'UE est particulièrement évidente. Cependant, dans la plupart des États membres, les systèmes juridiques nationaux protègent contre l'incitation à la haine ou la discrimination en en faisant une infraction pénale.¹⁰¹

La législation en **Autriche**, en **Belgique**, au **Danemark**, en **Irlande**, en **Italie**, au **Portugal** en **Suède** et au **Royaume-Uni** interdit explicitement l'injonction de pratiquer une discrimination. Ce concept est, néanmoins, formulé en termes juridiques différents et doit être appliqué dans des cas spécifiques. Alors que la Belgique et le Portugal utilisent un concept qui considère l'«incitation» comme illégale, l'Irlande et le Royaume-Uni pénalisent l'«entremise» («*procurement*»).

Selon le code pénal **autrichien** (paragraphe 12 et 13), il est, en règle générale, illégal d'instiguer ou d'inciter à commettre un crime ou délit, ou de mener quelqu'un à en commettre un.¹⁰² Ceci n'est prévu et n'est applicable, jusqu'à présent, qu'en droit pénal. La proposition pour une nouvelle loi relative à l'égalité de traitement prévoit la discrimination également en termes d'injonction de pratiquer une discrimination au sens de la définition. La section 13, paragraphe 3, et la section 27, paragraphe 3, du projet stipulent que l'«injonction de pratiquer une discrimination» doit être considérée comme une discrimination.¹⁰³

Avec la loi **belge** de 2003, tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, l'aspect relatif à l'«injonction de pratiquer une discrimination» est couvert par analogie en portant surtout sur l'incitation comme suit: «*tout comportement consistant à enjoindre à (quiconque) de pratiquer une discrimination à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres pour un des motifs visés au § 1er est considéré comme une discrimination au sens de la présente*

raciale, note relative à la mise en œuvre en Irlande du Nord], 2003. Disponible à l'adresse: <http://www.ofmdfnni.gov.uk/equality/> (27.08.2003).

⁹⁹ Le PFN relevait que, malgré l'absence de garanties spécifiques contre des actes de harcèlement sexuel, le Luxembourg fournit une protection légale dans le secteur de l'emploi contre le harcèlement axé sur le sexe ou la race, ou contre l'abus d'autorité via la loi de 2000, au moyen de mesures de protection ou d'avertissement et de la défense de la partie la plus faible, mais également via la loi de 1997 sur la discrimination. Cette loi a une vocation répressive puisque les personnes qui commettent des actes discriminatoires encourent des sanctions pénales. Néanmoins, la loi ne prévoit pas de moyens d'intervention lorsqu'on cherche à rétablir la situation de la personne qui a été victime de tels actes. Cette personne a la possibilité de tirer parti de l'article 27 de la loi de 1989.

¹⁰⁰ Bien que la définition de la discrimination raciale soit formulée d'une manière très large dans la loi n° 134/99 du 28 août 1999, il ne semble exister aucun concept de harcèlement illégal correspondant à l'article 2, paragraphe 3, de la directive.

¹⁰¹ Pour une élaboration plus détaillée de la législation des États membres sur l'incitation et l'instigation couvertes en droit pénal, prière de se reporter à la section 6 de ce rapport.

¹⁰² EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Austria* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Autriche], 2002, p. 16.

¹⁰³ Voir http://www.wif.wien.at/gleichstellungs_site/gleichstellung_pages/downloads/gbg-rv.doc.

loi»¹⁰⁴ (chapitre II, article 2, paragraphe 7). Ce concept était déjà prévu dans la loi antidiscrimination de 1981 qui déclarait illégale l'incitation à la discrimination raciale.¹⁰⁵ En ce qui concerne les mots et les intentions, deux sortes de déclarations discriminatoires peuvent être pénalisées, celles qui encouragent les *autres* à discriminer et celles au moyen desquelles une personne se fait connaître en public avec l'intention de discriminer. Une simple insulte à l'encontre d'une personne sur la base de la race n'est pas punissable au titre de la loi sur l'antiracisme. L'insulte doit être une incitation à la haine. Les insultes à l'égard des individus sont traitées séparément dans le code pénal (article 561, paragraphe 7), tout comme la diffamation et la calomnie (articles 443 et suivants du code pénal).

Bien que l'«injonction de pratiquer une discrimination» ne soit pas expressément interdite dans la législation **irlandaise**, on pourrait soutenir que les interdictions de l'entremise («*procurement*») dans la loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi (*Employment Equality Act 1998*) et la loi de 2000 sur l'égalité du statut (*Equal Status Act 2000*) couvrent de telles actions. L'interdiction d'entremise est couverte comme suit dans la section 14 de la loi sur l'égalité de l'emploi: «toute personne qui incite ou tente d'inciter une autre personne à faire quoi que ce soit qui constitue une discrimination illégale au titre de cette loi ou une rétorsion aux fins de la partie VII de cette loi, se rend coupable d'une infraction», et comme suit dans la section 13 de la loi sur l'égalité du statut: «une personne n'incitera pas ou n'essaiera pas d'inciter une autre personne à s'engager dans un comportement interdit. Une personne qui contrevient au premier alinéa se rend coupable d'une infraction». Ces sections s'appliquent à tous les motifs de discrimination couverts par la législation.¹⁰⁶

L'Irlande modifie actuellement la loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi (*Employment Equality Act 1998*) pour inclure dans la définition de la discrimination la question d'une injonction de pratiquer une discrimination, conformément aux directives-cadres relatives à l'égalité en matière d'emploi et de travail et à l'égalité raciale. Celle-ci s'appliquera pour les neuf motifs de discrimination.

En **Italie**, l'article 2, paragraphe 4, du nouveau décret-loi (*Decreto legislativo*) du 9 juillet 2003, qui transpose la directive relative à l'égalité raciale, couvre le «comportement consistant à enjoindre de pratiquer une discrimination» selon la formulation exacte telle que définie et requise par la directive. De plus, «la loi de 1998 sur l'immigration (*Testo unico* – texte unique) confère au juge le pouvoir de prendre une ordonnance d'interruption du comportement discriminatoire. Une injonction de pratiquer une discrimination, donnée par exemple à une agence de placement, semble être couverte par la définition de la discrimination donnée à l'article 43 dès lors que le lien de causalité entre l'ordre et une discrimination réelle est prouvé.»¹⁰⁷

La loi **portugaise** n° 134/99 du 28 août 1999, mise en exécution par le décret-loi n° 111/2000, inclut l'«injonction de pratiquer une discrimination» fixée généralement comme suit: «toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race qui a pour objectif d'invalider ou de limiter, ou

¹⁰⁴ Disponible à l'adresse: http://www.antiracisme.be/en/laws/Act_discrimination.htm (23.08.2003).

¹⁰⁵ EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Belgium* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Belgique], 2002, p. 17.

¹⁰⁶ EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Ireland* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Irlande], 2002, p. 15.

¹⁰⁷ EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Italy* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Italie], 2002, p. 15.

qui produit ces effets ...»¹⁰⁸ En ce qui concerne le secteur de l'emploi, la situation suivante illustre, entre autres, parfaitement une pratique discriminatoire, dans le chapitre II: «l'adoption d'une procédure, d'une mesure ou d'un critère, soit par les employeurs eux-mêmes soit via des instructions données à leurs travailleurs ou à l'agence de placement, qui fait dépendre une offre d'emploi, la cessation d'un contrat de travail ou le refus d'engager un travailleur de facteurs de nature raciale».

En ce qui concerne la religion ou la race (article 240, n° 2 du code pénal sur la discrimination raciale ou religieuse),¹⁰⁹ il faut remarquer que *l'intention d'inciter ou d'encourager à la discrimination raciale ou religieuse (...)* n'a pas souvent été établie et démontrée comme il faut une fois le délit connu. Ceci a conduit à la clôture de nombreuses affaires au motif qu'il n'y avait pas de preuves de la motivation raciste. L'article 240, n° 2 du code pénal¹¹⁰ punit, outre d'autres infractions, quiconque publie, avec l'intention d'inciter ou d'encourager à la discrimination raciale ou religieuse, un document qui occasionne des actes violents.¹¹¹ L'échelle des peines varie de 6 mois à 5 ans d'emprisonnement.

Dans la nouvelle loi **suédoise** interdisant la discrimination, qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2003, il y a une règle explicite sur les *injonctions de pratiquer une discrimination* fondées sur l'origine raciale ou ethnique. L'expression «injonctions de pratiquer une discrimination» se rapporte à une situation où une personne donne à un tiers des ordres ou instructions de discriminer un autre individu. Des injonctions de pratiquer une discrimination sont, en effet, définies comme discrimination et tombent sous l'interdiction de discrimination.¹¹² En outre, depuis janvier 2003, la législation relative aux troubles contre un groupe national ou ethnique a été partiellement modifiée. Il est maintenant possible, par exemple, de définir l'incitation comme une infraction «grave» ou sérieuse assortie de peines allant de 6 mois à 4 ans d'emprisonnement. Si on les interprète d'une manière très large, les dispositions du chapitre 2 de l'«instrument du gouvernement»¹¹³ qui traite des droits et libertés fondamentales montrent la proximité à l'«injonction» dans l'article 2 en indiquant que chaque citoyen est protégé dans ses relations avec les institutions publiques «contre toute coercition de divulguer une opinion dans un contexte politique, religieux, culturel ou autre de ce genre. Il doit en outre être protégé dans ses relations avec les institutions publiques contre toute coercition de participer à une réunion pour la formation d'une opinion ou à une démonstration ou autre manifestation d'opinion, ou de faire partie d'une association politique, communauté religieuse ou autre association pour la manifestation d'opinions à laquelle la première phrase fait référence».

Dans la législation antidiscrimination du **Royaume-Uni**, il est illégal, selon la section 30 de la loi de 1976 sur les relations raciales (*Race Relations Act 1976*) et l'article 30 de l'ordonnance de 1997 pour l'Irlande du Nord sur les relations raciales [*Race Relations (Northern Ireland) Order 1997*], de donner une injonction de pratiquer une discrimination pour des motifs de race (les motifs religieux ne sont pas inclus) «dans un rapport d'autorité ou conformément aux souhaits d'une personne envers laquelle cette autre personne est habituée à agir, de lui enjoindre de poser n'importe quel acte qui est illégal (en vertu de la partie II ou de la partie III) ou d'obtenir ou d'essayer d'obtenir de cette personne qu'elle

¹⁰⁸ EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Portugal* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Portugal], 2002, p. 16.

¹⁰⁹ En vigueur depuis la loi n° 65/98 du 2 septembre 1998.

¹¹⁰ En vigueur depuis la loi n° 65/98 du 2 septembre 1998.

¹¹¹ ... contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur race, couleur, origine ethnique ou nationale ou de leur religion, diffame ou insulte une personne ou un groupe de personnes en raison de leur race, couleur, origine ethnique ou nationale, ou de leur religion, nie des crimes de guerre ou des crimes contre l'humanité ...

¹¹² *Extended protection against discrimination* [Protection étendue contre la discrimination], Fiche d'informations, ministère de la justice, Suède, Ju.03.12e, juin 2003, disponible à l'adresse: http://www.justitie.regeringen.se/inenglish/pressinfo/pdf/FaktaJu_0312e.pdf (10.09.2003).

¹¹³ L'«instrument du gouvernement» est une des quatre lois fondamentales de la constitution suédoise.

pose un tel acte».¹¹⁴ Ainsi, il est illégal de donner des ordres à une personne ou d'obtenir ou essayer d'obtenir d'une personne qu'elle pose un acte qui constitue une discrimination illégale. Aucune récusation juridique fondée sur l'«injonction de pratiquer une discrimination» n'est possible pour un individu mais doit être intentée par la commission pour l'égalité raciale (*Commission for Racial Equality*) ou par la commission pour l'égalité en Irlande du Nord (*Equality Commission for Northern Ireland*). En outre, selon la section 31 de la loi de 1976 et l'article 31 de l'ordonnance de 1997, inciter ou essayer d'inciter une autre personne à discriminer est illégal.¹¹⁵

L'ordonnance pour l'Irlande du Nord de 1998 relative au traitement et à l'emploi corrects [*The Fair Employment and Treatment (Northern Ireland) Order 1998*] couvre les motifs religieux, visant dans son article 35 «toute personne qui, intentionnellement, aide, incite, dirige, persuade une autre personne ou obtient d'elle qu'elle pratique une discrimination illégale fondée sur des motifs religieux».¹¹⁶

Tous les autres États membres n'interdisent pas explicitement l'«injonction de pratiquer une discrimination» (à supposer même qu'elle puisse tomber sous la définition générale de la discrimination). Aux **Pays-Bas**, par exemple, une personne qui «enjoint de pratiquer une discrimination» ne discrimine pas au titre de la définition légale actuelle. Selon le droit pénal, la personne discriminante qui enfreint la loi, «délibérément»¹¹⁷ ou non, est déclarée coupable.¹¹⁸ En outre, depuis une modification de 1992, l'article 137f établit que fournir de l'aide à des activités discriminatoires n'est plus une infraction sommaire, mais un délit.

Selon les dispositions du code pénal **danois**, l'«incitation» à, l'«assistance» à ou la «tentative» de discrimination raciale ou ethnique en ce qui concerne la fourniture de biens, d'équipements et de services sont interdites au titre des sections 23 et 21.¹¹⁹ Une proposition de loi devait être présentée au parlement au début de l'année 2003. Elle comporte une définition de la discrimination, c'est-à-dire la discrimination directe et indirecte, le harcèlement et l'injonction de pratiquer une discrimination. Toutefois, le Danemark n'a transposé que la partie non-emploi de la directive.

Il peut y avoir des situations d'«injonctions» qui pourraient être partiellement couvertes par des dispositions relatives à l'«incitation» ou d'autres dispositions similaires. Selon le chapitre 11, section 8

¹¹⁴ *The Race Relations (Northern Ireland) Order 1997* [ordonnance de 1997 pour l'Irlande du Nord sur les relations raciales], (Instrument n° 869 [N.I. 6]). Disponible à l'adresse:

<http://www.law.qub.ac.uk/humanrts/ehris/ni/const/RACEREL97.htm> (23.08.2003).

¹¹⁵ Le règlement de 2003 modifiant la loi de 1976 sur les relations raciales [*Race Relations Act 1976 (Amendment) Regulations 2003*], (Statutory Instrument n° 1626 de 2003) – qui est entré en vigueur le 19 juillet 2003 – étend aux membres du comité directeur (règle 31) l'application de la section de la loi de 1976 qui traite des injonctions de pratiquer une discrimination (ou, maintenant, du harcèlement). Disponible à l'adresse: <http://www.hmsa.gov.uk/si/si2003/20031626.htm> (23.08.2003).

¹¹⁶ Statutory Instrument n° 3162 de 1998 (N.I. 21), *The Fair Employment and Treatment (Northern Ireland) Order 1998 – continued* [ordonnance pour l'Irlande du Nord de 1998 relative au traitement et à l'emploi corrects – suite]. Disponible à l'adresse:

<http://www.hmsa.gov.uk/si/si1998/98316204.htm#35> (23.08.2003).

¹¹⁷ EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Netherlands* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Pays-Bas], 2002, p. 17.

¹¹⁸ L'article 137g comporte, depuis la modification de 1992, l'interdiction de discriminer délibérément, non seulement lors de la gestion d'une entreprise ou l'exercice d'une profession, mais aussi au cours de l'exercice de fonctions officielles. L'article 429^{quater} interdit la même infraction que l'article 137g mais sans l'exigence selon laquelle la discrimination doit être délibérée.

¹¹⁹ EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Denmark* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Danemark], 2002, p. 12.

du code pénal **finlandais**, il est illégal de recruter, de harceler, d'inciter ou de contraindre intentionnellement une autre personne à commettre un crime ou délit, ou de le lui ordonner.

Dans la législation **espagnole**, la «provocation», la «promotion» et l'«incitation» sont considérées comme illégales. La «provocation à la discrimination» est couverte par l'article 510.1 du code pénal qui la punit d'un emprisonnement et d'une amende pour «ceux qui incitent à la discrimination, la haine ou la violence contre des groupes ou associations, pour des motifs racistes, antisémites ou autres raisons se rapportant à l'idéologie, la religion ou les convictions, la situation familiale, l'appartenance de leurs membres à une ethnie ou à une race, de leur origine nationale, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur maladie ou de leur handicap». En ce qui concerne la «promotion de la discrimination» et l'«incitation à discriminer», l'article 515.5 du code pénal indique que les associations «qui promeuvent la discrimination, la haine ou la violence à l'encontre de personnes, de groupes ou d'associations en raison de leurs idéologie, religion ou convictions, appartenance de leurs membres ou de certains de leurs membres à une ethnie, race ou nationalité, de leur sexe, orientation sexuelle, situation familiale, maladie ou handicap» doivent être considérées comme illégales et être punies.¹²⁰ Il faut ajouter que le gouvernement a prévu, pour l'année 2003, une réforme de la législation espagnole.

En **France**, en **Allemagne**, en **Grèce**, au **Luxembourg** et en **Espagne**, les principes du droit pénal peuvent être appliqués en vue d'interdire les «injonctions» résultant en la discrimination d'un individu ou d'un groupe. Comme dans d'autres États, dans la législation **française**, l'incitation prédomine plutôt que l'«injonction de pratiquer une discrimination». Le cadre légal qui dérive de la loi du 29 juillet 1881, telle que modifiée, traite, outre de certaines autres infractions spécifiques, de l'incitation à la haine définie comme «un comportement destiné à créer un sentiment d'hostilité ou de rejet et à encourager un comportement discriminatoire ou violent dirigé contre une personne ou un groupe de personnes». Il établit, en outre, un nombre d'infractions qui dérivent des expressions verbales (orales ou écrites) et non verbales de différentes formes de racisme, en particulier la diffamation raciale, l'insulte raciale, l'incitation à la discrimination raciale, à la haine ou à la violence, la dénégation ou l'apologie de crimes contre l'humanité. Ces actes sont des infractions majeures (assimilées au *délit* dans le langage juridique) s'ils sont commis publiquement, c'est-à-dire lorsque les mots, les écrits, le matériel imprimé, les dessins, les gravures, les peintures, les emblèmes, les images ou tout autre support de discours, paroles ou images sont distribués, offerts en vente ou exposés dans des lieux publics ou des rassemblements publics. Les infractions sont assorties de peines maximales d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 45 000 euros pour la diffamation et l'incitation, et de 6 mois d'emprisonnement et d'une amende de 22 500 euros pour l'insulte. Lorsqu'ils sont commis dans la sphère privée, les mêmes actes ne sont pas passibles de poursuites (ce sont des *contraventions* dans la terminologie juridique française, des « *misdemeanours*» dans la terminologie juridique anglaise) et sont assortis d'une amende maximale de 1 500 euros pour l'incitation et de 750 euros pour la diffamation et l'insulte. Bien que l'incitation en soi ne soit pas considérée comme constituant une discrimination, une utilisation accrue du code pénal a éclairci le droit pénal et la loi antidiscrimination du 16 novembre 2001¹²¹ sur un nombre de points, ce qui apportera une aide considérable aux futures victimes.¹²²

¹²⁰ EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Spain* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Espagne], 2002, p. 21.

¹²¹ *Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations* (JORF n° 267 du 17 novembre 2001, p. 18311).

¹²² A été déclaré illégal le fait de demander des garanties financières à un locataire potentiel en raison de sa nationalité, le fait qu'un maire utilise des droits de préemption communale pour éviter que des étrangers n'achètent une maison, et le fait qu'une déclaration publique fasse référence à la population «immigrée» d'une manière propice à inciter à la discrimination.

Au **Luxembourg**, la loi contre les actes et incidents racistes du 19 juillet 1997¹²³ ne fournit pas expressément d'action juridique contre l'«injonction de pratiquer une discrimination». Cependant, l'article 457-1 du code pénal (introduit par la même loi) crée une infraction et établit des sanctions pénales pour l'incitation à la discrimination en public par des moyens verbaux (écrits, peints, imprimés, etc., ou oraux) «à l'égard d'une personne, physique ou morale, d'un groupe ou d'une communauté». La loi n'indique cependant pas que ces instructions peuvent être considérées comme discrimination.¹²⁴

De plus, en **Allemagne** ou en **Grèce**, l'instigation pourrait – selon l'interprétation et l'application – être considérée comme injonction. En **Allemagne**, ceci pourrait être l'«incitation des personnes» («*Volkshetze*», paragraphe 130 du code pénal [STGB]) et l'instigation à commettre une diffamation ou calomnie (section 26, paragraphe 185, du code pénal [STGB]).¹²⁵ Au titre du paragraphe 130 du code pénal, quiconque fait appel à la haine et à la violence contre des parties de la population ou «contre un groupe national, racial, religieux ou un groupe défini par des coutumes et traditions nationales», ou qui insulte, déprécie ou calomnie ces groupes et attaque, ce faisant, la dignité humaine», est passible d'un emprisonnement de trois mois à cinq ans. Une situation où l'injonction de pratiquer une discrimination peut être considérée comme illégale au titre de la section 26, paragraphe 185, du code pénal, pourrait être, par exemple la suivante: un fonctionnaire, par exemple un officier de police, qui enjoint à un subalterne de pratiquer une discrimination à l'égard de personnes pour des motifs d'origine raciale ou ethnique. Ceci rendrait illégal – outre les infractions pénales que cela implique – l'acte administratif qui en résulte, entre autres, en raison d'une violation du principe de la règle de droit et de la violation des articles 3.1 et 3.3 de la loi organique.¹²⁶

Les articles 1 et 3 de la première loi antiraciste **grecque** n° 927/1979 (et sa modification annexée à la loi n° 1419/1984¹²⁷ et à la loi n° 2910/2001¹²⁸) punissent d'un emprisonnement allant jusqu'à deux ans ou d'une amende, ou des deux peines «*quiconque est instigateur, intentionnellement et publiquement, d'actes ou d'activités capables de provoquer une discrimination, haine ou violence à l'égard d'individus ou de groupes en raison de leur origine raciale ou ethnique et de leur religion*». L'article 3 punit le refus de vendre des biens ou de fournir des services, ou le fait de soumettre ces activités à des conditions spéciales pour des motifs de race. L'incitation à la discrimination est expressément couverte par l'article 1^{er} et peut aussi, en pratique, couvrir l'injonction de pratiquer une discrimination. L'objectif légal de la loi antiracisme consiste à sauvegarder l'«ordre public» et est, par conséquent, lié directement à une disposition pénale générale: l'article 192 du code pénal grec. Cet article punit toute action qui «incite aux dissensions entre citoyens».¹²⁹ Les poursuites peuvent être

¹²³ Modifiant le code pénal.

¹²⁴ EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Luxembourg* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Luxembourg], 2002, p. 15.

¹²⁵ EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Germany* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Allemagne], 2002, p. 15.

¹²⁶ EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Germany* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Allemagne], 2002, p. 15.

¹²⁷ Grèce, la loi n° 1419/1984 (FEK [journal officiel grec] 28A du 14.03.1984) spécifie que la discrimination fondée sur la religion est également punissable.

¹²⁸ Grèce, la loi n° 2910/2001 (FEK [journal officiel grec] 91A du 02.05.2001) permet au ministère public de poursuivre *ex officio*.

¹²⁹ Les «citoyens» sont définis comme des «groupes de citoyens dont les liens sont, par exemple, les convictions religieuses ou politiques, le travail professionnel, la race ou une certaine conviction autre que la religion ou

initiées *ex officio*. Un maximum de deux ans d'emprisonnement, si aucune autre peine plus rigoureuse n'est prévue par une autre disposition (par ex. l'article 1^{er} de la loi antiraciste n° 927/1979¹³⁰), est appliqué à quiconque provoque ou incite publiquement des citoyens à agir avec violence les uns contre les autres, ou les incite à la discorde réciproque, et trouble la paix publique. Il est néanmoins inéluctable de modifier la loi de sorte à définir clairement le concept d'«injonction raciste».

4.4. Exigences professionnelles essentielles et déterminantes

Selon l'article 4 de la directive, deux exigences doivent être remplies:

1. la différence de traitement doit être fondée sur une exigence professionnelle essentielle et déterminante et
2. l'objectif doit être légitime et l'exigence proportionnée.

En **Autriche**, concernant l'égalité de traitement sans différence en raison de la race, de l'origine ethnique, de la religion ou des convictions, de l'âge et de l'orientation sexuelle en matière d'emploi, le projet ministériel pour une nouvelle loi relative à l'égalité de traitement comprend, dans son article 14, paragraphe 1, une définition égale à celle de l'article 4 de la directive relative à l'égalité raciale. Il existe, en outre, des exceptions spécifiques pour une différenciation directe pour des motifs de religion ou de convictions dans le cadre d'activités d'églises ou d'autres organisations publiques ou privées dont la philosophie est fondée sur la religion ou la *Weltanschauung* [vision du monde]. L'article 14 du projet de loi inclut, en outre, des exceptions fondées sur l'âge. En ce qui concerne l'égalité de traitement sans différence en raison de la race ou de l'origine ethnique dans d'autres domaines, l'article 27 du projet de loi est semblable à l'article correspondant de la directive relative à l'égalité raciale.

En **Belgique**, selon la Constitution, seuls les Belges sont éligibles au service civil et militaire, mais la loi peut prévoir des exceptions.¹³¹ Ainsi, des différences de traitement peuvent se produire sans être considérées comme discrimination dans des domaines liés à des motifs sexuels et religieux (jurisprudence du Conseil d'État).¹³² En ce qui concerne les exigences professionnelles essentielles et déterminantes, la loi générale sur l'antidiscrimination, votée le 12 décembre 2002, se rapproche de l'article 4 de la directive relative à l'égalité raciale, bien que la spécification explicite selon laquelle l'objectif doit être légitime et l'exigence proportionnée fasse défaut (la loi parle de «justification objective»¹³³).

l'idéologie politique». Il faut mentionner que des groupes revendiquant une identité ethnique macédonienne ou turque ou le droit d'utiliser la langue macédonienne ont été poursuivis et déclarés coupables sur la base de cet article.

¹³⁰ Grèce, loi n° 927/1979 (FEK [journal officiel grec] 139A du 28.06.1979).

¹³¹ Article 10 (égalité), paragraphe 2, de la Constitution: les Belges sont égaux devant la loi; ils sont seuls admissibles aux emplois civils et militaires, sauf exceptions pouvant être établies par un texte de loi dans des cas particuliers.

¹³² EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Belgium* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Belgique], 2002, p. 29f.

¹³³ La définition de la discrimination proposée dans le projet de loi a fait l'objet de critique, surtout parce qu'il était prévu que la discrimination directe pourrait être justifiée dans des circonstances particulières, la justification dite «objective». En vue de se conformer aux deux directives du Conseil, l'article 2, paragraphe 5, prévoit que dans le domaine des relations de travail, telles qu'elles sont définies au § 4, 2^e et 3^e tirets, la différence de traitement repose sur une justification objective et raisonnable lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une partie essentielle et prescrite de l'activité professionnelle. La raison pour inclure la «justification objective» est liée à la vaste portée de cette loi. En outre, la loi couvre plus de motifs de discrimination que ceux indiqués dans les directives, notamment l'état de santé d'une personne, une caractéristique physique et la fortune. Elle choisit à dessein une

En ce qui concerne le secteur de l'emploi, au **Danemark**, les dispositions du projet de loi proposé modifiant la loi interdisant la différence de traitement sur le marché du travail, qui a été rejeté au parlement danois le 20 mai 2003, aurait dû établir des exceptions en conséquence d'exigences professionnelles afin de satisfaire à la directive relative à l'égalité raciale, au lieu d'adopter une nouvelle législation. Toutefois, la section 6, paragraphe 1, de la loi interdisant la différence de traitement sur le marché du travail prévoit des exceptions spécifiques pour les employeurs et inclut, dans la section 6, paragraphe 2, une exception générale relativement aux exigences professionnelles.¹³⁴ On peut se demander si ces exceptions remplissent les critères d'objectif légitime et d'exigence proportionnée.

En **Finlande**, la Constitution établit en son chapitre 11, section 125, qu'il peut être acceptable d'adopter un acte parlementaire selon lequel seuls les citoyens finlandais peuvent être nommés à certaines fonctions publiques. Il existe également des restrictions acceptées qui se rapportent, outre à la citoyenneté, à la religion, telles que la question de savoir qui peut être employé en tant que pasteur de l'Église luthérienne et orthodoxe finlandaise.¹³⁵ Le chapitre 47, section 3, du code pénal impose des sanctions à un employeur dont le comportement est préjudiciable à un demandeur d'emploi ou à un employé si la distinction fondée sur une diversité de motifs¹³⁶ est faite sans motif important et justifiable. Ces dispositions sont semblables à celles de l'article 4 de la directive. Néanmoins, des modifications législatives semblent être nécessaires pour respecter les dispositions de l'article 4. Le préambule de la loi sur les contrats de travail, indiquant au chapitre 2, section 2 que l'employeur ne doit exercer aucune discrimination injustifiée¹³⁷ contre des employés, stipule que la discrimination n'est pas injustifiée si elle est fondée sur un motif convenable et justifié.¹³⁸

En **Allemagne**, la dérogation relative à la différence de traitement en raison d'exigences professionnelles essentielles et déterminantes n'est pas contradictoire au principe de l'égalité de traitement tel qu'établi dans la loi organique allemande, à condition que des situations égales fassent l'objet d'un traitement égal. Le projet de loi civile antidiscrimination qui est prévu apporterait, dès qu'il entre en vigueur, des modifications au code civil (*Bürgerliches Gesetzbuch – BGB*). Le

interprétation ouverte de la discrimination directe plutôt qu'une définition fermée, auquel cas une liste exhaustive de toutes les exceptions aux règles devrait être établie.

¹³⁴ Loi danoise n° 459/1996 interdisant la différence de traitement sur le marché du travail, Chapitre 6 – Exceptions. (1) Les sections 2 à 5 ne s'appliquent pas à un employeur dont l'entreprise a pour objet explicite de promouvoir une opinion politique ou religieuse particulière, à moins que celle-ci ne soit en conflit avec le droit communautaire. (2) S'il est d'une importance décisive, dans le contexte de l'exercice de certains types d'activités occasionnelles ou d'activités de formation, que la personne concernée soit d'une race, opinion politique, orientation sexuelle, origine nationale, sociale ou ethnique particulière, ait une couleur particulière ou appartienne à une religion particulière, le ministre compétent peut, après avoir entendu l'opinion du ministre du travail, prévoir des exceptions aux dispositions fixées dans les sections 2 à 5. Ceci ne s'applique toutefois pas s'il y a conflit avec le droit communautaire.

¹³⁵ EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Finland* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Finlande], 2002, p. 18.

¹³⁶ En raison de la race, de l'origine nationale ou ethnique, de la couleur, de la langue, du sexe, de l'âge, des relations, de la préférence sexuelle ou de l'état de santé ou en raison de la religion, des opinions politiques, des activités politiques ou industrielles ou d'une circonstance comparable.

¹³⁷ Sur la base de l'âge, de la santé, de l'origine nationale ou ethnique, de la préférence sexuelle, de la langue, de la religion, des opinions, des liens familiaux, des activités syndicales, des activités politiques ou de toute autre circonstance comparable.

¹³⁸ EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Finland* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Finlande], 2002, p. 18.

paragraphe 319d, section 1, n° 1 BGB du projet établit des différenciations acceptables pour les relations contractuelles entre employeurs et employés si un des motifs énumérés au paragraphe 319a de la section 1 BGB (parmi lesquels l'origine ethnique) constitue une exigence professionnelle importante qui est opportune et requise pour le travail. En ce qui concerne les autres contrats, le paragraphe 319d, section 1, n° 2 BGB, ne prévoit de différenciations acceptables que si elles sont justifiées par des motifs objectifs. Des motifs tels que la race et l'origine ethnique sont exclus. C'est pourquoi il n'existe pas de raisons objectives en Allemagne pour justifier une différenciation sur la base de ces motifs. En outre, le paragraphe 319d, section 3, de l'avant-projet prévoit une différence de traitement acceptable dans des cas où une inégalité de traitement est utile pour établir une pleine égalité. Les fonctionnaires doivent obligatoirement posséder la citoyenneté allemande bien que des exceptions soient possibles s'il y a un besoin public pressant de recruter des fonctionnaires qui ne sont pas des citoyens allemands (comme, par exemple, pour les forces de l'ordre).

La **Grèce**, ne connaît pas de dérogations spécifiques concernant des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Toutefois, le code du travail prévoit que seuls des citoyens grecs seront nommés comme fonctionnaires. Une dérogation est prévue par la loi n° 2431/1996 qui permet de recruter des ressortissants des États membres de l'UE, pour autant que la personne ne soit pas impliquée dans l'exercice direct ou indirect de pouvoirs politiques ou dans des tâches de sauvegarde des intérêts généraux de l'État ou d'autres agences du secteur public.¹³⁹

En **Irlande**, la loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi (*Employment Equality Act 1998*) comporte dans sa section 36 l'option de tests de langue et de tests relativement à la résidence et à la citoyenneté dans certains domaines de l'emploi (tels que les forces de l'ordre et le service civil). Les dérogations spécifiques à l'interdiction de discrimination prévues dans la section 37, paragraphes 2 à 5, de l'*Employment Equality Act 1998* sont remplacées par de nouvelles dispositions qui sont conformes à l'article 4 des directives-cadres relatives à l'égalité en matière d'emploi et de travail et à l'égalité raciale. La section 37, sous-sections 2 à 5, comprend plusieurs dérogations spécifiques à l'interdiction de discrimination. Par exemple, la section 37, paragraphe 2, de l'*Employment Equality Act 1998* permet une différence de traitement si la caractéristique pertinente d'une personne constitue une qualification professionnelle ou y équivaut. La section 37, paragraphe 5, établit la dérogation aux motifs de discrimination interdits pour l'emploi de toute personne dans un ménage privé.¹⁴⁰ La section 5, paragraphe 2, point i), de la loi de 2000 sur l'égalité du statut (*Equal Status Act 2000*) prévoit que la différence de traitement dans le domaine de la fourniture de biens et services fondée, entre autres, sur des motifs de race devrait être «exigée de manière raisonnable».

En **Italie**, le décret-loi de transposition précise que la notion de discrimination s'applique, à moins que la disposition, le critère ou la pratique concernés ne reposent sur une justification objective pour des motifs objectifs qui ne sont pas fondés sur les qualités mentionnées. Aussi, la discrimination ne sera pas remarquée si ces motifs concernent des exigences essentielles pour la réalisation d'une certaine activité professionnelle. En **Italie**, le décret-loi (*Decreto legislativo*) n° 215, qui transpose la directive relative à l'égalité raciale, est entré en vigueur le 9 juillet 2003 et couvre les exigences professionnelles essentielles et déterminantes telles qu'exposées dans la directive.

L'article 457 du code pénal **luxembourgeois** prévoit que pour certaines dérogations, les articles 455 et 456 du code pénal, qui punissent le traitement discriminatoire, sont inapplicables à des cas de

¹³⁹ EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Greece* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Grèce], 2002, p. 10.

¹⁴⁰ EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Ireland* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Irlande], 2002, p. 22.

traitement distinctif. Ceci s'applique, sous certaines conditions, à une inégalité de traitement fondée sur l'état de santé et le handicap (domaine de l'emploi) et sur la nationalité (emploi, service public et matières relatives aux droits d'entrée, de séjour et de vote dans le pays).¹⁴¹ Dans l'article 457, paragraphe 5, du code pénal, le législateur s'est réservé la possibilité de créer de nouvelles exceptions auxquelles les articles 455 et 456 ne s'appliqueraient pas. Afin d'être rendu conforme à l'article 4 de la directive, ce paragraphe doit être révisé pour empêcher que toute sorte de pratique discriminatoire déjà existante ne soit légalisée.¹⁴²

Aux **Pays-Bas**, l'article 2, paragraphe 4, de la loi relative à l'égalité de traitement expose brièvement que «l'interdiction de distinction fondée sur la race ne s'applique pas dans les cas où des caractéristiques physiques liées à la race d'une personne sont déterminantes». L'article 2 de l'arrêté relatif à l'égalité de traitement énumère des catégories auxquelles s'applique l'article 2, paragraphe 4, de la loi relative à l'égalité de traitement: les artistes, si le rôle qu'ils jouent le requiert, les mannequins ou modèles dans les cas où certaines caractéristiques et apparences sont requises d'une manière raisonnable, les concours de beauté et la fourniture de services qui ne peuvent être rendus qu'envers des personnes présentant certaines caractéristiques et/ou apparences. Cette liste d'exceptions est exhaustive. Aucune autre exception n'est autorisée. L'article 3 de la loi relative à l'égalité de traitement indique que cette loi ne s'applique pas aux relations juridiques au sein de communautés religieuses et de leurs sections indépendantes, au sein d'autres associations de nature spirituelle ni à la fonction ecclésiastique. En outre, l'article 5, paragraphe 2, point a), de la loi relative à l'égalité de traitement prévoit que la sous-section 1 (discrimination illégale) ne s'applique pas à «la liberté d'une institution fondée sur des principes religieux ou idéologiques, d'imposer des exigences qui, vu le but de l'institution, sont nécessaires à l'accomplissement des obligations liées à une fonction; ces exigences ne peuvent pas mener à une distinction fondée sur les seuls motifs d'opinion politique, de race, de sexe, de nationalité, d'orientation hétérosexuelle ou homosexuelle ou d'état civil».¹⁴³

Au **Royaume-Uni**, le règlement de 2003 modifiant la loi de 1976 sur les relations raciales [*Race Relations Act 1976 (Amendment) Regulations 2003*] introduit des dérogations pour les exigences professionnelles essentielles lorsque «compte tenu de la nature de l'emploi ou du contexte dans lequel il est exécuté, le fait d'appartenir à une race particulière ou de présenter des origines ethniques ou nationales particulières constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Il est proportionné d'appliquer cette exigence au cas particulier, soit que la personne à laquelle cette exigence s'applique ne la remplit pas, soit que l'employeur n'est pas convaincu que cette personne la

¹⁴¹ L'article 457 modère quelque peu les dispositions qui le précèdent en omettant de considérer certains faits comme discriminatoires: 1) pour les discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique d'une personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité; 2) pour les discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée de l'intéressé; 3) pour les discriminations fondées, en matière d'embauche, sur la nationalité, lorsque l'appartenance à une nationalité déterminée constitue, conformément aux dispositions légales relatives à la fonction publique, aux réglementations relatives à l'exercice de certaines professions et aux dispositions en matière de droit du travail, la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle; 4) pour les discriminations fondées, en matière d'entrée, de séjour et de droit de vote au pays, sur la nationalité, lorsque l'appartenance à une nationalité déterminée constitue, conformément aux dispositions légales et réglementaires relatives à l'entrée, au séjour et au droit de vote au pays, la condition déterminante de l'entrée, du séjour et de l'exercice du droit de vote au pays.

¹⁴² EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Luxembourg* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Luxembourg], 2002, p. 23.

¹⁴³ EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Netherlands* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Pays-Bas], 2002, p. 19f.

remplisse, soit dans toutes les circonstances où l'employeur peut raisonnablement ne pas en être convaincu.»

De plus, en ce qui concerne l'Irlande du Nord, l'article 8 de l'ordonnance de 1997 énumère des emplois spécifiques pour lesquels l'appartenance à un groupe racial particulier constitue une qualification professionnelle déterminante pour un de ces emplois. On pourrait, par exemple, spécifier que les serveurs dans un restaurant chinois soient d'origine chinoise parce que l'employeur souhaite créer une atmosphère authentique, ou un théâtre pourrait spécifier qu'un acteur qui joue Martin Luther King soit d'origine afro-caribéenne. Afin de satisfaire à l'article 4 de la directive relative à l'égalité raciale, qui introduit le nouveau concept d'exigence professionnelle essentielle, l'article 8 de l'ordonnance de 1997 est abrogé pour ce qui concerne les motifs pertinents. Il a été remplacé par une exception fondée sur des exigences professionnelles essentielles. Les employeurs auront la possibilité de recruter du personnel sur la base d'une exigence professionnelle essentielle s'ils peuvent démontrer que le fait d'appartenir à une race particulière ou de présenter des origines ethniques ou nationales particulières constitue une exigence essentielle et déterminante pour le travail. Dans les cas qui impliquent la couleur ou la nationalité, les dispositions existantes de l'article 8 de l'ordonnance de 1997 continueront à s'appliquer.¹⁴⁴

La législation **portugaise** ne prévoit pas de dérogations spécifiques. Néanmoins, le Portugal, ainsi que l'Espagne, ont ratifié la Convention n° 111 de l'OIT qui indique que «les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.»¹⁴⁵

4.5. Action positive

Conformément à l'article 5 de la directive relative à l'égalité raciale, le principe d'égalité de traitement ne doit empêcher aucun «État membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à la race ou à l'origine ethnique.» La mise en œuvre de telles mesures, appelées généralement «actions positives», est censée assurer la pleine égalité dans la pratique. Ces mesures peuvent autoriser l'existence d'organisations de personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée lorsque leur objet principal est la promotion des besoins spécifiques de ces personnes (considérant 17 des remarques introductives de la directive relative à l'égalité raciale).

Des actions positives sont généralement mises en œuvre dans la plupart des États membres. Comme dans d'autres domaines, on peut constater des différences relativement aux conceptions et aux définitions. Dans certains États, l'adoption de mesures de ce genre est reconnue sous la forme d'un principe général (Belgique, Irlande, Pays-Bas, Royaume-Uni), alors que d'autres États recourent à une action spéciale tout spécialement en faveur de certains groupes et/ou institutions (Autriche, Allemagne, Grèce).

La plupart des pays ont développé, ces dernières années, des mesures légales ou politiques spécifiques dans certains domaines tels que l'enseignement, la culture et la langue, l'emploi et la formation, le logement ou la participation politique, dans le but de compenser les désavantages. Il y a plus de

¹⁴⁴ *Race Regulations Order (Amendment) Regulations (Northern Ireland) 2003* (règlement pour l'Irlande du Nord de 2003 modifiant l'ordonnance relative au règlement sur la race), en vigueur depuis le 19 juillet 2003. *Office of the First Minister and Deputy First Minister* (Cabinet du Premier ministre et du Premier ministre adjoint), *Race Directive, a note on implementation in Northern Ireland* [Directive relative à l'égalité raciale, note relative à la mise en œuvre en Irlande du Nord], 2003. Disponible à l'adresse: <http://www.ofmdfmi.gov.uk/equality/> (27.08.2003).

¹⁴⁵ EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Portugal* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Portugal], 2002, p. 19f.

chance que les activités en vue de prévenir la discrimination soient couvertes par des mesures politiques ou des organismes spécialisés.

La section qui suit ne donne qu'un aperçu d'une gamme d'actions positives prises par les États membres dans divers domaines.

Reconnaissance sous la forme d'une règle générale

Parallèlement à d'autres mesures, la loi **belge** du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme¹⁴⁶ a mis en œuvre, dans son article 4, l'aspect de l'introduction de mesures positives d'une manière pratiquement identique aux exigences de la directive relative à l'égalité raciale, comme suit: «Les dispositions de la présente loi ne constituent aucunement un empêchement à l'adoption ou au maintien de mesures qui, afin de garantir la pleine égalité dans la pratique, visent à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un des motifs visés à l'article 2.»¹⁴⁷

En **Irlande**, la loi de 2000 sur l'égalité du statut (*Equal Status Act 2000*) spécifie certaines actions qui ne devraient pas être «interprétées comme une interdiction». Cette loi inclut entre autres, dans la section 14, point b), le traitement préférentiel ou l'adoption de mesures positives qui sont destinées de bonne foi 1) à promouvoir l'égalité des chances pour des personnes qui sont défavorisées par rapport à d'autres, ou qui ont été ou ont des chances d'être incapables de saisir les mêmes chances que ces autres personnes ou 2) à pourvoir aux besoins particuliers de personnes ou d'une catégorie de personnes qui, vu leurs conditions, peuvent avoir besoin d'équipements, de dispositions, de services ou d'assistance dont n'ont pas besoin les personnes qui n'ont pas ces besoins particuliers.¹⁴⁸ De plus, l'action positive est autorisée au titre de la loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi (*Employment Equality Act 1998*) qui indique, à la section 33, paragraphe 1, que rien ne doit empêcher de prendre des mesures (destinées à réduire ou à éliminer les effets de la discrimination) en vue de faciliter l'intégration dans l'emploi, en général ou dans des domaines ou un lieu de travail particuliers, entre autres de membres de la communauté des *Travellers*.¹⁴⁹ Cette disposition va être remplacée par une nouvelle disposition plus générale qui s'applique aux neuf motifs de discrimination.

En ce qui concerne le logement, l'*Equal Status Act 2000* autorise expressément les autorités en matière de logement à fournir un traitement «différent» (quoique sans doute pas moins favorable) à des personnes, sur la base entre autres de leur appartenance à la communauté des *Travellers*. La loi de 1998 relative au logement pour les *Travellers* (*Traveller Accommodation Act 1998*) invite les autorités en matière de logement à préparer et à adopter, en consultation avec les *Travellers* et le public en général, un programme quinquennal en vue de satisfaire aux besoins en logement existants et futurs des *Travellers* dans leur région.¹⁵⁰

La loi organique des **Pays-Bas** de 1994 relative à l'égalité de traitement (*Algemene wet gelijke behandeling – AWGB*) indique, en règle générale, dans l'article 2, paragraphe 3, que l'interdiction de

¹⁴⁶ Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Moniteur Belge/Belgisch Staatsblad, 17 mars 2003, Err. Moniteur Belge/Belgisch Staatsblad, 13 mai 2003.

¹⁴⁷ L'article 2 couvre les définitions de discrimination. Disponible à l'adresse: http://www.antiracisme.be/en/laws/Act_discrimination.htm (23.08.2003).

¹⁴⁸ La section 9 de la loi réfère tout spécialement aux membres de la communauté des *Travellers* en soulignant le fait qu'un «Club» qui pourvoit uniquement aux besoins de personnes d'une conviction religieuse, nationalité ou origine nationale ou ethnique, ou autres motifs, ou de personnes qui sont membres de la communauté des *Travellers*, ne doit pas être considéré comme un club qui discrimine. Disponible à l'adresse: (23.08.2003).

¹⁴⁹ Disponible à l'adresse: <http://www.acts.ie/zza21y1998.1.html> (23.08.2003).

¹⁵⁰ Voir *Travelling People Section – Dublin County Council* (Section relative aux gens du voyage – Conseil du comté de Dublin), *Accommodation Programme for the Travelling Community, year 2000-2004* [Programme de logement pour la communauté des *Travellers*, années 2000-2004]. Disponible à l'adresse: <http://www.acts.ie/zza33y1998.1.html> (20.08.2003).

discrimination «ne s'applique pas si la distinction concerne une mesure spécifique ayant pour but d'accorder une position de faveur à l'égard de femmes ou de personnes appartenant à un certain groupe minoritaire ethnique ou culturel afin d'éliminer ou de restreindre les désavantages de fait liés à la race ou au sexe et pour autant que la distinction soit proportionnée à ce but».¹⁵¹

La loi relative à la stimulation de la participation des minorités sur le marché de l'emploi (*Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden – Wet SAMEN*) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1998 et a été prorogée jusqu'à la fin de l'année 2003. Cette loi concerne les entreprises (y compris les services de l'État) qui emploient au moins 35 personnes. Chaque entrepreneur doit s'efforcer d'atteindre une représentation de minorités au sein de son entreprise qui soit proportionnelle à la partie que représentent ces minorités dans la population régionale. Après avoir évalué les rapports annuels présentés aux comités d'entreprise, le gouvernement a développé différentes incitations pour promouvoir la conformité à la loi SAMEN, comme le décrit le ministère des affaires sociales et de l'emploi dans le document politique relatif à la politique du marché de l'emploi pour les minorités ethniques: Plan d'action 2000-2003.¹⁵²

Le **Royaume-Uni** est le seul État membre qui donne force de loi à la lutte contre le racisme institutionnel. Pour faire en sorte que la promotion de l'égalité raciale et l'élimination des pratiques discriminatoires existantes fassent partie intégrante des modalités d'exercice des fonctions publiques, la section 2 de la loi modificative de 2000 sur les relations raciales [*Race Relations (Amendment) Act 2000*] impose une obligation générale positive¹⁵³ à une longue liste d'autorités publiques spécifiques. La loi sur les relations raciales combine une obligation négative d'éliminer la discrimination illégale et une obligation positive complémentaire consistant à promouvoir l'égalité des chances et les bonnes relations entre personnes qui appartiennent à des groupes raciaux différents. La loi prévoit, stipule ou spécifie qu'un organisme public reste responsable des résultats de la mise en œuvre de l'obligation légale de promouvoir l'égalité des races qui lui est imposée, même s'il a sous-traité certaines de ses fonctions. Deux ordonnances complémentaires, adoptées au titre de la section 71 de la loi de 1976 sur les relations raciales [*Race Relations Act 1976*] telle que modifiée, sont entrées en vigueur le 3 décembre 2001¹⁵⁴ imposant des obligations spécifiques aux organismes soumis à l'obligation générale susdécrite afin qu'ils assurent les meilleurs résultats dans l'exécution de cette obligation.¹⁵⁵ Des obligations légales positives semblables ont été imposées à bon nombre des autorités régionales décentralisées. En Irlande du Nord, la section 75 de la loi de 1998 pour l'Irlande du Nord (*Northern Ireland Act 1998*) impose aux autorités publiques spécifiées une obligation de prendre dûment en considération le besoin de promouvoir l'égalité des chances pour tous les motifs protégés lorsqu'elles exercent leurs fonctions publiques.

¹⁵¹ Disponible à l'adresse: <http://www.cgb.nl/english/asp/awgb.asp> (23.08.2003).

¹⁵² Ministère des affaires sociales et de l'emploi (*Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*), *Nota Arbeidsmarktbeleid voor etnische minderheden: Plan van aanpak 2000-2003* [Note relative à la politique du marché de l'emploi pour les minorités ethniques: Plan d'action 2000-2003], La Haye, 2000. Voir: Bureau national de lutte contre la discrimination raciale (*Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie – LBR*), «*Internationaal – Year in perspective*» [International – Année en perspective], disponible à l'adresse: http://www/lbr.nl/euroinfo/english/yip_2000_eng_a.html (23.08.2003).

¹⁵³ La loi est entrée en vigueur le 2 avril 2001.

¹⁵⁴ Disponible aux adresses: <http://www.hmso.gov.uk/si/si2001/20013457.htm> (23.08.2003) et <http://www.hmso.gov.uk/si/si2001/20013458.htm> (23.08.2003)

¹⁵⁵ Selon cette deuxième ordonnance, il est demandé aux départements gouvernementaux, collectivités locales, police et administrations régionales de santé publique, organismes régulateurs, commissions et agences de conseils énumérés de préparer et de publier un projet d'égalité raciale, exposant la manière dont ils ont l'intention de remplir les exigences de l'obligation. Une obligation semblable est imposée aux organismes d'enseignement relativement à la composition ethnique et aux résultats de leur personnel et de leurs élèves. Les obligations spécifiques indiquées dans les ordonnances ne sont exécutoires que par la commission pour l'égalité raciale (*Commission for Racial Equality – CRE*) qui a publié un code de pratiques complet et détaillé.

Reconnaissance d'une action positive pour des groupes ethniques spécifiques et des domaines d'application précis

En **Autriche**, les mesures légales spécifiques existantes d'action positive destinée à promouvoir l'égalité de traitement des minorités ethniques sont devenues l'objet d'un débat public¹⁵⁶ – en raison de la protection accordée aux minorités autochtones par la Constitution et la *Volksgruppengesetz* (loi sur les minorités ethniques). En outre, les dispositions légales destinées à promouvoir les intérêts des minorités autochtones ont stimulé une certaine tendance en faveur de la ségrégation. Des experts proposent d'atteindre la revendication d'intérêt via des programmes d'action positive, des dispositions spéciales pour certaines régions d'établissement et des politiques, et via des subsides spéciaux et l'établissement d'institutions propres.¹⁵⁷ Avec le projet ministériel autrichien de nouvelle loi relative à l'égalité de traitement, aucune mesure spécifique destinée à prévenir ou à compenser les désavantages liés à la race ou à l'origine ethnique n'est prévue.¹⁵⁸

L'**Allemagne** et la **Grèce** ont, elles aussi, adopté des mesures d'action positive à l'égard de leurs minorités autochtones. En **Allemagne**, la législation relative aux matières culturelles, y compris la langue et l'enseignement, est une prérogative des États fédérés où ces minorités sont essentiellement installées. Cependant, depuis le mois d'août 2002, seuls cinq des seize États ont adopté des dispositions législatives concernant la protection des minorités.¹⁵⁹ Aucun de ces articles ne mentionne spécifiquement les Sinti et les Roms, alors que les trois autres groupes minoritaires reconnus (Danois, Frisons et Sorbes) sont expressément mentionnés dans la législation des États où résident des personnes appartenant à ces groupes.

En **Grèce**, une réponse légale est adoptée, par exemple, dans le domaine de l'enseignement. La loi n° 2341/1995¹⁶⁰ a introduit la notion de discrimination positive en faveur d'une minorité socialement exclue. Selon les dispositions de la loi, un nombre spécifique de places dans chaque département universitaire sont réservées à des étudiants de la minorité musulmane (Turcs, Pomaks et Roms). Les décrets présidentiels n° 155/1978, n° 182/1984 et n° 86/2001 définissent les procédures pour la reconnaissance des études et des diplômes d'écoles étrangères et pour l'intégration des enfants dans les écoles grecques au moyen de mesures de discrimination positive.¹⁶¹

¹⁵⁶ Un long débat a fait rage concernant les appellations bilingues de lieux sur les poteaux indicateurs en Carinthie du sud.

¹⁵⁷ Baumgartner, G., Perchinig, B., «Minderheitenpolitik» [Politique relative aux minorités], 1997, dans Dachs, H., Gerlich, P., Gottweis, H., Horner, F., Kramer, H., Lauber, V., Müller, W.C., Tálos, E. (sous la direction de), *Handbuch des politischen Systems Österreichs: Die Zweite Republik* [Guide du système politique autrichien: la deuxième République], Vienne: Mayence, p. 637.

¹⁵⁸ Il faut toutefois mentionner que la dernière version du projet de loi relative à l'égalité de traitement publiée le 4 novembre 2003 transpose l'article 5 de la directive relative à l'égalité raciale et l'article 7 de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi et de travail dans les sections 16 et 28 qui établissent explicitement que des mesures positives ne constituent pas une discrimination.

¹⁵⁹ Article 25 de la Constitution du Brandebourg, article 18 de la Constitution du Mecklembourg-Poméranie occidentale, article 5, paragraphe 2, et article 6 de la Constitution de la Saxe, article 37, paragraphe 1, de la Constitution de Saxe-Anhalt et article 5 de la Constitution du Schleswig-Holstein. De plus, les droits scolaires du Brandebourg et de la Saxe permettent aux élèves Sorbes d'apprendre la langue sorbe.

¹⁶⁰ Grèce, loi n° 2341/1995 (FEK [journal officiel grec] 208A du 06.10.1995).

¹⁶¹ Toutefois, l'article 116, paragraphe 2, de la constitution fournit à vrai dire une plateforme sur laquelle on pourrait fonder la législation antidiscrimination et des dispositions administratives positives. Il indique qu'une discrimination positive en faveur des femmes ne constitue pas une discrimination fondée sur le sexe. Il prévoit, en outre, que l'État «doit s'occuper de l'élimination des inégalités qui existent réellement, en particulier au préjudice des femmes».

Reconnaissance d'une action positive pour des situations spécifiques et des domaines d'application précis

Au **Danemark**, la loi de 1996 relative à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail indique, dans son chapitre 2, partie 5, section 9, que «cette loi ne porte pas préjudice aux mesures qui sont introduites en vertu d'une autre législation, en vertu de dispositions qui trouvent leur base légale dans une autre législation ou encore au moyen d'initiatives publiques, en vue de promouvoir les opportunités d'emploi pour des personnes d'une race, couleur, religion, opinion politique, orientation sexuelle ou origine nationale, sociale ou ethnique particulière.»¹⁶² De plus, l'article 4 de la loi relative à l'égalité de traitement ethnique pare à l'éventualité d'utiliser des mesures positives.

En **Finlande**, le plan d'action gouvernemental pour lutter contre la discrimination ethnique et le racisme a été adopté par le parlement en mars 2001. En mettant l'accent sur les années 2001 à 2003, le gouvernement est prêt à soutenir et à promouvoir des mesures de lutte contre toutes les formes de discrimination et de racisme. Outre une liste de mesures qui doivent être prises aux niveaux local, régional et national, une des principales mesures au niveau gouvernemental et ministériel consiste en «un devoir ... de promouvoir le recrutement de personnes qui appartiennent à des minorités ethniques pour faire partie du personnel des ministères et de leur administration subalterne ...»¹⁶³

En **France**,¹⁶⁴ quatre organismes gouvernementaux responsables pour la politique relative au marché de l'emploi et pour l'immigration¹⁶⁵ ont conclu en 2002 un accord triennal pour renforcer la lutte contre la discrimination en améliorant l'accès des immigrés aux services publics pour l'emploi, aux emplois et à la formation.¹⁶⁶

Le **Luxembourg** a mis en œuvre des mesures spécifiques visant à «favoriser certains groupes qui sont désavantagés en raison de leur origine raciale ou ethnique, de leur religion ou de leurs convictions, en vue d'éliminer les inégalités existantes qui affectent ces groupes, ou d'encourager une égalité des chances réelle pour tous les membres de la société». Il convient de mentionner dans ce contexte la loi du 29 juillet 1999 modifiant le règlement grand-ducal de mai 1972 portant sur les réglementations en matière d'emploi pour les étrangers. Bien que les mesures ne soient que temporaires, elles prévoient le traitement préférentiel pour les réfugiés qui fuient une zone de guerre, traitement défini comme tel par le Conseil d'État néerlandais eu égard à la législation générale relative à l'emploi des étrangers.¹⁶⁷

Le **Portugal** adopte plusieurs initiatives très hésitantes, tout particulièrement dans le domaine de l'enseignement, pour promouvoir la minorité rom ainsi que les minorités ethniques immigrées. Ces initiatives comportent des mesures visant à impliquer de plus en plus les communautés roms dans le processus d'affirmation de leur citoyenneté et de leur égalité. Ainsi, par exemple, les médiateurs culturels établis par le décret joint n° 304/98¹⁶⁸ (article 2) se voient confier la responsabilité de

¹⁶² Disponible en anglais à l'adresse: <http://www.posting.dk/data/english/forskelsbehandling2.htm> (23.08.2003).

¹⁶³ Disponible à l'adresse: <http://www.mol.mol.fi/migration/etnoraen.pdf> (23.08.2003).

¹⁶⁴ En plus des dispositions légales, la France a mis en œuvre plusieurs mesures institutionnelles en vue de contrer la discrimination. Ces provisions sont le «114» – un centre d'appel gratuit vingt-quatre heures sur vingt-quatre pour les victimes de discrimination et un centre de documentation ainsi que l'organisation GELD (Groupe d'études et de lutte contre les discriminations). Voir la section 6.2 relative aux organismes spécialisés.

¹⁶⁵ L'agence nationale pour l'emploi, le fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et la direction de la population et des migrations.

¹⁶⁶ Disponible à l'adresse: <http://www.stop-discrimination.info/index.php?id=382> (23.08.2003)

¹⁶⁷ EUMC, 2002, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Luxembourg* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Luxembourg], p. 23.

¹⁶⁸ *Diário da República* [journal officiel portugais], série II, n° 96 du 24.04.1998.

promouvoir le dialogue interculturel et de stimuler le respect et une meilleure connaissance de la diversité culturelle et de l'inclusion sociale.

Le décret-loi n° 5/2001 du 14 décembre 2001¹⁶⁹ institue le secrétariat interculturel (*Entreculturals*).¹⁷⁰ Ce secrétariat est chargé de concevoir, lancer et coordonner des projets et programmes interministériels, notamment dans le système de l'enseignement, visant à promouvoir des valeurs telles que la socialisation, la tolérance, le dialogue et la solidarité et à assurer un soutien technique spécialisé. Le conseil consultatif pour les questions liées à l'immigration, créé par le décret-loi n° 39/98, a pour but d'assurer la participation et la coopération d'associations d'immigrés et de partenaires sociaux ainsi que d'institutions sociales de solidarité, dans la définition de politiques d'intégration sociale et de lutte contre l'exclusion. En ce qui concerne l'intégration des immigrés et des minorités ethniques et/ou culturelles, les principes essentiels de la politique nationale d'immigration, tels qu'énumérés dans le préambule du décret-loi n° 244/98 du 8 août 1998, article 36, comprennent expressément l'«encouragement aux associations d'immigrés». La loi n° 20/96 constitue la base légale pour la participation d'associations d'immigrés et d'organisations antiracistes ou des droits de l'homme dans les procédures pénales.

Dans la loi **espagnole** de 1990 relative au système de l'enseignement, l'article 63 de la section V intitulée «Compensation pour les inégalités dans l'enseignement» indique que «en vue de rendre effectif le principe de l'égalité dans l'exercice du droit à l'enseignement, les autorités développent des actions compensatoires en faveur de personnes, groupes et régions territoriales présentant des situations désavantageuses, et fournissent les ressources économiques nécessaires».¹⁷¹

Bien que ne constituant pas une action de traitement préférentiel, les dispositions de la loi de 1999 portant création de mesures contre la discrimination professionnelle fondée sur des motifs d'origine ethnique, de religion ou d'autres convictions sont les plus frappantes dans la législation **suédoise**. Les articles 4 à 7 chargent les employeurs de promouvoir activement la diversité ethnique dans le cadre de leurs activités en mettant en œuvre de telles mesures assurant une situation de travail appropriée pour tous les employés quelle que soit leur origine ethnique. En outre, «l'employeur doit mettre en œuvre des mesures pour empêcher et arrêter tout harcèlement ethnique ou toutes représailles à l'égard d'un employé à la suite d'un rapport de discrimination ethnique» (section 6).¹⁷²

4.6. Charge de la preuve

La directive en matière d'égalité raciale expose brièvement en son article 8¹⁷³ la charge de la preuve dans les affaires civiles et administratives, alors qu'elle souligne déjà dans ses remarques introductives

¹⁶⁹ *Diário da República* [journal officiel portugais], série I-B, n° 27 du 01.02.2001. Abroge le décret-loi n° 63/91 du 18.02.1991.

¹⁷⁰ Dépend directement du membre du gouvernement exerçant la tutelle sur les questions relatives à l'égalité, et du ministère de l'enseignement.

¹⁷¹ EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Spain* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Espagne], 2002, p. 23.

¹⁷² *Measures to Counteract Ethnic Discrimination in Working Life Act – Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning* (loi portant création de mesures contre la discrimination dans la vie professionnelle fondée sur des motifs d'origine ethnique, de religion ou d'autres convictions) (SFS 1999:130) – y compris les modifications jusqu'à SFS 2000:762 compris. Disponible à l'adresse:

http://naring.regeringen.se/inenglish/pdf/sfs1999_130.pdf (23.08.2003).

¹⁷³ Article 8, paragraphe 1, de la directive relative à l'égalité raciale: «Les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte,

que «l'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose dès qu'il existe une présomption de discrimination et, dans les cas où cette situation se vérifie, la mise en oeuvre effective du principe de l'égalité de traitement requiert que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse.»¹⁷⁴ Une dérogation est prévue pour les procédures pénales.¹⁷⁵

En effet, la directive souligne à cet effet que dès lors qu'un recours est formé, la demanderesse est obligée d'établir des «faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte». Si elle y parvient, la charge de la preuve se déplace alors vers la défenderesse à qui il incombe de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination illégale.¹⁷⁶

Le principe consistant à déplacer la charge de la preuve dans des affaires de discrimination raciale ou religieuse existait déjà jusqu'à présent au **Danemark** (où il se limitait à la différence de salaire),¹⁷⁷ en **France** (seulement dans le domaine de l'emploi),¹⁷⁸ en **Irlande** (en pratique dans la jurisprudence, bien que des dispositions explicites soient requises),¹⁷⁹ en **Italie** (en partie et limité au domaine de l'emploi),¹⁸⁰ aux **Pays-Bas** (fondé sur un arrêt de la Cour suprême et non pas sur la législation),¹⁸¹ en **Espagne** (mais uniquement dans la limite du droit social),¹⁸² en **Suède** (limité au domaine de l'emploi)¹⁸³ et au **Royaume-Uni**.^{184 185}

il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.»

¹⁷⁴ Considérant 21 des remarques introductives à la directive relative à l'égalité raciale.

¹⁷⁵ Article 8, paragraphe 3, de la directive relative à l'égalité raciale.

¹⁷⁶ *Combating racial and ethnic discrimination: taking the legislative European agenda further* [Lutter contre la discrimination raciale et ethnique: poursuivre l'agenda législatif européen], éd. par Isabelle Chopin et Jan Niessen, Bruxelles/Londres, mars 2002.

¹⁷⁷ Section 2, paragraphe 4, de la loi n° 253 du 7 avril 2004 relative à l'interdiction de la différence de traitement sur le marché du travail.

¹⁷⁸ *Loi relative à la lutte contre les discriminations* n° 2001-1066 du 16.11.2001 et *loi de modernisation sociale* n° 2002-73 du 17.01.2002 qui inclut un chapitre relatif à la lutte contre le harcèlement moral au travail et à la charge de la preuve. L'article 169 de la loi de modernisation sociale a été modifié par l'article 4 de la loi n° 2003-6 du 03.01.2003 concernant la charge de la preuve en cas de harcèlement moral.

¹⁷⁹ Le projet de loi de 2004 en matière d'égalité prévoit un déplacement de la charge de la preuve vers la défenderesse lorsqu'il existe une présomption de discrimination pour l'un des neuf motifs de discrimination.

¹⁸⁰ Article 44, paragraphe 9, du décret-loi n° 286 du 25.07.1998, texte unique portant les dispositions relatives à la réglementation de l'immigration et les normes relatives à la condition de l'étranger (*Decreto legislativo 25 luglio 1998, n.286. Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero*), bien qu'il y ait eu un manque de mise en oeuvre judiciaire selon le rapport du PFN.

¹⁸¹ Fondé sur l'arrêt de la Cour suprême dans ce que l'on appelle l'affaire *Binderen* (HR 10.12.82, NJ 1983, 687).

¹⁸² Article 55 de la loi relative au statut des travailleurs.

¹⁸³ Voir les travaux préparatoires à la loi portant création de mesures contre la discrimination dans la vie professionnelle fondée sur des motifs d'origine ethnique, de religion ou d'autres convictions (SFS 1999:130).

¹⁸⁴ La position du droit du Royaume-Uni concernant la charge de la preuve dans des affaires de discrimination a été exposée par la Cour d'appel dans l'affaire *King/Great Britain China Centre*, IRLR 1991, p. 513, qui a été approuvée par la Chambre des Lords (*House of Lords*) dans l'affaire *Zafar/Glasgow City Council*, IRLR 1998, p. 36.

¹⁸⁵ Centre européen pour les droits des Roms (*European Roma Rights Center – ERRC*), Interights, Migration Policy Group (MPG), (août 2002), *Racial, ethnic and religious discrimination, A comparative analysis of national and European law, A comparison of EC Directive 2000/43 of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin and Protocol No 12 to the European Convention on Human rights with existing national law in 15 EU Member States and 11 candidate countries* [Discrimination raciale, ethnique et religieuse. Une analyse comparative des droits nationaux et du droit européen. Une comparaison de la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et du protocole n° 12 à la Convention européenne des droits de l'homme avec le droit national existant dans les 15 États membres de l'UE et les 11 pays candidats], (sous la direction de) Isabelle Chopin et Jan Niessen.

En **Autriche**, la transposition de cet article de la directive semble insuffisante. Alors que la directive requiert de la défenderesse de «prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement», le projet de loi relative à l'égalité de traitement n'oblige la défenderesse qu'à «établir des faits pertinents». Ceci permettrait à chaque défenderesse de se disculper beaucoup plus facilement de tout reproche et n'est donc pas conforme aux exigences minimales établies par la directive.¹⁸⁶

En **Belgique**, la nouvelle loi prévoit un déplacement de la charge de la preuve:¹⁸⁷ la loi fédérale votée en janvier 2003 interdisant toutes les formes de discrimination indique explicitement que des données statistiques (ou «tests de situation») peuvent être utilisées pour établir le fait qu'il existe à première vue des preuves d'une inégalité de traitement dans des cas de discrimination. Un «test de situation» compare la manière dont quelqu'un se comporte dans différentes circonstances, lorsque, par exemple, la personne se trouve face à une personne d'une minorité ethnique ou face à quelqu'un d'origine européenne. Dès que le fait est établi, la charge se déplace vers la personne inculpée de traitement inéquitable qui doit démontrer qu'il existe des motifs valables pour son comportement.¹⁸⁸

Au **Danemark**, la nouvelle loi relative à l'égalité de traitement ethnique a introduit l'idée d'un partage de la charge de la preuve en cas de violation de l'interdiction de discrimination. La loi relative à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail, qui a finalement été adoptée en avril 2004, a également introduit un partage de la charge de la preuve dans des cas d'inégalité de traitement dans le marché du travail.

En **Italie**, le décret-loi n° 215, qui transpose la directive relative à l'égalité raciale, est entré en vigueur le 9 juillet 2003. L'assouplissement de la charge de la preuve reste partiel dans des cas de discrimination pour des motifs d'origine raciale ou ethnique. Selon le décret, la demanderesse doit présenter des éléments factuels de nature «sérieuse, exacte et cohérente», pertinents pour établir l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

En **Espagne**, il est prévu d'inclure dans la législation qui interdit la discrimination fondée sur différents motifs les mêmes dispositions, quant au partage de la charge de la preuve, que celles comprises dans les lois relatives à l'égalité des sexes.¹⁸⁹

Le gouvernement des **Pays-Bas** faisait au départ preuve de retenue à l'égard de cette disposition. Pour cette raison, il semblait judicieux de faire tout ce qui était possible pour dissiper les malentendus concernant le champ d'application de la disposition;¹⁹⁰ si une personne est supposée avoir fait l'objet d'une discrimination, elle doit produire les faits ou circonstances sur lesquels cette suspicion est fondée. La simple allégation d'une discrimination est donc insuffisante. La charge de la preuve n'est pas renversée, mais elle se déplace vers l'autre partie si la demanderesse a raisonnablement défendu son argument.¹⁹¹ Ce déplacement de la charge de la preuve n'est pas nouveau en droit néerlandais. Dans des affaires civiles, on recourt également à l'allègement de la charge de la preuve lorsque la division traditionnelle de la charge de la preuve conduit à des résultats déraisonnables, comme dans les affaires de responsabilité médicale.¹⁹² La commission pour l'égalité de traitement a appliqué le déplacement de la charge de la preuve dans des affaires de discrimination depuis qu'elle a été établie

¹⁸⁶ Voir http://www.wif.wien.at/gleichstellungs_site/gleichstellung_pages/downloads/gbg-rv.doc (15.05.2004).

¹⁸⁷ Article 19, paragraphe 3, de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, disponible à l'adresse: http://www.antiracisme.be/en/laws/Act_discrimination.htm (10.09.2003).

¹⁸⁸ Disponible à l'adresse: <http://www.stop-discrimination.info/index.php?id=379> (10.09.2003).

¹⁸⁹ Disponible à l'adresse: <http://www.stop-discrimination.info/index.php?id=379> (10.09.2003).

¹⁹⁰ Voir également les documents parlementaires II, 1999-2000, 22 112, n° 145, p. 15.

¹⁹¹ Voir également Bosse, C., «*Richtlijn inzake bewijs van discriminatie*» [Ligne directrice en matière de preuve de discrimination], 2000, dans *SMA*, 2000, p. 64 à 68.

¹⁹² Pays-Bas, *Hoge Raad* (Conseil supérieur), HR 20.11.1987, NJ 1988, 500, avec note de Heemskerk (Timmer/Deutman) et réitéré dans Pays-Bas, *Hoge Raad* (Conseil supérieur), HR 18.02.1994, NJ 1994, 368 (Schepers/De Bruin).

en 1994.¹⁹³ La directive rend nécessaire une modification du droit de la preuve dans la loi relative à l'égalité de traitement.

En **Suède**, une règle relative à la preuve a été introduite dans la nouvelle loi qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2003, comme suit: «si une personne qui estime avoir fait l'objet d'une discrimination ou qui a été exposée à des représailles montre que les circonstances lui donnent raison de présumer qu'elle a été discriminée ou a fait l'objet de représailles, la défenderesse doit montrer qu'il n'y a pas eu de discrimination ou de représailles.» La règle de la preuve signifie qu'en cas de probabilité de discrimination, la personne qui est supposée avoir discriminé doit alors respectivement démontrer et prouver que ce n'était pas le cas.¹⁹⁴

En **Grande-Bretagne**, le règlement de 2003 modifiant la loi de 1976 sur les relations raciales [*Race Relations Act 1976 (Amendment) Regulations 2003*]¹⁹⁵ prévoit, en ce qui concerne la charge de la preuve devant les tribunaux du travail, que «lorsque, lors de l'audition de la plainte, la demanderesse prouve des faits à partir desquels le tribunal pourrait conclure, en l'absence d'une explication adéquate, que la défenderesse a commis un tel acte de discrimination ou de harcèlement contre la demanderesse, le tribunal doit confirmer la plainte à moins que la défenderesse prouve ne pas avoir commis cet acte.» Une formulation semblable est également utilisée en ce qui concerne la charge de la preuve devant les tribunaux de grande instance (*County and Sheriff Courts*) en Irlande du Nord.¹⁹⁶

4.7. Organismes spécialisés

Le chapitre III de la directive expose les exigences relatives aux organismes spécialisés chargés de promouvoir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. L'article 13 fixe les compétences minimales dont ces organismes devraient être investis.

Ces tâches peuvent donc être assignées à un ou plusieurs organisme(s), qui peu(ven)t également faire partie d'organes déjà existants, chargés de défendre à l'échelon national les droits de l'homme ou les droits des personnes. Par conséquent, la création d'un nouvel organisme n'est pas exigée en soi. Les buts et tâches de cet organisme, tels qu'énumérés à l'article 13 de la directive, sont les suivants:

- aide indépendante aux personnes victimes d'une discrimination pour engager une procédure,
- conduite d'études indépendantes concernant les discriminations,
- publication de rapports indépendants/recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations.

En ce qui concerne en particulier la tâche des organismes relativement au traitement des plaintes, l'article 13 de la directive reste vague. De plus, quelques pays, tels que le Royaume-Uni, avaient établi leur législation antidiscrimination - et donc aussi des organismes spécialisés - en fonction de leurs besoins et antécédents, bien avant l'adoption de la directive relative à l'égalité raciale. Ceci se reflète, par conséquent, dans la diversité des compétences attribuées aux organismes spécialisés qui existent aujourd'hui ainsi que dans leur cadre organisationnel (ONG financés par des fonds publics, bureaux relevant d'un ministère, du Cabinet du Premier ministre ou du bureau d'un médiateur spécialisé, par exemple, en Finlande et en Suède).

¹⁹³ Leenders, M., *Bewijs en discriminatie bij de arbeid* [La preuve et la discrimination au travail], Zwolle, Tjeenk Willink, 1997, p. 64.

¹⁹⁴ *Extended protection against discrimination* [Protection étendue contre la discrimination], Fiche d'informations, ministère de la justice, Suède, Ju.03.12e, juin 2003, disponible à l'adresse: http://www.justitie.regeringen.se/inenglish/pressinfo/pdf/FaktaJu_0312e.pdf (10.09.2003).

¹⁹⁵ Statutory Instrument 2003 n° 1626 qui est entré en vigueur le 19 juillet 2003, disponible à l'adresse: <http://www.hms.o.gov.uk/si/si2003/20031626.htm> (10.09.2003).

¹⁹⁶ Ainsi, les règles 41 et 43 modifient la charge de la preuve dans des procédures devant les tribunaux et les cours relatives à la discrimination pour des motifs de race, d'origines ethniques ou nationales ou de harcèlement, dans des domaines concernés par la directive.

La **Belgique**, le **Danemark**, la **Finlande**, l'**Irlande**, l'**Italie**, les **Pays-Bas**, le **Portugal**, la **Suède** et le **Royaume-Uni** ont établi des institutions qui remplissent les exigences telles que requises à l'article 13 de la directive. Dans les autres États membres de l'UE, il existe des organismes qui exécutent en partie les tâches d'organismes spécialisés, telles qu'indiquées à l'article 13, mais il est douteux qu'ils remplissent pleinement ces exigences.

En **Autriche**, un projet de loi prévoit d'étendre les fonctions de la commission actuelle pour l'égalité de traitement et du bureau du médiateur pour les chances en matière d'égalité de traitement en vue de traiter, outre la discrimination fondée sur le sexe, l'ensemble des autres motifs mentionnés à l'article 13 du traité des Communautés européennes, à l'exception du handicap. En **Allemagne**, en **Grèce** et en **Espagne**, il n'existe pas encore d'organismes spécialisés tels que prévus à l'article 13.

La **France**¹⁹⁷ a transposé en partie la directive relative à l'égalité raciale en votant deux lois, en 2001, qui modifient d'une manière significative le code du travail (loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002) et le code pénal (loi relative à la lutte contre les discriminations du 16 novembre 2001). Dans son rapport *Lutter contre la discrimination* d'avril 1999, le président du Haut Conseil pour l'intégration a recommandé l'établissement d'un organisme indépendant possédant des pouvoirs d'investigation dans les affaires de discrimination en matière d'emploi. Cette recommandation n'a pas été suivie jusqu'à présent¹⁹⁸ bien qu'un groupe de recherche, le Groupe d'études et de lutte contre les discriminations – GELD, se soit vu attribuer la tâche d'analyser des problèmes liés à la discrimination fondée sur l'origine ethnique. Ce groupe remplit également une fonction consultative et d'information.¹⁹⁹

¹⁹⁷ À la suite de la perception du caractère inadéquat des voies de recours prévues par les tribunaux, en combinaison avec l'exigence du droit européen d'établir un appareil indépendant pour l'accès aux voies de recours concernant la discrimination, un débat s'est développé quant à la création d'une autorité antidiscrimination indépendante. Le Président de la République a maintenant proposé lui-même de créer une telle institution.

¹⁹⁸ EUMC, *France – A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief, with the Council Directives* [France – Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale pour des motifs d'origine raciale ou ethnique, de religion ou de convictions, avec les directives du Conseil], Vienne, 2002, p. 37. Disponible à l'adresse: http://eumc.eu.int/eumc/material/pub/Art13/ART13_France-en.pdf (27.08.2003).

¹⁹⁹ Groupe d'études et de lutte contre les discriminations, France, p. 1. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/fr_geld_en.pdf (27.08.2003).

Pays/organisme	Attributions/Domains d'activité et base légale	Conseil et personnel	Ressources financières
AT			
	NON, mais il existe un projet de loi ²⁰⁰		
BE			
Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR)	<p>Base légale: loi du 15 février 1993 (modifiée en 2003, élargissement des compétences). Organisme indépendant qui possède un statut légal propre et exerce ses activités de manière indépendante.²⁰¹</p> <p>Tâches: lutter contre la discrimination, assurer des droits fondamentaux pour les étrangers, informations/conseils, opinion spécialisée, recevoir des plaintes de particuliers, médiation, recherche, formation, peut porter des affaires devant les tribunaux.²⁰²</p> <p>Motifs de discrimination couverts: couvre tous</p>	Les membres du conseil d'administration (21) sont nommés par arrêté royal pour un mandat de 6 ans. Le personnel est recruté par la direction (65 à 95 membres du personnel permanents à temps plein). ²⁰³	Proviennent presque entièrement du budget fiscal général, subventions secondaires pour des projets particuliers. 2001: le CECLR a reçu 4,3 millions d'euros provenant du budget général, plus des subventions pour des projets particuliers

²⁰⁰ Toutefois, les organismes suivants existent: People's Advocate, le conseil consultatif des droits de l'homme (*Menschenrechtsbeirat – MRB*) et les conseils consultatifs des minorités nationales près de la Chancellerie fédérale (*Volksgruppenbeiräte*). Au lieu d'établir de nouveaux organismes antidiscrimination, l'Autriche a choisi d'étendre le mandat des institutions déjà existantes qui ont été créées sur la base de la loi relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail. Projet ministériel de nouvelle loi relative à l'égalité de traitement, disponible à l'adresse: (10.09.2003). Commission pour l'égalité de traitement (*Gleichbehandlungskommission*): les paragraphes 32 et 33 du projet de loi relative à l'égalité de traitement prévoient d'établir une commission pour l'égalité de traitement au sein du ministère fédéral de la santé et des femmes, qui sera structurée en trois conseils pour l'égalité de traitement (le premier conseil sera responsable de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le secteur du travail ainsi que de formes multiples de discrimination. Le deuxième conseil sera responsable de l'égalité de traitement sans différence due à la race, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, l'âge et l'orientation sexuelle dans le secteur de l'emploi, et le troisième conseil sera responsable de l'égalité de traitement sans différence due à la race ou l'origine ethnique dans d'autres domaines). Les membres des conseils sont nommés pour une période de 4 ans par les ministères et les partenaires sociaux. Si un conseil conclut qu'il s'est produit une discrimination, il peut présenter au coupable une proposition quant à la question de savoir comment il faut réaliser une égalité de traitement. Si la personne n'agit pas en conséquence, le conseil peut saisir un tribunal de l'affaire. Le médiateur responsable peut aussi, avec le consentement de la victime, porter des affaires devant les tribunaux. Le conseil doit publier de manière anonyme des avis spécialisés des Commissions et les décisions judiciaires pertinentes. Le bureau du médiateur pour les chances en matière d'égalité de traitement (*Gleichbehandlungsanwaltschaft*): les paragraphes 34 à 37 du projet de loi instituent un médiateur auprès du ministère fédéral de la santé et des femmes. En plus du médiateur déjà existant pour l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le secteur de l'emploi, il doit y avoir un médiateur responsable de l'égalité de traitement sans différence due à la race, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, l'âge et l'orientation sexuelle dans le secteur de l'emploi, et un autre médiateur responsable pour l'égalité de traitement sans différence due à la race ou à l'origine ethnique dans d'autres domaines. Les trois médiateurs pour l'égalité de traitement doivent être nommés par le ministère fédéral de la santé et des femmes après consultation des partenaires sociaux. Dans l'exécution de leurs tâches, les médiateurs seront autonomes et indépendants. La tâche du bureau du médiateur pour les chances en matière d'égalité de traitement (*Gleichbehandlungsanwaltschaft*) consisterait à fournir des conseils et de l'aide aux personnes qui se sentent discriminées. Les médiateurs peuvent mener des enquêtes indépendantes et publier des rapports et recommandations indépendants sur des thèmes liés à la discrimination.

²⁰¹ EUMC, *Belgium – A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief, with the Council Directives* [Belgique – Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale pour des motifs d'origine raciale ou ethnique, de religion ou de convictions, avec les directives du Conseil], Vienne, 2002, p. 42. Disponible à l'adresse:

http://eumc.eu.int/eumc/material/pub/Art13/ART13_Belgium-en.pdf (27.08.2003).

²⁰² PLS Ramboll management, *The European Union against discrimination. Specialised bodies to promote equality and/or combat discrimination, Final Report* [L'Union européenne contre la discrimination. Les organismes spécialisés pour la promotion de l'égalité et/ou la lutte contre la discrimination. Rapport final], 2002, p. 26. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/equalitybodies_exe_c_en.pdf (06.08.2003).

²⁰³ Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Belgique, p. 2. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/be_ceclr_en.pdf (06.08.2003).

	les motifs de discrimination prévus à l'article 13 du traité CE (à l'exception du sexe).		s'élevant de 0,1 à 0,3 million d'euros. On s'attend à ce que la somme totale double. ²⁰⁴
--	--	--	---

Pays/organisme	Attributions/Domains d'activité et base légale	Conseil et personnel	Ressources financières
DK			
Centre danois pour les études internationales et les droits de l'homme (DCISM)	<p>Base légale: loi n° 411 du 6 juin 2002. Établi depuis le 1^{er} janvier 2003. Fusion de plusieurs organismes.²⁰⁵ Loi relative à l'égalité de traitement ethnique .</p> <p>Tâches: recherche, campagnes pour promouvoir l'égalité de traitement, recevoir des plaintes de particuliers (à l'exception des questions relatives à l'emploi) (assistance lors de plaintes fournie par des institutions locales d'aide juridique) et formuler des conclusions après investigations (juridiquement non contraignantes).²⁰⁶ Le projet de loi relative à l'égalité de traitement quelle que soit l'origine ethnique, voté par le parlement le 20 mai 2003, a assigné au centre la tâche de recevoir des plaintes de particuliers, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2003.</p> <p>Motifs de discrimination couverts: origine raciale et ethnique.</p>	<p>L'ensemble du conseil d'administration et le directeur sont responsables pour l'administration et les finances.</p> <p>L'IHR fonctionnera parallèlement à l'IIS , ayant chacun son propre conseil d'administration et directeur et possédant une autonomie pour toutes les autres matières.</p> <p>L'IIS sera doté d'un nouveau conseil d'administration, alors que le conseil d'administration actuel du DCHR succède en tant que conseil de l'IHR.²⁰⁷</p>	
FI			
Médiateur pour les minorités ethniques	<p>Base légale: loi n° 660/2001 et loi n° 687/2001.</p> <p>Tâches: a succédé au Médiateur pour les étrangers. Promouvoir des relations ethniques positives. Rendre compte de, suivre et améliorer la situation des minorités ethniques et des étrangers au moyen de recommandations/opinions spécialisées/rapports annuels et investigations mais ne possède pas de pouvoir de prise de décision. Fournit des avis juridiques aux particuliers et peut porter des affaires devant les tribunaux à la demande du plaignant.²⁰⁸ Entendu dans des procédures de demande d'asile et dans des cas d'extradition d'étrangers. Encourage la coopération entre les organismes publics et non publics impliqués dans la lutte contre la discrimination.</p> <p>Motifs de discrimination couverts: origine raciale et ethnique. Le Médiateur est consulté dans des cas d'asile et des cas d'expulsion.</p>	<p>Le Médiateur est nommé (pour un mandat de 5 cinq ans au maximum) par le gouvernement, tout comme le conseil d'administration (16 membres).²⁰⁹</p>	<p>L'intégralité du financement provient du budget fiscal. En 2001, il s'élevait à 250 000 Marks finlandais (sans les salaires). Seules les affaires importantes et principales sont portées devant les tribunaux en raison des ressources limitées.²¹⁰</p>

²⁰⁴ Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Belgique, p. 6. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/be_ceclr_en.pdf (06.08.2003).

²⁰⁵ Le Centre comprend deux instituts: 1. **l'Institut pour les Études Internationales (IIS)**. Cet institut rassemble les activités existantes de l'Institut danois des affaires internationales (DUPI), du centre pour la recherche au développement (CDR), de l'institut de Copenhague pour la recherche sur la paix (COPRI) et d'une section spéciale pour les activités du centre danois pour les études sur l'Holocauste et le Génocide .

2. **l'Institut des droits de l'homme (IHR)**. Cet institut rassemble les activités existantes du centre danois des droits de l'homme (DCHR) et de parties du conseil pour l'égalité ethnique (NEL). Disponible aux adresses: <http://www.dcism.dk>; <http://www.cdr.dk/info/chart.htm> et <http://fusion.humanrights.dk/> (11.08.2003).

²⁰⁶ Informations fournies par l'institut des droits de l'homme (Centre danois des droits de l'homme), 21.08.2003. www.humanrights.dk/news/Bill/ (11.08.2003).

²⁰⁷ *Institutional profile of the Ombudsman for Minorities* [Profil institutionnel du médiateur pour les minorités], Finlande, (février 2002), p. 1 à 4. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/fi_ombuds_en.pdf (06.08.2003).

²⁰⁸ *Institutional profile of the Ombudsman for Minorities*, Finlande, (février 2002), p. 2. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/fi_ombuds_en.pdf (06.08.2003).

²⁰⁹ *Institutional profile of the Ombudsman for Minorities*, Finlande, (février 2002), p. 4f. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/fi_ombuds_en.pdf (06.08.2003).

Pays/organisme	Attributions/Domaines d'activité et base légale	Conseil et personnel	Ressources financières
FR			
	NON ²¹¹		
DE			
	NON ²¹²		
EL			
	NON ²¹³		

²¹¹ Toutefois, les institutions suivantes actives dans ce domaine existent: la Commission nationale consultative des droits de l'homme, le Groupe d'études et de lutte contre les discriminations, la Commission d'accès à la citoyenneté et le Haut Conseil pour l'Intégration.

²¹² Toutefois, parmi d'autres, les institutions suivantes actives dans ce domaine existent: le commissaire à l'intégration au niveau fédéral (antérieurement le commissaire aux affaires des étrangers) qui fournit également des conseils sur des questions de discrimination (<http://www.integrationsbeauftragte.de>), le comité indépendant du parlement allemand pour les politiques des droits de l'homme et l'aide humanitaire, l'institut allemand indépendant pour les droits de l'homme et le commissaire à l'intégration.

²¹³ Toutefois, l'institution suivante existe: la commission nationale des droits de l'homme.

Pays/organisme	Attributions/Domains d'activité et base légale	Conseil et personnel	Ressources financières
IE ²¹⁴ Autorité pour l'égalité	Base légale: créée en tant qu'organisme indépendant par la loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi. La loi de 2000 sur l'égalité du statut a étendu son mandat. Tâches: oeuvre en faveur de l'élimination de la discrimination interdite et en faveur de la promotion de l'égalité des chances et des droits dans le cadre de la législation en matière d'égalité. Mène des recherches, publie des rapports, fournit des informations et des conseils et peut fournir de l'assistance juridique dans le cas d'une importante question de principe ou de l'incapacité d'un plaignant d'exposer son cas de manière adéquate. Dans certaines circonstances, l'Autorité peut porter une affaire devant le Tribunal pour l'égalité (<i>Equality Tribunal</i>) à la place d'un plaignant. ²¹⁵ Motifs de discrimination couverts: sexe, état civil, état familial, âge, handicap, race, orientation sexuelle, convictions religieuses et affiliation à la communauté des <i>Travellers</i> . ²¹⁶	Les membres du conseil d'administration (12) sont nommés par le gouvernement pour une période de 4 ans. Le conseil nomme son directeur (moyennant approbation ministérielle) qui dirige le reste du personnel (45 à 54 membres). ²²⁰	Allocation annuelle de 5 millions d'euros provenant du budget fiscal. Financement marginal seulement provenant de subventions liées à des projets. ²²²
Bureau du directeur des enquêtes en matière d'égalité – le tribunal pour l'égalité (<i>ODEI</i>)	Base légale: loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi. Ses attributions ont été étendues par la loi de 2000 sur l'égalité du statut. Tâches: sous l'égide du département pour la justice, l'égalité et la réforme juridique. Toutefois, organisme indépendant avec fonction de tribunal pour l'égalité (organisme quasi-judiciaire). Pouvoir de recevoir des plaintes de particuliers, d'enquêter sur des plaintes individuelles et de les arbitrer. Si une conduite discriminatoire est prouvée, une réparation ²¹⁷ (compensation) peut être accordée au moyen de décisions contraignantes et exécutoires. ²¹⁸ Motifs de discrimination couverts: les mêmes neuf motifs que pour l'Autorité pour l'égalité ²¹⁹	Le directeur est nommé par le ministre pour la justice, l'égalité et la réforme juridique. Bureau pour l'égalité et bureau pour la médiation en matière d'égalité (13 membres). Conseiller juridique. Personnel administratif (12 membres). ²²¹	Entièrement financé par le ministère des finances. Le montant pour 2001 s'élevait à 1 700 000 euros. ²²³

²¹⁴ Outre l'Autorité pour l'égalité et l'ODEI, il existe la commission irlandaise des droits de l'homme. **Base légale:** établie par la loi de 2000 instituant la commission des droits de l'homme. **Tâches:** le mandat de cet organisme indépendant consiste à suivre de près le caractère adéquat et l'efficacité des dispositions législatives en vue de protéger les droits de l'homme au sens le plus large, à mener et commanditer des recherches sur des questions liées à la discrimination qui relèvent de sa compétence, et à fournir de l'aide juridique aux particuliers dans la défense de leurs droits de l'homme. Disponible à l'adresse: <http://homepage.tinet.ie/~ihrc/powers.htm> (07.08.2003). Quinze commissaires nommés par le gouvernement pour un mandat de cinq ans. Conformément aux lois de 2000 et 2001 instituant la commission des droits de l'homme, pas moins de sept membres sont des femmes et pas moins de sept membres sont des hommes. Le recrutement supplémentaire de trois membres du personnel est en cours. Disponible à l'adresse: <http://homepage.tinet.ie/~ihrc/commissioners.htm> (07.08.2003).

²¹⁵ Autorité pour l'égalité (*Equality Authority*), Irlande, p. 8. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/irl_equalauth_en.pdf (06.08.2003).

²¹⁶ <http://www.equality.ie/ninegrounds.shtml> (12.08.2003).

²¹⁷ Bureau du directeur des enquêtes en matière d'égalité (ODEI – le tribunal pour l'égalité) [*Office of the Director of Equality Investigations (ODEI – The Equality Tribunal)*], Irlande, p. 1. Disponible aux adresses: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/irl_odei_en.pdf (06.08.2003) et www.odei.ie (02.07.2004).

²¹⁸ PLS Ramboll management, *The European Union against discrimination. Specialised bodies to promote equality and/or combat discrimination, Final Report* [L'Union européenne contre la discrimination. Les organismes spécialisés pour la promotion de l'égalité et/ou la lutte contre la discrimination. Rapport final], 2002, p. 27. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/equalitybodies_exe_c_en.pdf (07.08.2003).

²¹⁹ <http://www.odei.ie/mission.htm> (12.08.2003).

Pays/organisme	Attributions/Domaines d'activité et base légale	Conseil et personnel	Ressources financières
IT			
Bureau de lutte contre les discriminations ²²⁴ (<i>Ufficio per il contrasto delle discriminazioni</i>)	<p>Base légale: Décret-loi n° 215 du 9 juillet 2003 transposant la directive relative à l'égalité raciale (publié dans la G.U. n° 186 du 12 août 2003).²²⁵</p> <p>Tâches: assistance aux victimes de la discrimination, mener des enquêtes en matière de discrimination, mesures et actions de discrimination positive pour éviter ou compenser des désavantages liés à une origine raciale ou ethnique spécifique, conseils et recommandations en matière de législation, de modification de la législation existante et de problèmes liés à la discrimination, rapports annuels au parlement et au Premier ministre, diffusion d'informations et campagnes de sensibilisation, recherche.</p> <p>Motifs de discrimination couverts: origine raciale et ethnique.</p>	Dirigé par une personne responsable, nommée par le Premier ministre ou un ministre qu'il délègue, qui promeut l'égalité et la suppression des discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique.	

²²⁰ Autorité pour l'égalité (*Equality Authority*), Irlande, p. 3f. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/mslegln/irl_equalauth_en.pdf (06.08.2003).

²²¹ Bureau du directeur des enquêtes en matière d'égalité (ODEI – le tribunal pour l'égalité) [*Office of the Director of Equality Investigations (ODEI – The Equality Tribunal)*], Irlande, p. 2. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/mslegln/irl_odei_en.pdf (06.08.2003).

²²² Autorité pour l'égalité (*Equality Authority*), Irlande, p. 10. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/mslegln/irl_equalauth_en.pdf (06.08.2003).

²²³ Bureau du directeur des enquêtes en matière d'égalité (ODEI – le tribunal pour l'égalité) [*Office of the Director of Equality Investigations (ODEI – The Equality Tribunal)*], Irlande, p. 8. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/mslegln/irl_odei_en.pdf (06.08.2003).

²²⁴ Le point focal national notait que l'article 13 de la directive relative à l'égalité raciale ne peut pas être entièrement respecté, en particulier en ce qui concerne l'indépendance requise, vu le fait qu'un tel «bureau» est créé au siège du gouvernement, qu'il semble être destiné à fonctionner sous la guidance stricte du chef du gouvernement et des structures gouvernementales, et que ce bureau n'est dirigé que par un seul responsable, un directeur responsable nommé par le Premier ministre ou par un ministre qu'il délègue.

²²⁵ <http://www.eius.it/normativa/2003/024.asp> (20.08.2003).

Pays/organisme	Attributions/Domains d'activité et base légale	Conseil et personnel	Ressources financières
LU ²²⁶			
Commission spéciale permanente contre la discrimination raciale (CSP-RAC)	<p>Base légale: la loi du 27 juillet 1993 a créé le Conseil national pour étrangers (CNE). Trois commissions ont été établies au sein du CNE. L'une est la commission spéciale permanente contre la discrimination raciale (CSP-RAC).</p> <p>Tâches: organe consultatif indépendant pour le gouvernement, formation (employés du secteur public),²²⁷ préparer sur demande ou de sa propre initiative des propositions et des campagnes et projeter des plans pour lutter contre la discrimination raciale et promouvoir l'intégration des étrangers, recevoir des plaintes de particuliers ou de groupes qui allèguent que leurs droits tels que prévus dans la CIEDR ont été violés après épuisement de toutes les autres voies de recours légales disponibles (article 14/2 de la CIEDR).²²⁸ La commission peut adresser son avis aux plaignants lorsqu'elle essaie de résoudre un cas de discrimination raciale, agir en tant que médiateur ou déférer l'affaire à un tribunal approprié.²²⁹</p> <p>Motifs de discrimination couverts: race et ethnicité.</p>	<p>Le CNE a un conseil d'administration de 30 membres dont 15 représentent les étrangers. Les autres sont des représentants de différentes organisations (y compris les syndicats, associations d'immigrés, ...) nommés par le ministre de la famille.</p> <p>La CSP-RAC comprend 13 membres, en partie des membres du CNE et aussi des spécialistes externes nommés par le CNE.²³⁰</p>	<p>Reçoit un certain soutien administratif et des subventions <i>ad hoc</i>.²³¹</p>

²²⁶ Également instituée: la **Commission consultative des droits de l'homme**.

²²⁷ Commission spéciale permanente contre la discrimination raciale, Luxembourg, p. 2f. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/lux_csprac_en.pdf (27.08.2003).

²²⁸ Aucune plainte de ce type n'a été déposée devant la CSP-RAC jusqu'en 2002.

²²⁹ ECRI, *Second rapport sur le Luxembourg adopté le 13 décembre 2002*, p. 10f. Disponible à l'adresse: http://www.coe.int/T/E/human%5FRights/Ecri/1%2DECRI/2%2DCountry%2Dby%2Dcountry%5Fapproach/Luxembourg/Luxembourg_CBC2_pdf.pdf (27.08.2003).

²³⁰ Commission spéciale permanente contre la discrimination raciale, Luxembourg, p. 2f. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/lux_csprac_en.pdf (27.08.2003).

²³¹ Commission spéciale permanente contre la discrimination raciale, Luxembourg, p. 6. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/lux_csprac_en.pdf (27.08.2003).

Pays/organisme	Attributions/Domains d'activité et base légale	Conseil et personnel	Ressources financières
NL ²³²			
Commission pour l'égalité de traitement (CGB)	<p>Base légale: la loi relative à l'égalité de traitement, la loi relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, les articles 7:646 et 7:648 du code civil et l'article 125g de la loi sur les fonctionnaires.²³⁴</p> <p>Tâches: formation, conseiller politique, avis spécialisé pour les organismes publics, les sociétés, etc. quant à la question de savoir si leur politique est conforme à la législation sur l'égalité de traitement, reçoit des plaintes, mène des enquêtes (avec et sans plaintes de particuliers), fournit des décisions qui ne sont pas juridiquement contraignantes mais qui sont normalement suivies. La commission peut, de sa propre initiative, porter des affaires devant les tribunaux (ce pouvoir lui est conféré en compensation du caractère non obligatoire de ses décisions).²³⁵</p> <p>Motifs de discrimination couverts: religion, convictions, orientation politique, race, sexe, nationalité, orientation sexuelle, état civil, heures de travail ou contrat temporaire.²³⁶</p>	<p>Les membres de la Commission (9) et les membres adjoints (12) sont nommés par le ministre de la justice pour un mandat de 6 ans.</p> <p>36 membres du personnel.²³⁸</p>	<p>La Commission est financée via cinq ministères à partir du budget fiscal. Pour 2001, le budget pour toutes les activités s'élevait à 1,8 millions d'euros.²⁴⁰</p>
Bureau national contre la discrimination raciale (LBR) ²³³	<p>Base légale: ONG, pas de base légale.</p> <p>Tâches: formation, conseils politiques (observations sur la nouvelle législation), conseils aux particuliers, recherches et études.²³⁷</p>	<p>Conseil d'administration composé de 6 à 7 personnes (mandat de 3 ans).</p> <p>Conseil consultatif de 15 membres nommés par le LBR.</p> <p>Personnel: 25-30 personnes.²³⁹</p>	<p>Environ 1,2 millions d'euros. Le gouvernement finance le LBR. Le principal financement provient du ministère de la justice. Également des subsides pour des projets. Une petite partie des ressources financières provient de ressources propres.²⁴¹</p>

²³² Également créés: les bureaux antidiscrimination (*Antidiscriminatiebureaus – ADBs*) <http://www.lbr.nl> (07.08.2003).

²³³ www.lbr.nl (07.08.2003).

²³⁴ www.cgb.nl (07.08.2003).

²³⁵ Commission pour l'égalité de traitement (*Commissie Gelijke Behandeling – CGB*), Pays-Bas, p. 4f.

Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/nl_equaltrat_en.pdf (07.08.2003).

²³⁶ <http://www.cgb.nl/english/default.asp> (12.08.2003).

²³⁷ www.lbr.nl/euroinfo/english/folderengl.html (07.08.2003).

²³⁸ Commission pour l'égalité de traitement (*Commissie Gelijke Behandeling – CGB*), Pays-Bas, p. 2. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/nl_equaltrat_en.pdf (07.08.2003).

²³⁹ Bureau national contre la discrimination raciale (*Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie – LBR*), Pays-Bas, p. 1. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/nl_lbr_en.pdf (07.08.2003).

²⁴⁰ Commission pour l'égalité de traitement (*Commissie Gelijke Behandeling – CGB*), Pays-Bas, p. 8. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/nl_equaltrat_en.pdf (07.08.2003).

²⁴¹ Bureau national contre la discrimination raciale (*Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie – LBR*), Pays-Bas, p. 6f. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/nl_lbr_en.pdf (07.08.2003).

Pays/organisme	Attributions/Domaines d'activité et base légale	Conseil et personnel	Ressources financières
PT ²⁴²			
Haut Commissaire aux immigrants et aux minorités ethniques (<i>ACIME</i>)	Base légale: Décret-loi n° 3-A/96. Le décret-loi n° 251/2002 a, depuis novembre 2002, changé le Haut Commissaire dans une structure plus large. Tâches: campagnes d'information, améliorer les conditions (de vie) des immigrants, promouvoir des chances égales pour tous les citoyens, recherche, capacité d'institution gouvernementale consultative, ²⁴³ peut imposer des peines/amendes (loi n° 134/99) après avoir consulté la commission pour l'égalité et contre la discrimination raciale.	Le président du Conseil des ministres dirige le haut commissariat. Il est nommé par le Premier ministre. ²⁴⁶	
Commission pour l'égalité et contre la discrimination raciale	Base légale: loi n° 134/99 du 28 août 1999 (date de publication), précisée par le décret-loi n° 111/2000. Créée en 2001. Présidée par l'ACIME. Tâches: collecte des informations sur les actes discriminatoires et applique des sanctions adéquates, conseiller politique via des recommandations, mène et promeut des recherches et des enquêtes, et publie des rapports annuels. Motifs de discrimination couverts: race, couleur, ethnicité, origine. ²⁴⁴ Les victimes peuvent porter plainte directement devant le haut commissaire aux immigrants et aux minorités ethniques et la Commission pour l'égalité et contre la discrimination raciale. ²⁴⁵	Le haut commissaire est le président. Deux membres nommés chacun par le gouvernement et le parlement. 13 membres présentant des antécédents divers. ²⁴⁷	Il n'y a pas de chiffres disponibles. Toutefois, la loi indique que le gouvernement doit prévoir des fonds appropriés pour la commission. Reçoit des allocations annuelles du Cabinet du Premier ministre. ²⁴⁸
ES			
	NON		

²⁴² Les organismes suivants ont également été établis: la commission interministérielle pour le suivi de la politique d'immigration, le conseil consultatif pour les questions liées à l'immigration (*Conselho Consultivo para os Assuntos da Imigração – COCAI*).

²⁴³ Commission pour l'égalité et contre la discrimination raciale (*Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial*), Portugal, p. 6. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/mslegln/pt_equalcom_en.pdf (27.08.2003).

²⁴⁴ <http://www.acime.gov.pt> (12.08.2003).

²⁴⁵ Informations fournies par le point focal national (26.08.2003).

²⁴⁶ Commission pour l'égalité et contre la discrimination raciale, Portugal, p. 3. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/mslegln/pt_equalcom_en.pdf (08.08.2003).

²⁴⁷ Commission pour l'égalité et contre la discrimination raciale, Portugal, p. 3. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/mslegln/pt_equalcom_en.pdf (08.08.2003).

²⁴⁸ Commission pour l'égalité et contre la discrimination raciale, Portugal, p. 9. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/mslegln/pt_equalcom_en.pdf (08.08.2003).

Pays/organisme	Attributions/Domaines d'activité et base légale	Conseil et personnel	Ressources financières
SE			
Médiateur contre la discrimination ethnique (DO)	<p>Base légale: loi portant création de mesures contre la discrimination dans la vie professionnelle fondée sur des motifs d'origine ethnique, de religion ou d'autres convictions.²⁴⁹ Dans le domaine de l'enseignement supérieur, le travail du médiateur est régi par la loi relative à l'égalité de traitement des étudiants dans les universités.²⁵⁰ Dans les autres domaines de la société, la loi relative au médiateur contre la discrimination ethnique²⁵¹ s'applique. Nouvelle loi interdisant la discrimination.²⁵² Créé comme autorité gouvernementale en 1986.</p> <p>Tâches: réviser la législation, campagnes et formation, conseiller politique, recherche, conseils aux particuliers, enquêtes, médiation, peut porter des affaires devant les tribunaux à la demande des victimes, révision de la législation. Compétences principalement liées au travail.²⁵³ La nouvelle loi interdisant la discrimination, qui doit être surveillée par le DO, étend ses pouvoirs à de nouveaux domaines de la société.²⁵⁴</p> <p>Motifs de discrimination couverts: race, couleur de peau, origine nationale ou ethnique, convictions religieuses.²⁵⁵</p>	<p>Pas de conseil d'administration. 15 membres du personnel.²⁵⁸</p>	<p>Intégralement financé par le budget fiscal. Allocation annuelle d'environ 1,3 millions d'euros.²⁶⁰</p>
Conseil contre la discrimination	<p>Base légale: loi portant création de mesures contre la discrimination dans la vie professionnelle fondée sur des motifs d'origine ethnique, de religion ou d'autres convictions.²⁵⁶</p> <p>Tâches: (comme indiqué dans la loi) prend des décisions quant à l'imposition d'amendes civiles. Peut tenir des audiences. Examine des recours contre des ordonnances (sur des amendes civiles) prises par le DO.</p> <p>Motifs de discrimination couverts: race, couleur de peau, origine nationale ou ethnique, convictions religieuses.²⁵⁷</p>	<p>Le DO convoque aux réunions du conseil qui comporte 13 membres.²⁵⁹</p>	

²⁴⁹ SFS 1999:130.

²⁵⁰ SFS 2001:1286.

²⁵¹ SFS 1999:131.

²⁵² La nouvelle loi est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2003.

²⁵³ Médiateur contre la discrimination ethnique (*Ombudsman against Ethnic Discrimination – Ombudsmannen mot etnisk diskriminering*), Suède, p. 3 à 5. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/sv_ombuds_en.pdf (07.08.2003).

²⁵⁴ Le médiateur peut intenter des actions en dommages et intérêts au nom de particuliers qui estiment avoir été discriminés, et ce droit s'applique aussi aux nouveaux domaines. Le médiateur doit essayer d'inciter les parties auxquelles s'appliquent les interdictions de discrimination à respecter volontairement la nouvelle loi. Les poursuites doivent être engagées dans les deux ans à compter de la date de l'action en cause ou à compter de la dernière date à laquelle une obligation aurait dû être remplie. Le droit d'engager des poursuites est autrement perdu. Disponible à l'adresse: *Extended protection against discrimination* [Protection étendue contre la discrimination], Fiche d'informations, ministère de la justice, Suède, Ju.03.12e, juin 2003, disponible à l'adresse: http://www.justitie.regeringen.se/inenglish/pressinfo/pdf/FaktaJu_0312e.pdf (10.09.2003).

²⁵⁵ <http://www.do.se/o.o.i.s?id=625> (12.08.2003).

²⁵⁶ SFS 1999:130.

²⁵⁷ Loi portant création de mesures contre la discrimination dans la vie professionnelle fondée sur des motifs d'origine ethnique, de religion ou d'autres convictions. Disponible à l'adresse: <http://www.do.se/o.o.i.s?id=624> (22.08.2003).

²⁵⁸ Médiateur contre la discrimination ethnique, Suède, p. 2. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/sv_ombuds_en.pdf (10.09.2003).

²⁵⁹ Informations fournies par le Médiateur contre la discrimination ethnique (22.08.2003).

²⁶⁰ Médiateur contre la discrimination ethnique, Suède, p. 9. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/sv_ombuds_en.pdf (10.09.2003).

Pays/organisme	Attributions/Domaines d'activité et base légale	Conseil et personnel	Ressources financières
UK			
Commission pour l'égalité raciale (<i>Commission for Racial Equality – CRE</i>)	Base légale: loi de 1976 sur les relations raciales. Organisme non gouvernemental indépendant. ²⁶¹ Tâches: La CRE est chargée de 3 tâches principales: travailler en faveur de l'élimination de la discrimination raciale, promouvoir l'égalité des chances et les bonnes relations entre personnes appartenant à différents groupes raciaux, suivre de près la loi et proposer des amendements ²⁶² au Secrétariat d'État. Ceci comporte la publication de conseils, des investigations officielles, des conseils et de l'assistance juridique. Motifs de discrimination couverts: race.	La Commission est composée de 8 à 15 commissaires. Chaque commissaire est nommé par le ministère de l'intérieur pour un mandat de 5 ans. Environ 200 membres du personnel, y compris régional. ²⁶⁶	Budget 2001-2002: 30 millions d'euros, presque entièrement sous la forme de subsides provenant du ministère de l'intérieur. Subsides liés à des projets de moins de 800 000 euros. ²⁶⁸
Commission pour l'égalité d'Irlande du Nord (<i>Equality Commission for Northern Ireland – ECNI</i>)	Base légale: loi de 1998 pour l'Irlande du Nord. Organisme public indépendant. Tâches: statut d'organisme consultatif officiel, campagnes publiques et formation, conseils juridiques, enquêtes officielles et avis de non-discrimination. ²⁶³ La Commission ne décide pas quant à la question de savoir s'il y a eu une discrimination. Il appartient à un tribunal ou à une cour industrielle indépendante de se prononcer. Assistance, à la demande de la victime, uniquement dans des affaires judiciaires d'importance stratégique. ²⁶⁴ Motifs de discrimination couverts: entre personnes présentant des convictions religieuses, opinions politiques, groupe racial, âge, état civil ou orientation sexuelle différents. Entre les hommes et les femmes en général. Entre personnes handicapées et personnes valides, et entre personnes ayant des personnes à charge et celles qui n'en ont pas. ²⁶⁵	De 14 à 20 commissaires nommés pour une période de 3 ans par le secrétaire d'État. 143 membres du personnel sur une base contractuelle normale plus des conseils externes sous-traités. ²⁶⁷	Le budget tout entier consiste en un subside du Cabinet du Premier ministre et du ministre adjoint. Pour 2002: 8,98 millions d'euros. ²⁶⁹

²⁶¹ <http://www.cre.gov.uk/about/about.html> (12.08.2003).

²⁶² Commission pour l'égalité raciale (*Commission for Racial Equality - CRE*), Royaume-Uni, p. 6. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/uk_comracequal_en.pdf (27.08.2003).

²⁶³ PLS Ramboll management, *The European Union against discrimination. Specialised bodies to promote equality and/or combat discrimination, Final Report* [L'Union européenne contre la discrimination. Les organismes spécialisés pour la promotion de l'égalité et/ou la lutte contre la discrimination. Rapport final], 2002, p. 29. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/equalitybodies_exe_c_en.pdf (06.08.2003).

²⁶⁴ Commission pour l'égalité d'Irlande du Nord (*Equality Commission for Northern Ireland*), p. 6f. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/uk_equalcomnirl_en.pdf (27.08.2003).

²⁶⁵ http://www.equalityni.org/yourrights/equality_law.htm (12.08.2003).

²⁶⁶ Commission pour l'égalité raciale, Royaume-Uni, p. 1f. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/uk_comracequal_en.pdf (08.08.2003).

²⁶⁷ Commission pour l'égalité d'Irlande du Nord, Royaume-Uni, p. 1f. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/uk_equalcomnirl_en.pdf (08.08.2003).

²⁶⁸ Commission pour l'égalité raciale, Royaume-Uni, p. 8f. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/uk_comracequal_en.pdf (27.08.2003).

²⁶⁹ Commission pour l'égalité d'Irlande du Nord, Royaume-Uni, p. 8. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/uk_equalcomnirl_en.pdf (08.08.2003).

Médiateurs

Tous les États membres ont créé des institutions/bureaux devant lesquels les particuliers peuvent en général présenter des plaintes concernant des actes ou des omissions de la part d'organismes publics.²⁷⁰ Ces bureaux présentent, dans la plupart des pays, les caractéristiques d'un médiateur (ou d'une organisation, d'un établissement ou d'un bureau similaire/comparable).

Les plaintes concernant des actes discriminatoires fondés sur la race ou l'origine ethnique peuvent également être portées devant ces institutions, bien que le traitement de tels actes ne constitue pas une priorité explicite dans le cadre du mandat (parmi toutes les autres tâches couvertes par le large mandat). Dans les pays où des organismes antidiscrimination spécialisés n'ont pas encore été établis, les bureaux des médiateurs constituent souvent la seule instance, outre les tribunaux, devant laquelle des particuliers peuvent porter leurs plaintes. C'est le cas en Autriche (bien qu'il existe un projet de loi pour mettre en œuvre la directive relative à l'égalité raciale), en France, en Allemagne, en Grèce et en Espagne.

Le *People's Advocate* autrichien se limite à surveiller le travail de l'administration publique fédérale et à traiter les plaintes de personnes qui se sentent défavorablement touchées par des décisions ou actions d'organismes publics, si toutes les autres voies de recours disponibles sont épuisées. Ses pouvoirs ne dépassent pas l'investigation et l'adoption de recommandations.²⁷¹ Le projet de loi relative à la mise en œuvre des deux directives relatives à l'égalité étend les compétences du bureau du médiateur pour les chances en matière d'égalité de traitement afin que celui-ci puisse également traiter de la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge et l'orientation sexuelle.

En **France**, le «Médiateur de la République» est une institution (créée en 1973) destinée à assister et aider les gens qui protestent contre une décision ou un comportement de l'administration publique. Pour qu'une plainte soit recevable, elle doit être déférée au Médiateur via l'intermédiaire d'un sénateur ou d'un membre du parlement après que l'instance administrative concernée ait été approchée par le plaignant.²⁷²

En **Allemagne**, le comité des pétitions (*Petitionsausschuss*) peut contrôler les lois sur lesquelles se fondent des actes ou jugements contestés. Toutefois, ce contrôle ne constitue généralement pas une aide dans des cas individuels mais pourrait empêcher la répétition d'affaires semblables dans le futur. Le comité peut émettre des recommandations relativement à des actes qui ont fait l'objet d'une contestation au moyen d'une plainte de l'administration publique.²⁷³

En **Grèce**, le médiateur examine des actes administratifs individuels, des omissions ou des actions de la part des départements gouvernementaux ou de services publics qui empiètent sur les droits personnels ou violent les intérêts légaux de particuliers ou de personnes morales. Il sert d'intermédiaire entre les autorités publiques et les particuliers en vue de protéger les droits des citoyens et lutter contre la mauvaise administration, sans toutefois exercer de pouvoir sur l'administration de la justice et le processus décisionnel des tribunaux.

En **Espagne**, le médiateur (*Defensor del Pueblo*) est chargé (loi de base n° 3/1981 du 6 avril 1981) d'assurer la conformité de toutes les autorités publiques à la Constitution. Le médiateur mène des enquêtes de sa propre initiative. Lorsqu'il réagit à des plaintes de particuliers, il peut également former

²⁷⁰ <http://www.euro-ombudsman.eu.int/links/en/natomeul.htm> (19.08.2003).

²⁷¹ EUMC, *Austria – A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief, with the Council Directives* [Autriche – Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale pour des motifs d'origine raciale ou ethnique, de religion ou de convictions, avec les directives du Conseil], Vienne, 2002, p. 33. Disponible à l'adresse: http://eumc.eu.int/eumc/material/pub/Art13/ART13_Austria-en.pdf (27.08.2003).

²⁷² <http://www.mediateur-de-la-republique.fr/mediateur/institu/index.htm> (19.08.2003).

²⁷³ http://www.bundestag.de/gremien/a2/a2_a.html (19.08.2003).

un recours en cas d'inconstitutionnalité et présente un rapport annuel au parlement.²⁷⁴ Il a le pouvoir de demander la collaboration de médiateurs régionaux (au niveau des communautés autonomes) et peut accéder aux informations de toutes les instances administratives. Bien que le médiateur puisse émettre des recommandations relativement à ses conclusions, il ne peut pas modifier de lois ou règlements ni examiner de plaintes concernant le fonctionnement des autorités compétentes pour l'administration de la justice.²⁷⁵

Alors qu'il n'existe actuellement pas de médiateur national au **Luxembourg**,²⁷⁶ il y a un droit de pétition au niveau national et des plaintes de particuliers peuvent être présentées devant la chambre des députés où le comité des pétitions²⁷⁷ examine les plaintes.

Au **Portugal**, la Constitution prend des dispositions pour le médiateur (*Provedor de Justica*). Les particuliers peuvent présenter des plaintes contre les autorités publiques, bien que le médiateur puisse intervenir dans les relations entre personnes privées si l'affaire présente un rapport particulier avec les domaines relevant de la responsabilité du médiateur concernant la protection des droits, des libertés et des garanties. Les problèmes de discrimination sont, par conséquent, inclus bien que le médiateur ne s'occupe pas exclusivement de pratiques discriminatoires.²⁷⁸

²⁷⁴ EUMC, *Spain – A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief, with the Council Directives* [Espagne – Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale pour des motifs d'origine raciale ou ethnique, de religion ou de convictions, avec les directives du Conseil], Vienne, 2002, p. 30. Disponible à l'adresse: http://eumc.eu.int/eumc/material/pub/Art13/ART13_Spain-en.pdf (10.09.2003).

²⁷⁵ ECRI, *Second rapport sur l'Espagne adopté le 13 décembre 2002*, p. 10. Disponible à l'adresse: http://www.coe.int/T/E/human%5Frights/Ecri/1%2DECRI/2%2DCountry%2Dby%2Dcountry%5Fapproach/Spain/Spain_CBC_2en.asp#TopOfPage (27.08.2003).

²⁷⁶ <http://europa.eu.int/scadplus/citizens/en/lu/htm> (19.08.2003).

²⁷⁷ <http://www.euro-ombudsman.eu.int/links/en/lu.htm> (19.08.2003).

²⁷⁸ EUMC, *Portugal – A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief, with the Council Directives* [Portugal – Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale pour des motifs d'origine raciale ou ethnique, de religion ou de convictions, avec les directives du Conseil], Vienne, 2002, p. 26f. Disponible à l'adresse: http://eumc.eu.int/eumc/material/pub/Art13/ART13_Portugal-en.pdf (27.08.2003).

5. Autre base légale pour l'antidiscrimination:²⁷⁹ les dispositions constitutionnelles

Cette section fournit un bref aperçu des dispositions constitutionnelles des États membres concernant l'égalité, l'antidiscrimination, les minorités et les questions qui y sont liées.

En **Autriche**, l'article 7, paragraphe 1, de la Constitution de 1920 (*Bundes-Verfassungsgesetz – B-VG*), indique que «tous les citoyens sont égaux devant la loi. Les privilèges fondés sur la naissance, le sexe, le rang, la classe ou la religion sont exclus. Nul ne peut faire l'objet d'une discrimination en raison de son handicap. La République (Fédération, autorités des États fédérés et autorités locales) s'engage à garantir l'égalité de traitement des personnes handicapées et non handicapées dans tous les domaines de la vie quotidienne.» La Constitution ne comporte pas de dispositions explicites interdisant la discrimination fondée sur la «race» ou l'«origine ethnique». L'Autriche est toutefois partie à la CIEDR et a transposé l'accord au niveau constitutionnel.²⁸⁰ De plus, les articles 6 et 8 du traité d'État signé à Vienne interdisent d'autres formes de discrimination fondée, par exemple, sur la race, la langue ou la religion.

Aux termes de l'article 10 de la Constitution **belge** du 17 février 1994, «*les Belges sont égaux devant la loi; seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers.*» Le principe de non-discrimination est garanti à l'article 11 selon lequel: «*la jouissance des droits et des libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination. À cette fin, la loi et le décret garantissent notamment les droits et les libertés des minorités idéologiques et philosophiques.*» L'article 191 indique que «*tout étranger qui se trouve sur le territoire de la Belgique jouit de la protection accordée aux personnes et aux biens, sauf les exceptions établies par la loi.*» Les personnes peuvent saisir la Cour d'arbitrage pour faire respecter ces dispositions.

Au **Danemark**, la privation des droits civils et politiques sur la base de l'origine ou de la religion est interdite par la Constitution. L'article 70 de la Constitution du Royaume de Danemark du 5 juin 1953 indique que «nul ne peut être privé, pour des raisons de croyance ou d'origine familiale, de l'accès à la pleine jouissance de ses droits civils et politiques et ne peut se soustraire pour ces raisons à ses obligations civiles courantes.» L'article 71, paragraphe 1, précise que «la liberté personnelle est inviolable. Nul sujet danois ne peut être privé de quelque manière que ce soit de sa liberté à cause de ses convictions politiques ou religieuses ou à cause de son origine ethnique.» Ces dispositions sont des principes qui guident le législateur lors de l'adoption de la législation, les autorités administratives lors de la promulgation d'actes juridiques généraux et particuliers et les tribunaux lors du règlement des conflits juridiques entre particuliers. Il convient toutefois d'indiquer qu'il n'existe pas d'interdiction constitutionnelle directe de la discrimination.

Selon le paragraphe 2, section 5, de la Constitution **finlandaise** «il ne peut être attribué à quiconque, sans motifs acceptables, un statut différent pour des raisons de sexe, d'âge, d'origine, de langue, de religion, de conviction, d'opinion, d'état de santé, de handicap ou pour toute autre raison en rapport avec la personne.»²⁸¹

L'article 1^{er} de la Constitution **française** indique que «*la France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion.*» De plus, la Constitution précise dans son préambule (1946) que

²⁷⁹ Cette étude ne couvre pas la base juridique de l'antidiscrimination en matière d'emploi. Prière de se référer à cet égard à l'étude de l'EUMC, «Les migrants, les minorités et l'emploi: exclusion, discrimination et anti-discrimination dans les 15 États membres de l'Union européenne», principaux auteurs: Michael Jandl, Albert Kraler et Anna Stepien, série de l'EUMC *Equal Opportunities for an Inclusive Europe* [Égalité des chances pour une Europe inclusive], Vienne, 2003.

²⁸⁰ Autriche, BGBl. n° 390/1373.

²⁸¹ Disponible à l'adresse: <http://www.europarl.eu.int/en/discrimi/ssi/race/summaries/default.shtm> (10.09.2003).

«nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.»

L'article 3, paragraphe 1, de la loi fondamentale de la République fédérale d'**Allemagne** dispose que «toutes les personnes sont égales devant la loi». L'article 3, paragraphe 3 indique que «nul ne peut être favorisé ou défavorisé en raison de son sexe, de son ascendance, de sa race, de sa langue, de son pays natal et de son origine, de sa foi ou de ses opinions religieuses ou politiques.»²⁸²

Selon l'article 3 de la Constitution **italienne**, «tous les citoyens sont investis d'un statut social égal et sont égaux devant la loi, sans distinction de sexe, de race, de langue, de religion, d'opinions politiques et de situation personnelle ou sociale.» Le même article indique aussi qu'«il incombe à la République d'éliminer tous les obstacles de nature économique et sociale qui, en limitant la liberté et l'égalité des citoyens, empêchent le plein développement des individus et la participation de tous les travailleurs à l'organisation politique, économique et sociale du pays.»²⁸³

En **Irlande**, l'article 40, paragraphe 1, de la Constitution prévoit le principe d'égalité de tous les citoyens devant la loi.

Selon l'article 40, paragraphe 3, point 1, l'État garantit dans ses lois de respecter et, pour autant que cela soit réalisable, de défendre par ses lois les droits personnels des citoyens. En outre, comme l'indique l'article 40, paragraphe 3, point 2, l'État protège par ses lois tout citoyen contre des attaques injustes dans l'exercice de ses droits. L'article 44, paragraphe 3, point 3 est la garantie constitutionnelle de l'État qu'il ne discriminer pas pour des motifs de profession religieuse, de convictions ou de statut.²⁸⁴

L'article 10 b de la Constitution du Grand-Duché de **Luxembourg** indique que «les Luxembourgeois sont égaux devant la loi. Ils sont admissibles à tous les postes publics, civils et militaires; la loi détermine l'admissibilité des non-Luxembourgeois à ces emplois.»²⁸⁵ En ce qui concerne l'effet de la disposition constitutionnelle, l'article 2 de la loi du 27 juillet 1997 sur l'organisation de la Cour constitutionnelle établit que la Cour décide si les actes législatifs – à l'exception des actes concernant l'approbation de traités – sont en conformité avec la Constitution.

Aux **Pays-Bas**, outre la législation relative à l'égalité, la Constitution protège l'égalité de statut de toutes les personnes qui habitent aux Pays-Bas vis-à-vis de l'État.²⁸⁶ Le principe de l'égalité de traitement et de la non-discrimination s'applique à toutes les personnes résidant aux Pays-Bas au titre de l'article 1^{er} de la Constitution du Royaume des Pays-Bas selon lequel «toutes les personnes qui se trouvent aux Pays-Bas seront traitées de manière égale dans des circonstances égales» et qui interdit la discrimination, y compris la discrimination raciale.

²⁸² Jusqu'en août 2002, il n'y avait de dispositions légales concernant la protection des minorités que dans 5 des 16 États fédérés: l'article 25 de la Constitution du Brandebourg, l'article 18 de la Constitution du Mecklembourg-Poméranie occidentale, l'article 5, paragraphe 2, et l'article 6 de la Constitution de la Saxe, l'article 37, paragraphe 1, de la Constitution de Saxe-Anhalt et l'article 5 de la Constitution du Schleswig-Holstein. Aucun de ces articles ne mentionne toutefois spécifiquement les Sinti et les Roms alors que les trois autres groupes minoritaires reconnus (Danois, Frisons et Sorbes) sont spécifiquement mentionnés dans la législation des États dans lesquels résident des particuliers qui appartiennent à ces groupes.

²⁸³ Disponible à l'adresse: <http://www.europarl.eu.int/en/discrimi/ssi/race/summaries/default.shtm> (10.09.2003).

²⁸⁴ EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Ireland* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Irlande], 2002.

²⁸⁵ De plus, un arrêt de la Cour d'appel a reconnu qu'un principe constitutionnel en matière d'égalité est applicable à tout individu concerné par la législation luxembourgeoise (arrêt du 15 juillet 1999 n° 21871 du rôle des audiences).

²⁸⁶ Ce principe ne peut toutefois pas être directement invoqué dans les relations horizontales entre particuliers.

Au **Portugal**, la Constitution comprend un nombre de dispositions qui sanctionnent le principe de l'égalité de traitement et de la non-discrimination.²⁸⁷ L'article 15 sanctionne le principe selon lequel des résidents légaux non citoyens – et dans certains cas aussi des citoyens étrangers dont la situation est irrégulière au Portugal – jouissent des mêmes droits que les citoyens.²⁸⁸

Le principe de non-discrimination acquiert une portée plus large en vertu de l'article 8 de la Constitution portugaise. Cet article dispose que les règles et les principes du droit international général ou ordinaire font partie intégrante du droit portugais et que les règles prévues dans les conventions internationales dûment ratifiées ou approuvées s'appliquent dans le cadre de la législation nationale après leur publication officielle. Cela vaut, par exemple, pour la CIEDR. Tant l'article 13 de la Constitution portugaise que les règles prévues dans les conventions internationales sont directement applicables et peuvent être invoqués devant les tribunaux.

En **Espagne**, l'article 14 de la Constitution espagnole du 27 décembre 1978 indique que «les Espagnols sont égaux devant la loi et 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 condition ou circonstance personnelle ou sociale.» Le principe d'égalité et de non-discrimination est protégé de deux manières. Premièrement, le principe d'égalité et de non-discrimination est contraignant pour toutes les autorités publiques. Deuxièmement, tout citoyen peut saisir les tribunaux réguliers et la Cour constitutionnelle pour faire respecter ce principe. L'article 13, paragraphe 1, prévoit que les étrangers jouissent en Espagne des libertés publiques garanties au titre 1, dans les termes établis par les traités et la loi. Enfin, l'article 10, paragraphe 2, indique que les normes relatives aux droits fondamentaux et aux libertés que reconnaît la Constitution seront interprétées conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme et aux traités et accords internationaux portant sur les mêmes matières ratifiés par l'Espagne.

En **Suède**, la Constitution contient une interdiction de la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique (instrument du gouvernement). Selon le chapitre 2, article 15, «aucune loi ou autre décret ne peut impliquer la discrimination d'un citoyen au motif qu'il appartient à une minorité en raison de sa race, de sa couleur ou de son origine ethnique.» En vertu du chapitre 2, article 22, les citoyens non suédois jouissent du même droit à la non-discrimination. Les dispositions antidiscrimination s'adressent au législateur, c'est-à-dire au parlement. Par conséquent, un particulier ne peut faire référence à ces dispositions dans les poursuites engagées contre un autre particulier. Cependant, les dispositions s'appliquent à la relation entre le particulier et l'État. Il est donc légalement requis, dans les services publics, que les décisions sur les offres d'emploi soient basées uniquement sur des motifs objectifs et il n'est donc jamais justifiable de traiter défavorablement un candidat à cause de son origine ethnique.²⁸⁹

Trois États membres (**l'Autriche**, la **Finlande** et la **Grèce**) ont une obligation constitutionnelle particulière à l'égard des minorités autochtones.

²⁸⁷ L'article 13, par exemple, précise que tous les citoyens ont la même dignité sociale et sont égaux devant la loi. Nul ne peut être privilégié, favorisé, lésé, privé d'un droit ou exempté d'une obligation en raison de son ascendance, de sa race, de sa langue, de sa religion ou de son pays d'origine. Selon l'article 35, l'informatisation de données personnelles de nature ethnique est interdite à moins que les titulaires n'en aient donné l'autorisation explicite ou dans des cas légalement autorisés. L'article 46 interdit toutes les organisations qui ont une idéologie raciste. Enfin, l'article 59 protège spécifiquement les travailleurs contre la discrimination fondée sur la nationalité, le pays d'origine, la religion ou les opinions politiques ou idéologiques.

²⁸⁸ L'article 15 de la constitution prévoit que «les étrangers et apatrides séjournant ou résidant au Portugal jouissent des mêmes droits et sont astreints aux mêmes devoirs que les citoyens portugais.» Bien que cela ne soit pas irréfutable sous l'angle de la doctrine juridique, la doctrine majoritaire a compris que cette disposition juridique couvre également les étrangers se trouvant dans une situation irrégulière puisqu'elle prévoit que cette norme constitutionnelle s'applique tant à tous ceux qui résident au Portugal (c'est-à-dire à tous les étrangers légaux) qu'à ceux qui se trouvent sur le territoire national (c'est-à-dire aux étrangers illégaux).

²⁸⁹ Disponible à l'adresse: <http://www.europarl.eu.int/en/discrimi/ssi/race/summaries/default.shtm> (10.09.2003).

À l'article 8 de sa Constitution, l'**Autriche** (le gouvernement fédéral, les États fédérés et les municipalités) déclare son engagement à respecter, sauvegarder et promouvoir la continuité de l'existence de ses minorités autochtones, leur préservation et leur diversité linguistique et culturelle. L'article 7 du *traité de l'État autrichien*²⁹⁰ inclut des dispositions pour assurer l'égalité de traitement des minorités autochtones (Slovènes et Croates en Carinthie, dans le Burgenland et en Styrie) au même titre que d'autres ressortissants autrichiens en jouissent. Cette égalité de traitement comporte, par exemple, le droit pour ces minorités d'établir leurs propres organisations et leur propre presse ainsi que le droit à leur langue, à une participation égale au système culturel, administratif et judiciaire et à un enseignement primaire dans la langue slovène ou croate (y compris un nombre proportionné d'écoles secondaires). De même, dans les districts administratifs et judiciaires ayant des populations mixtes, les langues slovène et croate doivent être acceptées en tant que langues officielles à côté de l'allemand. Ceci inclut une terminologie et des inscriptions topographiques en slovène ou en croate dans ces districts.²⁹¹

La section 17 de la Constitution de la **Finlande** accorde aux Sami en tant que minorité autochtone le droit constitutionnel de maintenir et de développer leurs propres culture et langue. Les mêmes droits s'appliquent cependant aussi aux Roms et à d'autres minorités.

En outre, l'article 4, paragraphe 1, de la Constitution **grecque** indique que «tous les Grecs sont égaux devant la loi.» L'article 5, paragraphe 1, précise que «chacun a le droit de développer librement sa personnalité et de participer à la vie sociale, économique et politique du pays, pour autant que cela n'empiète pas sur les droits d'autres personnes ou que cela ne viole pas la Constitution et les valeurs morales.» Selon l'article 5, paragraphe 2, «tous ceux qui vivent sur le territoire grec jouissent de la pleine protection de leur vie, de leur honneur et de leur liberté, quelles que soient leur nationalité, leur race, leur langue et leurs convictions religieuses ou politiques. Des exceptions ne sont permises que dans les cas prévus par le droit international.»²⁹² Une réforme constitutionnelle de mars 2001 a étendu la protection des droits de l'homme en ce qui concerne la discrimination dans les relations juridiques entre les personnes morales privées. Par conséquent, les dispositions antidiscrimination de la Constitution concernent également la discrimination, par exemple, par des employeurs individuels ou des sociétés à l'égard de leurs employés.

²⁹⁰ Autriche, traité de Vienne du 15 mai 1955, BGBl. n° 152/1955.

²⁹¹ Voir le chapitre 8.2 pour de plus amples informations relatives au cadre légal autrichien concernant les minorités autochtones.

²⁹² Disponible à l'adresse: <http://www.europarl.eu.int/en/discrimi/ssi/race/summaries/default.shtm> (10.09.2003).

6. Droit pénal, dispositions pénales, motivation raciale comme circonstance aggravante

Dans beaucoup d'États membres, la priorité principale dans la lutte contre le racisme et la discrimination ces dernières années a été accordée aux législations pénales. Il existe, par conséquent, une diversité de dispositions dans ce domaine, que cette section de l'étude souhaite passer brièvement en revue. Dans certains pays, la motivation raciale est, en outre, réglementée comme circonstance aggravante.

Le concept de «crimes et délits motivés par la haine», comprenant les crimes et délits racistes mais également d'autres catégories de crimes et délits, a été adopté récemment dans certains États membres tels que le Royaume-Uni. Il n'en découle pas automatiquement que les crimes et délits motivés par la haine incluent les crimes et délits racistes.

En **Grèce**, aux **Pays-Bas**, au **Portugal** et au **Royaume-Uni**, le port de symboles néonazis peut également être puni au titre de la disposition relative à l'incitation à la haine.

En **Autriche**, le port de symboles néonazis est interdit au titre de la loi sur les insignes (*Abzeichengesetz*).²⁹³ Les sections 1 et 3 répriment le fait de porter, exhiber, représenter ou diffuser publiquement des insignes d'une organisation qui est interdite au titre du droit autrichien.²⁹⁴ De plus, le code pénal autrichien réprime l'incitation à l'action hostile si quelqu'un induit ou incite publiquement – d'une façon qui risque de compromettre l'ordre public – à perpétrer un acte hostile contre une église ou une communauté religieuse existante dans l'État ou contre un groupe déterminé en raison de son appartenance à une telle église ou communauté religieuse, à une race, une nation, un groupe ethnique ou un état.²⁹⁵ L'agitation publique contre un tel groupe, les insultes ou le fait de le déprécier d'une manière qui enfreint la dignité humaine sont également interdits.²⁹⁶ De même, les attaques verbales racistes ou xénophobes dirigées contre une personne individuelle sont interdites au titre du code pénal autrichien.

En **Belgique**, dans l'optique de la *loi de 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie*,²⁹⁷ la loi antidiscrimination de février 2003 établit l'incitation aux actes discriminatoires comme une infraction au titre du droit pénal.

En **Finlande**, deux dispositions du code pénal concernent des pratiques discriminatoires.

En **France**, une proposition visant à modifier le code pénal pour renforcer ses dispositions traitant des délits racistes, antisémites et xénophobes a été adoptée en première lecture par l'Assemblée Nationale en décembre 2002. Elle introduit le concept d'appartenance ou de non-appartenance, vraie ou supposée, de la victime à une ethnie, nation, race ou religion.

En **Allemagne**, la section 130 du code pénal réprime l'incitation à la haine contre certaines sections de la population, l'incitation à la violence contre de tels groupes ou l'attaque de la dignité humaine des autres en les insultant, en méprisant avec malveillance de tels groupes ou en les diffamant, pourvu que

²⁹³ Autriche, BGBl. n° 84/1960, version modifiée BGBl. n° 117/1980.

²⁹⁴ Les insignes incluent les emblèmes, les symboles et les signes. Cette interdiction s'applique également aux insignes qui, en raison de leur similitude ou de leur destination évidente, sont utilisés pour remplacer un des insignes mentionnés ci-dessus.

²⁹⁵ Section 283 du code pénal, Autriche, BGBl. n° 60/1974 (01.01.1975), version modifiée BGBl. I n° 134/2002 (13.08.2002).

²⁹⁶ Les auteurs peuvent encourir jusqu'à deux années d'emprisonnement.

²⁹⁷ Dans le passé, cette loi a également été invoquée pour contester des pratiques discriminatoires en matière d'emploi.

l'auteur de ces infractions agisse d'une manière qui risque de troubler l'ordre public. Inciter à la haine raciale constitue également une infraction au titre de la même section.²⁹⁸

Le droit pénal en **Grèce** vise à interdire les actes ou les activités impliquant une discrimination raciale. La législation punit les actes suivants par un emprisonnement et une amende:

- provoquer ou inciter publiquement à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard de personnes ou de groupes uniquement à cause de leur race, de leur appartenance ethnique ou de leur religion;
- organiser ou participer à des organisations faisant de la propagande ou se livrant à des activités impliquant une discrimination raciale;
- exprimer publiquement des idées offensantes à l'égard de personnes ou de groupes à cause de leur race, de leur appartenance ethnique ou de leur religion;
- refuser des biens ou des services à quelqu'un pour le seul motif de sa race ou de son appartenance ethnique ou imposer des conditions pour la même raison.²⁹⁹

Au **Luxembourg**, en 1997, à l'occasion de l'Année européenne contre le racisme, le parlement a adopté différents amendements au code pénal, y introduisant une législation antidiscrimination détaillée. La longue liste de catégories à l'article 454 du code pénal fait référence à la discrimination fondée, entre autres, sur la race ou l'origine ethnique.

En **Irlande**, la loi de 1989 sur l'interdiction de l'incitation à la haine (*Prohibition of the Incitement to Hatred Act 1989*) pénalise l'incitation à la haine contre tout groupe de personnes dans l'État ou ailleurs à cause de leurs race, couleur, nationalité, religion, origines ethnique ou nationale ou appartenance à la communauté des *Travellers*. En raison des faiblesses perçues dans la législation, y compris l'absence de condamnations qui ont abouti, une révision de la loi a été annoncée en 2001. Cette révision a été différée pour permettre au gouvernement d'évaluer l'impact des récentes directives de l'UE sur les éventuelles modifications de cette législation.

En ce qui concerne l'**Espagne**, il convient de mentionner les dispositions suivantes du code pénal: l'article 314 impose une période d'emprisonnement de six mois à deux ans ou une amende de six à douze mois (le montant total de l'amende est basé sur un taux journalier qui varie en fonction de la situation économique du contrevenant) aux personnes qui sont responsables d'une discrimination grave au travail dans le secteur public ou privé à l'égard d'une personne en raison, entre autres, de son appartenance à un groupe ethnique ou à une race. L'article 510 impose une peine d'emprisonnement d'un à trois ans et une amende de six à douze mois à ceux qui incitent à la discrimination, à la haine ou à la violence contre des groupes ou des associations en raison, entre autres, de l'appartenance à un groupe ethnique, de la race ou de l'origine nationale. Aux termes de l'article 512, quiconque refuse dans le cadre de ses activités professionnelles ou commerciales d'accorder à une personne une prestation à laquelle celle-ci a droit, à cause de son appartenance à un groupe ethnique, à une race ou à une nation, est inapte à continuer d'exercer sa profession ou son métier ou à poursuivre ses activités ou ses transactions pendant une période de un à quatre ans.³⁰⁰

La législation de tous les États membres fournit une protection contre les infractions racistes mais tous les États membres ne considèrent pas le motif raciste sous-jacent à un acte violent comme un élément aggravant.

En **Autriche**, au **Portugal**, en **Suède** et au **Royaume-Uni**, le code pénal comporte des articles sur l'aggravation des peines en cas de motif raciste. Le code pénal **autrichien** prévoit dans sa section 33, n° 5,³⁰¹ qu'en cas de délits commis pour des motifs racistes ou xénophobes, la motivation doit être

²⁹⁸ Disponible à l'adresse: <http://www.europarl.eu.int/en/discrimi/ssi/race/summaries/default.shtm> (10.09.2003).

²⁹⁹ Disponible à l'adresse: <http://www.europarl.eu.int/en/discrimi/ssi/race/summaries/default.shtm> (10.09.2003).

³⁰⁰ Disponible à l'adresse: <http://www.europarl.eu.int/en/discrimi/ssi/race/summaries/default.shtm> (10.09.2003).

³⁰¹ Autriche, code pénal (*Strafgesetzbuch*), BGBl. n° 60/1974 (01.01.1975), version modifiée BGBl. I n° 134/2002 (13.08.2002).

examinée par le tribunal et être considérée comme un facteur aggravant lors de la détermination de la peine précise. Au **Portugal**, selon l'article 132, aux termes de l'article 146, n° 2 du code pénal, la peine pour les délits physiques autres que l'homicide peut également être aggravée lorsqu'il est démontré que la haine raciale en constitue la motivation.³⁰²

En **Suède**, le chapitre 29 du code pénal prescrit que, lors du prononcé d'une condamnation, il faut tenir compte du fait de savoir si un crime ou délit commis contre une personne, un groupe ethnique ou un autre groupe semblable de personnes a été motivé par la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, les convictions religieuses, l'orientation sexuelle ou une autre circonstance similaire.³⁰³ Selon cette disposition, le tribunal qui prononce la peine doit considérer comme circonstance aggravante et alourdir la peine de l'auteur du crime ou délit le fait que celui-ci, par exemple, agresse une victime d'origine non européenne sur la base de motifs racistes ou xénophobes.

Au **Royaume-Uni**, l'encouragement à la haine raciale a été déclaré illégal dans les lois de 1965 et 1976 sur les relations raciales (*Race Relations Acts of 1965 and 1976*) qui ont été remplacées ultérieurement par des dispositions de la loi de 1986 sur l'ordre public (*Public Order Act 1986*).

La loi de 1986 sur l'ordre public (*Public Order Act 1986*) définit l'infraction d'incitation à la haine raciale lorsqu'une personne a) publie ou distribue du matériel écrit qui est menaçant, injurieux ou insultant ou b) utilise en tout lieu public ou lors d'une réunion publique des mots qui sont menaçants, injurieux ou insultants (section 70). Il n'y a pas une infraction pénale unique de crime ou délit raciste ou religieux. Il existe, par contre, une série de règlements qui interdisent en réalité le «crime ou délit motivé par la haine», un terme qui est de plus en plus utilisé par la police et d'autres agences bien qu'il ne soit pas défini en droit. Dans la législation de référence, le texte capital est la loi de 1998 sur la criminalité et les troubles (*Crime and Disorder Act 1998*) qui définit l'infraction d'«aggravation pour motif raciste» pour une série d'infractions de base et qui détermine des tarifs supplémentaires de peines lorsque ce motif est démontré.

Le *Crime and Disorder Act 1998* a créé des infractions pour lesquelles le motif raciste est un élément aggravant pour les blessures, les voies de fait (coups et blessures), les voies de fait simples (section 29), la crainte/provocation de violence aggravée par un motif raciste, le harcèlement/l'inquiétude/la détresse intentionnels (section 31), le harcèlement et la traque aggravés par un motif raciste (section 32). La loi fixe des tarifs de peines plus élevés pour les poursuites des infractions pour lesquelles le motif raciste est un élément aggravant.

Une modification à la loi sur l'ordre public (*Public Order Act*) (section 4A introduite en 1995) faisait référence au fait de causer *intentionnellement* de l'inquiétude, un harcèlement ou de la détresse, et était destinée à s'appliquer notamment au comportement raciste qui ne tombait pas en soi sous l'interdiction de la haine raciale.

À la suite des attaques contre des Musulmans et des Juifs après les actes terroristes du 11 septembre 2001, et des activités du Parti national britannique (*British National Party*) dirigées spécifiquement contre les Musulmans, la Partie 5 (sections 37 à 42) de la loi de 2001 sur l'antiterrorisme, le crime et la sécurité (*Anti-Terrorism, Crime and Security Act 2001*) a étendu les lois contre les crimes et délits aggravés par un motif raciste à une nouvelle catégorie de «crimes et délits religieux». Tout comme pour les infractions aggravées par un motif raciste, l'aggravation pour un motif religieux s'applique à une liste exhaustive d'infractions déjà existantes – voies de fait, dégradations volontaires, infractions contre l'ordre public et harcèlement.

La loi de 2001 a également modifié la loi de 1986 sur l'ordre public (*Public Order Act 1986*) pour étendre la peine maximale pour l'incitation à la haine raciale de deux à sept ans d'emprisonnement, et

³⁰² Lorsqu'il fixe la longueur d'une peine, le tribunal doit tenir compte, entre autres, du but du crime ou délit, ou des motifs sous-jacents à celui-ci. Le meurtre est puni plus sévèrement s'il est incité par un motif raciste.

³⁰³ SFS 1994:306.

a étendu la disposition pour y inclure l'incitation à la haine raciale contre des groupes à l'étranger. La section 39 modifie la loi de 1998 sur la criminalité et les troubles (*Crime and Disorder Act 1998*) pour y inclure, en plus de chaque infraction aggravée par un motif raciste, les infractions aggravées par un motif religieux, et en appliquant la même obligation de pénaliser à toutes les autres infractions pour lesquelles l'aggravation pour un motif religieux est démontrée.

En outre, la section 153 de la loi de 2000 relative aux pouvoirs des tribunaux pénaux (condamnation) [*Powers of Criminal Courts (Sentencing) Act 2000*] (qui remplace la section 82 de la loi de 1998 sur la criminalité et les troubles) impose une obligation aux tribunaux pénaux de traiter l'aggravation établie pour un motif raciste comme une caractéristique aggravante, en augmentant la gravité de l'infraction et la lourdeur de la peine à imposer, dans des cas où les infractions ne sont pas expressément sanctionnées au titre de la loi de 1998 sur la criminalité et les troubles (*Crime and Disorder Act 1998*).

Davantage d'États membres pourraient faire évoluer leur législation dans cette direction. En **Finlande**, le gouvernement a présenté en 2002 un projet de loi visant à réformer les principes généraux du droit pénal,³⁰⁴ en introduisant les crimes et délits pour motifs racistes et équivalents comme un nouveau motif aggravant lors du calcul des peines. Selon le projet de loi, «commettre un crime ou délit contre une personne en raison de son groupe national, racial, ethnique ou équivalent, constituerait une circonstance aggravante pour l'établissement de la peine». Cette réforme du code pénal a été adoptée par le parlement le 31 janvier 2003.³⁰⁵

En **Belgique**, l'introduction de motifs répréhensibles comme circonstances aggravantes n'a pas été adoptée dans la nouvelle loi antiracisme qui comportait la modification à la loi antiracisme de 1981, mais a été incluse dans la loi générale sur l'antidiscrimination. Pour certains articles du code pénal tels que ceux relatifs au meurtre, aux injures, à l'attentat à la pudeur, à la pyromanie, à la destruction de la propriété de tiers, la loi prévoit des circonstances aggravantes si l'infraction pénale a été commise sur la base d'un des motifs de discrimination raciale («race», couleur de peau, origine ou origine nationale ou ethnique) ou non raciale.

En **Suède**, la disposition relative aux troubles contre un groupe national ou ethnique est régie parallèlement dans le code pénal (chapitre 16, section 8), dans la loi relative à la liberté de la presse (chapitre 7, section 4) et dans la loi fondamentale sur la liberté d'expression (chapitre 5, section 1).

La disposition relative aux troubles contre un groupe national ou ethnique a été introduite dans le code pénal en 1948. Selon cette disposition, quiconque menaçait, diffamait ou insultait en public un groupe de population caractérisé par certaines origines ou convictions serait condamné à des amendes ou un emprisonnement pour troubles contre un groupe national ou ethnique.

En 1970, le champ d'application légal pour troubles contre des groupes nationaux ou ethniques a été étendu. L'objectif consistait à aligner la législation suédoise sur la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIEDR).³⁰⁶ Une infraction est considérée comme trouble contre un groupe national ou ethnique s'il est satisfait à trois critères. Selon le premier critère, l'acte doit comporter une menace ou exprimer du mépris. Il faut comprendre les menaces selon le langage courant c'est-à-dire selon une définition plus large que celle de menace illégale ou de

³⁰⁴ HE 44/2002, projet de loi sur la réforme des principes généraux du droit pénal, disponible à l'adresse: <http://www.finlex.fi/esitykset/index.html> (14.08.2003).

³⁰⁵ http://www.ihf-hr.org/documents/doc_summary.php?sec_id=3&d_id=1322 (14.08.2003).

³⁰⁶ Selon l'article 4 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIEDR), les États parties condamnent toute propagande et toutes organisations qui s'inspirent d'idées ou de théories fondées sur la supériorité d'une race ou d'un groupe de personnes d'une certaine couleur ou d'une certaine origine ethnique, ou qui prétendent justifier ou encourager toute forme de haine et de discrimination raciales. Ceci sera, entre autres, confirmé par les États parties en prenant les actions indiquées dans cet article. Toutefois, il ne faut pas que les États parties à la Convention portent en même temps atteinte à la liberté d'opinion et de réunion, tenant compte des principes formulés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, lorsqu'ils imposent l'article 4.

contrainte illégale. Le mépris ne fait pas uniquement référence à la diffamation ou la calomnie, qui sont tous les deux punissables en droit, mais également à d'autres expressions injurieuses qui dégradent ou ridiculisent le groupe concerné. La critique fondée sur des faits est toutefois permise.

L'acte pénal doit ensuite consister en une déclaration ou communication diffusée. Enfin, l'acte doit viser un groupe de personnes national, ethnique ou autre groupe de ce genre en faisant allusion à la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, les convictions religieuses ou l'orientation sexuelle.

La disposition relative aux troubles contre un groupe national ou ethnique protège les personnes définies comme une collectivité. Une personne individuelle contrariée peut, par conséquent, faire part du délit à la police mais n'est pas considérée comme un plaignant et ayant droit à une indemnisation dans la procédure pénale.

La peine pour les troubles contre un groupe national ou ethnique consiste en un emprisonnement de deux ans au maximum et en amende si le délit est considéré comme délit mineur. Une nouvelle disposition est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2003, introduisant une forme aggravée de ce crime ou délit et prévoyant une peine de six mois à quatre ans d'emprisonnement. Le crime ou délit peut être jugé aggravé, selon cette disposition, si, par exemple, la diffusion de matériel raciste, telle que des activités de propagande raciste par une organisation raciste, a été de grande envergure.

Le code pénal **danois** ne comporte pas de disposition antidiscrimination explicite mais, au contraire, une disposition selon laquelle une personne qui, publiquement ou avec l'intention de diffuser à plus grande échelle, fait des déclarations ou communique d'autres informations par lesquelles un groupe de personnes est menacé, insulté ou humilié – diffusion de discours de haine et de remarques dénigrantes – en raison, entre autres, de sa race ou de son origine ethnique, est passible d'une amende, d'une simple détention ou d'un emprisonnement pouvant aller jusqu'à deux ans. Pour déterminer la sanction, le fait que la conduite puisse être qualifiée de propagande sera considéré comme élément aggravant. Toute personne qui, dans le cadre d'une activité commerciale ou non lucrative, refuse de servir une personne sur la même base que d'autres personnes pour des raisons, entre autres, d'origine raciale ou ethnique est passible d'une amende, d'une détention simple ou d'un emprisonnement pouvant aller jusqu'à six mois. Cette disposition s'applique aussi à toute personne qui, dans des circonstances similaires, refuse l'accès à un lieu, à une représentation, à une exposition, etc.³⁰⁷

³⁰⁷ Disponible à l'adresse: <http://www.europarl.eu.int/en/discrimi/ssi/race/summaries/default.shtm> (10.09.2003).

7. Législation spéciale

Dans le large concept d'égalité et de non-discrimination, la plupart des États membres ont développé une attention toute particulière pour les dispositions légales en raison de leurs antécédents et de leurs situations historiques, politiques ou sociales. Cette section présente certaines caractéristiques marquantes et circonstances juridiques spéciales des contextes nationaux.

Les expériences politiques des régimes nazis et fascistes dans le passé ainsi que les expériences actuelles d'organisations et de mouvements néonazis et racistes ont obligé les États membres à prendre des mesures légales et à pénaliser les organisations racistes ou fascistes en vue d'empêcher leurs activités. À côté des normes générales qui punissent la diffamation et des lois qui interdisent l'incitation à la criminalité, il existe aussi une législation spéciale dans les États membres contre le discours raciste, interdisant généralement les activités d'organisations racistes ou de droite et punissant l'incitation à la haine, ou interdisant en outre la dénégation de l'Holocauste et l'exhibition ou le port de symboles racistes (Belgique,³⁰⁸ Danemark,³⁰⁹ Allemagne,³¹⁰ Grèce,³¹¹ France,³¹² Luxembourg,³¹³ Pays-Bas, Autriche,³¹⁴ Portugal,³¹⁵ Finlande,³¹⁶ Suède,³¹⁷ et Royaume-Uni³¹⁸).

Le passé historique du national-socialisme en **Autriche** et en **Allemagne** explique en grande partie l'accent que ces pays ont mis sur la suppression des activités nationales-socialistes et l'interdiction de toutes les activités liées à l'ancienne idéologie nationale-socialiste et fasciste. Une partie de cette législation en **Autriche** est la loi constitutionnelle qui interdit le Parti des travailleurs allemands nationaux-socialistes (loi d'interdiction, dite *Verbotsgesetz*) de mai 1945. La modification la plus récente de la loi d'interdiction,³¹⁹ qui date du 19 mars 1992, a introduit un paragraphe 3h qui pénalise explicitement la dénégation ou la banalisation du génocide national-socialiste. Étant donné que le racisme constituait, et constitue encore, un élément clé de l'idéologie nationale-socialiste, cette loi

³⁰⁸ Loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale (Moniteur belge du 30.03.1995).

³⁰⁹ Code pénal, paragraphe 266b relatif au discours racial mettant l'accent sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la croyance ou l'orientation sexuelle. Il n'y a pas d'interdiction explicite des symboles nazis ou des dénégations de l'Holocauste au Danemark.

³¹⁰ Code pénal (*Strafgesetzbuch – STGB*), paragraphe 130 («incitation des personnes»), Code pénal (*Strafgesetzbuch – STGB*), paragraphe 86a («utilisation de symboles d'organisations anticonstitutionnelles»), Code pénal (*Strafgesetzbuch – STGB*), paragraphe 131 («glorification de la violence»).

³¹¹ Grèce, loi n° 927/1979 (FEK [journal officiel grec] 139A du 28.06.1979).

³¹² Loi du 29 juillet 1881.

³¹³ Code pénal, article 457-1 (loi du 19 juillet 1997). Disponible à l'adresse:

http://www.coe.int/T/F/Droits_de_l'Homme/Ecri/1-ECRI/3-Th%E8mes_g%E9n%E9raux/3-Mesures_juridiques_nationales/1-Mesures_contre_le_racisme/Luxembourg/Luxembourg_RS.pdf (10.09.2003).

³¹⁴ Voir: la loi constitutionnelle interdisant le Parti des travailleurs allemands nationaux-socialistes (loi d'interdiction, *Verbotsgesetz*, Autriche, StGBI. n° 13/1945, version modifiée BGBI. n° 148/1992), la loi sur les insignes (*Abseichengesetz*, Autriche, BGBI. n° 84/1960, version modifiée BGBI. n° 117/1980), la section 283 du code pénal [*Strafgesetzbuch*, BGBI. n° 60/1974 (01.01.1975), version modifiée BGBI. I n° 134/2002], l'article IX (1) n° 3 des dispositions d'introduction au code des procédures administratives (*Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen – EGVG*), BGBI. n° 50/1991, version modifiée BGBI. I n° 97/2002).

³¹⁵ Code pénal, article 240, n° 2.

³¹⁶ Code pénal, chapitre 11, article 8. Disponible à l'adresse:

http://www.coe.int/t/e/human_rights/ecri/1-ECRI/3-General_themes/3-Legal_Research/1-National_legal_measures/Finland/Finland_Legal%20Measures.asp (10.09.2003).

³¹⁷ Couverts par la disposition relative aux troubles contre un groupe national ou ethnique (*Provision on Agitation against a National or Ethnic Group*), régis parallèlement dans le code pénal (chapitre 16, section 8), dans la loi relative à la liberté de la presse (*Freedom of the Press Act – Tryckfrihetsförordning*) (chapitre 7, section 4) et dans la loi fondamentale sur la liberté d'expression (*Fundamental Law on Freedom of Expression – Yttrandefrihetsgrundlag*) (chapitre 5, section 1).

³¹⁸ Couverts dans la loi modificative de 2000 sur les relations raciales [*Race Relations (Amendment) Act 2000*].

³¹⁹ Modifiant la législation du 6 février 1947, telle que modifiée en dernier lieu par BGBI. n° 82/1957.

fournit une base légale pour des sanctions contre des actions et l'incitation racistes dans le cadre de l'idéologie du (néo) national-socialisme. Les idées et les actions racistes, qui ne sont pas liées à l'idéologie du national-socialisme, ne tombent pas sous les dispositions très détaillées de cette loi. Tant en Autriche qu'en Allemagne, l'accent législatif a été placé jusqu'à présent sur le droit pénal de lutte contre le racisme comme, par exemple, le paragraphe 131 du code pénal (*Strafgesetzbuch – STGB*) **allemand** «glorification de la violence», le paragraphe 86 «diffusion de matériel de propagande d'organisations anticonstitutionnelles» ou le paragraphe 86a «utilisation de symboles d'organisations anticonstitutionnelles» de ce code.

Outre l'**Autriche** et l'**Allemagne**,³²⁰ les organisations et partis racistes et/ou fascistes sont interdits, encore, dans d'autres États membres tels que la **Grèce**³²¹ et le **Portugal**.³²² Dans certains États membres (Autriche, Allemagne et Suède), ces organisations sont également observées par des agences de surveillance et par des bureaux ou des sections de la police pour la protection de la constitution. Au Portugal, la sanction pour l'établissement d'une organisation raciste ou fasciste qui mène des campagnes de propagande incitant ou encourageant à la discrimination, la haine ou la violence religieuse, la participation à une telle organisation ou le soutien d'une telle organisation, peut s'élever à une peine d'emprisonnement de un à huit ans.³²³

Tout comme en **Finlande**, l'**Autriche** et la **Grèce** ont des minorités autochtones protégées non seulement par des accords internationaux mais aussi par la constitution. En **Autriche**, la reconnaissance légale des minorités autochtones croates et slovènes se trouve dans la Constitution (traité de l'État autrichien, article 7).³²⁴ Le passé historique de la **Grèce** explique en grande partie l'accent qui y est mis sur la réglementation des droits et obligations de la minorité musulmane grecque dont le statut légal et les droits sont régis par le traité de Lausanne de 1923.³²⁵ Outre les mesures de discrimination positive,³²⁶ la législation spécifique touche à plusieurs domaines juridiques sur le plan des droits des minorités surtout au niveau de l'enseignement, de l'administration, de l'utilisation de la langue, de la religion, de la législation antidiscrimination, etc. La section 17 de la Constitution **finlandaise** accorde aux Sami en tant que minorité autochtone le droit constitutionnel de maintenir et de développer leurs propres culture et langue. Les mêmes droits s'appliquent toutefois aussi aux Roms et aux autres minorités.

³²⁰ Selon l'article 21, point 2, de la loi fondamentale, «les partis qui, d'après leurs buts ou d'après le comportement de leurs adhérents, tendent à porter atteinte à l'ordre constitutionnel libéral et démocratique, ou à le renverser, ou à mettre en péril l'existence de la République fédérale d'Allemagne, sont inconstitutionnels. La Cour constitutionnelle fédérale statue sur la question de l'inconstitutionnalité.» Disponible à l'adresse:

http://www.oefre.unibe.ch/law/the_basic_law.pdf (23.08.2003). En outre, selon le paragraphe 33 (interdiction d'organisations de substitution), point 1, de la loi sur les partis politiques (*Parteiengesetz*), «il est interdit de créer des organisations visant, en lieu et place d'un parti interdit en vertu de l'alinéa 2 de l'article 21 de la Loi fondamentale en connexion avec l'article 46 de la loi sur la Cour constitutionnelle fédérale, les objectifs anticonstitutionnels de ce parti (organisation de substitution) ou de maintenir des organisations existantes en activité à titre d'organisation de substitution». Disponible à l'adresse:

<http://www.nizkor.org/hweb/people/r/rushton-reginald/rushton-report-2.html> (23.08.2003).

³²¹ Grèce, paragraphe 2 de la loi n° 927/1979 (FEK [journal officiel grec] 139A du 28.06.1979).

³²² Article 46, n° 4 de la Constitution.

³²³ Article 240, n° 1 du code pénal.

³²⁴ Autriche, BGBl. n° 152/1955, disponible à l'adresse: <http://www.bka.gv.at/bka/dokumente/art7SV.pdf> (23.08.2003). Voir le chapitre 8.2 pour de plus amples informations relatives au cadre légal autrichien concernant les minorités autochtones.

³²⁵ Convention concernant l'échange de populations entre la Grèce et la Turquie (Appendice A, Article 2), signée à Lausanne le 30 janvier 1923 entre le Gouvernement de la Grande Assemblée Nationale de la Turquie et le Gouvernement grec (traité de Lausanne). Texte disponible en anglais à l'adresse:

<http://www.hri.org/docs/lausanne/> (23.08.2003).

³²⁶ Comme exemple, la loi n° 2341/1995 (Grèce, FEK [journal officiel grec] 208A du 06.10.1995) a introduit la notion de discrimination positive en faveur d'une minorité socialement exclue. Selon les dispositions de la loi, un nombre spécifique de places dans chaque département universitaire sont réservées à des étudiants de la minorité musulmane.

L'**Allemagne**, la **Finlande** et la **Grèce** ont une législation particulière pour les immigrés coethniques. En **Allemagne**, les «immigrés ethniques allemands» sont considérés juridiquement comme des ressortissants allemands ou des immigrés d'origine allemande (*Aussiedler*) et sont donc autorisés à entrer sur le territoire allemand. Importantes dans ce contexte sont la loi fédérale relative aux personnes déplacées (*Bundesvertriebenengesetz – BVFG*)³²⁷ et la loi de 1993 relative à la résolution des effets à long terme de la deuxième guerre mondiale (*Kriegsfolgenbereinigungsgesetz*).³²⁸ Ces dispositions légales n'affectent pas seulement la réglementation relative à l'immigration mais aussi les mesures en matière d'intégration via l'introduction d'un modèle d'intégration élaboré spécifiquement pour les immigrés ethniques allemands. En **Finlande**, les immigrés finlandais ingriens (habitant auparavant dans l'ancienne Union soviétique) se trouvent dans une situation unique du fait qu'ils peuvent obtenir des permis de séjour sur la base de leurs antécédents ethniques.³²⁹ En **Grèce**, la législation la plus importante concernant les Grecs ethniques «rapatriés» des nouveaux États indépendants est la promulgation de la loi n° 2790/2000³³⁰ régissant les procédures de rapatriement et établissant des droits spéciaux, des privilèges et des structures de soutien social pour les rapatriés en vue de faciliter leur intégration sociale au moyen de dispositions spéciales pour l'acquisition de la citoyenneté grecque. Des permis de séjour et de travail spéciaux sont fournis aux «citoyens albanais d'origine ethnique grecque» (décision ministérielle n° 4000/3/10-e).³³¹

En **Finlande**, au **Portugal** et aux **Pays-Bas**, l'égalité de statut de tous les individus qui résident sur le territoire national est protégée par la constitution. Au **Portugal**, ceci vaut même pour les personnes qui se trouvent dans une situation d'irrégularité.³³²

Jusqu'à l'introduction récente de la notion de discrimination, la répression pénale a été prépondérante dans l'approche légale **française** du racisme, de l'antisémitisme et de la xénophobie, et le racisme a traditionnellement été défini en termes d'infractions pénales et de pénalités.

À côté des huit autres motifs distincts de discrimination, l'affiliation à la communauté des *Travellers* en tant que groupe irlandais autochtone est spécifiquement mentionnée dans la législation **irlandaise** couvrant la discrimination, et une action positive spécifique y est prévue.

Le 11 juin 2001, le gouvernement des **Pays-Bas** a présenté une proposition législative visant à renforcer les peines dans les cas de discrimination structurelle en présentant à la Chambre basse du parlement un projet de loi modifiant le code pénal.³³³ Cette proposition de loi modifierait les infractions impliquant une expression personnelle telles que prévues à l'article 137c, d et e, du code pénal. Si l'infraction est commise par une personne qui en fait une profession ou une habitude, ou en association avec une ou plusieurs personnes, la peine est doublée. Cette décision fait référence aux remarques d'organisations d'extrême droite et à la manière dont la liberté d'expression défie les limites de l'interdiction de discrimination.

Les dispositions légales **portugaises** assurent le soutien aux associations d'immigrés. Le décret-loi n° 39/98 du 27 février 1998, modifié par la loi n° 115/99 du 3 août 1999,³³⁴ établit le conseil consultatif pour les questions liées à l'immigration dont le but consiste à assurer la participation d'associations d'immigrés et de partenaires sociaux dans la définition de politiques d'intégration

³²⁷ Du 02.06.1993, modifiée dernièrement le 06.09.2001.

³²⁸ Du 03.09.1971, modifiée dernièrement le 21.12.1992.

³²⁹ Loi finlandaise sur les étrangers du 22.02.1991 n° 1991/378 (modifiée dernièrement par la loi n° 537/1999), section 18a (511/1996). Loi disponible à l'adresse: <http://www.uvi.fi/englanti/pdf/laki.pdf> - anglais - (23.08.2003).

³³⁰ FEK [journal officiel grec] 24A du 16.02.2000.

³³¹ FEK [journal officiel grec] 234B du 15.04.1998.

³³² Constitution portugaise (CRP), article 15: «Les étrangers et les apatrides qui résident au Portugal ou se trouvent sur le territoire portugais jouissent des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les citoyens portugais.»

³³³ Documents parlementaires II, 2000/01, 27 792, n° 1-2.

³³⁴ Régie par le décret-loi n° 75/2000 du 14 avril 2000, publié dans le journal officiel du 9 mai 2000.

sociale et de lutte contre l'exclusion. La loi n° 20/96 du 6 juillet 1996 constitue la base légale pour la participation d'associations d'immigrés et d'organisations antiracistes ou des droits de l'homme dans les procédures pénales.

Dans la législation **suédoise**, la loi de 1982 sur la mutilation génitale des femmes [*Female Genital Mutilation Act 1982 – Lag (1982:316) med förbud mot könsstympning av kvinnor*] interdit toute incision des organes génitaux externes de la femme dans le but de mutiler ou de créer des changements permanents. En 1999 (projet de loi du gouvernement 1998/99:70) le principe qui exigeait qu'un délit soit punissable à la fois en Suède et dans le pays où le délit a eu lieu a été aboli en vue d'éviter que des jeunes filles ne soient amenées dans un autre pays pour y subir une mutilation génitale.

Une caractéristique remarquable de la législation **allemande** est la loi relative au partenariat de vie (*Lebenspartnerschaftsgesetz*) du 1^{er} août 2001 qui accorde des droits égaux aux partenaires non allemands du même sexe qui ont officiellement enregistré leur partenariat. À l'avenir, des partenaires non allemands enregistrés seront égaux à des époux ou épouses non allemands sur le plan de l'immigration et des droits de séjour.

8. Le cadre légal des États membres

8.1. Développements récents de la législation sur les étrangers

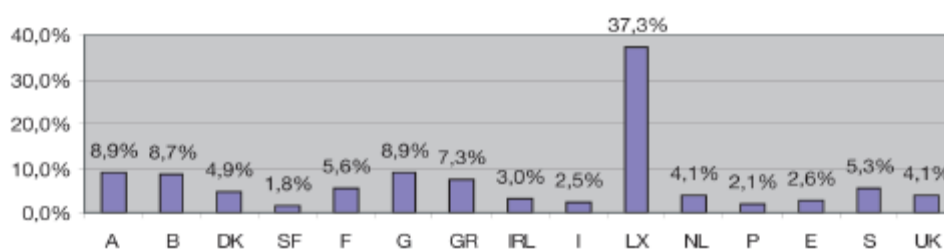
Dans le contexte d'un nombre croissant de demandes d'asile et d'un pourcentage remarquable de populations d'origine immigrée, les politiques dans les États membres de l'UE se concentrent à restreindre davantage l'immigration nouvelle et à mieux intégrer les immigrés déjà installés. Les systèmes sont modelés par la politique nationale, d'une part, et par les obligations découlant des traités et engagements internationaux tels que Schengen ou les directives communautaires (proposées), de l'autre. Ceci explique pourquoi des règles plus restrictives sont souvent assorties de règles moins rigides. Des mesures plus clémentes ont été introduites dans plusieurs États membres de l'UE, en particulier dans les cas qui présentent un impact humanitaire tels que les réunifications de famille ou la détention de demandeurs d'asile.

Cette étude n'est toutefois pas l'occasion de dresser un rapport approfondi relatif à la législation et aux politiques en matière de migration et d'asile. Le bref aperçu qui suit n'esquisse que des tendances générales et des exceptions significatives afin de mieux pouvoir comprendre les cadres juridiques nationaux concernant les immigrés et les demandeurs d'asile.

8.1.1. Immigration

Les politiques d'immigration dans les États membres de l'UE règlent l'accès, l'entrée, le séjour et l'emploi des étrangers qui sont des ressortissants de pays tiers, et non pas des ressortissants de l'UE ou de l'Espace économique européen (EEE).³³⁵ Ce chapitre sera donc essentiellement axé sur les politiques d'immigration à l'égard des étrangers non communautaires. Il n'en demeure pas moins qu'un important pourcentage d'étrangers sont en réalité des ressortissants d'autres États membres de l'UE et qu'ils jouissent, par conséquent, fondamentalement des mêmes droits que les ressortissants nationaux. Dans l'UE, leur pourcentage varie entre 11 % (Italie) et 87 % (Luxembourg) de tous les étrangers.³³⁶ La part représentée par la totalité des étrangers dans la population générale varie entre 1,8 % en Finlande et 37,3 % au Luxembourg (voir le tableau ci-dessous). Le taux net de migration³³⁷ dans l'UE des 15 s'élevait à 2,6 pour 1 000 habitants en 2002.

Population d'étrangers dans les États membres européens



[EUMC, «Les migrants, les minorités et l'emploi: exclusion, discrimination et anti-discrimination dans les 15 États membres de l'Union européenne», principaux auteurs: Michael Jandl, Albert Kraler et Anna Stepien, série

³³⁵ Depuis juin 2002, à la suite d'un accord entre la Suisse et l'UE, les citoyens suisses ont un statut égal aux citoyens de l'EEE et de l'UE en ce qui concerne l'emploi.

³³⁶ Informations tirées de l'étude de l'EUMC, «Les migrants, les minorités et l'emploi: exclusion, discrimination et anti-discrimination dans les 15 États membres de l'Union européenne», principaux auteurs: Michael Jandl, Albert Kraler et Anna Stepien, série de l'EUMC *Equal Opportunities for an Inclusive Europe* [Égalité des chances pour une Europe inclusive], Vienne, 2003.

³³⁷ La migration nette est estimée sur la base de la différence entre le changement de la population et l'augmentation naturelle (migration nette corrigée). Les chiffres sont des taux pour mille habitants. Données tirées de: (21.08.2003).

de l'EUMC *Equal Opportunities for an Inclusive Europe* [Égalité des chances pour une Europe inclusive], Vienne, 2003.

En général, la législation sur les étrangers est devenue plus restrictive en ce qui concerne l'immigration. Les règles pour l'immigration nouvelle sont renforcées et, dans un cas au moins, la coopération entre les services d'immigration et les services de renseignement s'est resserrée en vue de refuser l'entrée aux personnes qui pourraient présenter un danger potentiel pour la sécurité et l'ordre national. Ce dernier élément peut être considéré comme une réaction aux attaques terroristes du 11 septembre 2001.

On opère généralement une distinction entre les permis de séjour à court terme à certains effets et les permis de séjour à long terme. Ces derniers requièrent normalement des qualifications telles qu'un travail rémunéré/une autosubsistance ou certaines compétences demandées sur les marchés du travail nationaux. En **Autriche**,³³⁸ au **Danemark**,³³⁹ en **Allemagne**³⁴⁰ et en **Grèce**,³⁴¹ les permis de séjour sont amplement délivrés à des travailleurs hautement qualifiés et à des spécialistes. Il arrive qu'un permis ne soit délivré qu'aux personnes ayant un revenu minimal déterminé (par exemple en Autriche). Un bon état de santé est une des exigences, par exemple, en Autriche et en Allemagne.³⁴² Les travailleurs hautement qualifiés ou indépendants (qui ont les moyens nécessaires pour un investissement minimal requis) obtiennent normalement plus facilement des permis de séjour et de travail. Il est satisfait au besoin de travailleurs moins qualifiés en déterminant un profil exact qui répond aux besoins du moment de l'économie nationale, en autorisant le travail saisonnier en dehors des secteurs de travail saisonnier classiques pour une période plus longue ou en étendant le statut des navetteurs. On arrive par ces mesures ajustables à un système très flexible pour l'importation de travailleurs temporaires.

Des règles plus restrictives pour la migration des travailleurs ont récemment été introduites en **Grèce**³⁴³ et en **Italie**.³⁴⁴ Afin d'émigrer légalement vers l'un de ces pays, les personnes doivent non seulement obtenir un contrat de travail avant d'entrer dans l'État, mais les futurs employeurs doivent encore démontrer leur engagement au moyen de certaines actions; en Grèce, les employeurs potentiels sont obligés de déposer un certain nombre de salaires mensuels en garantie. En Italie, ils doivent trouver un lieu d'habitation adéquat pour le travailleur et payer les frais pour le voyage de retour. La durée des permis de séjour en Italie est raccourcie et un revenu minimal est exigé pour l'étendre. La Grèce et l'Italie ont également voté plusieurs lois³⁴⁵ en vue de réduire l'immigration illégale.³⁴⁶

En **Irlande**, les développements législatifs récents incluent l'introduction d'une disposition relative à la responsabilité de transport et une disposition selon laquelle le ministre de la justice, de l'égalité et

³³⁸ Autriche, BGBl. n° 126/2002 (13.08.2002), en vigueur depuis le 01.01.2003.

³³⁹ Danemark. Politique gouvernementale sur les étrangers lancée le 17.01.2002.

³⁴⁰ La nouvelle loi sur l'immigration (*Zuwanderungsgesetz*) était supposée entrer en vigueur le 01.01.2003. La loi a toutefois été rejetée par la Cour constitutionnelle fédérale pour des motifs de forme le 12.08.2002. Le gouvernement fédéral a présenté à nouveau le projet de loi, inchangé, au parlement en janvier 2003. Le projet a été voté au «*Bundestag*» le 08.05.2003 mais a été rejeté par le «*Bundesrat*» le 20.06.2003 et n'est, dès lors, pas entré en vigueur. (Informations tirées de <http://www.bundesregierung.de/Themen-A-Z/Innenpolitik-6812/Zuwanderung.htm> le 18.08.2003).

³⁴¹ Grèce, loi n° 2910/2001, modifiée par la loi n° 3013/2002 (mise en œuvre le 15.07.2002).

³⁴² Selon la loi sur l'immigration qui n'a pas encore été votée (voir la note infrapaginale 6).

³⁴³ Grèce, loi n° 2910/2001, modifiée par la loi n° 3013/2002.

³⁴⁴ Italie, la loi n° 189, loi Bossi-Fini (portant le nom des deux ministres qui ont soutenu le projet de loi au parlement, 30.07.2002) est entrée en vigueur en septembre 2002.

³⁴⁵ Grèce, lois n° 2800/2000 et n° 3030/2002 (15.07.2002). Italie, loi n° 189 (30.06.2002).

³⁴⁶ Estimer la population clandestine est un exercice délicat, impliquant des problèmes de définitions juridiques et de méthodes statistiques. Voir, par exemple, *Migration News*, 02/02, vol. 9, n° 2, http://migration.ucdavis.edu/mn/archive_mn/feb_2002-14mn.html (26.08.2003).

de la réforme de la loi doit «désigner un pays comme étant un pays d'origine sûr» en consultation avec le ministre des affaires étrangères.³⁴⁷

Dans la plupart des États membres, les prolongations des permis de séjour ne sont accordées que si l'étranger a réussi à trouver un travail rémunéré pour une durée minimale pendant son séjour légal et s'il satisfait à d'autres conditions – telles que ne pas avoir de dette d'argent à l'égard du gouvernement national (comme, par exemple, au Danemark) ou avoir respecté les accords d'intégration (comme, par exemple, en Autriche). Si l'étranger a commis un crime ou un délit pendant les premières années de son séjour, celui-ci constitue généralement un motif pour refuser de nouveaux droits de séjour. Si les étrangers ne sont pas capables de gérer leur vie sans assistance publique, ceci constitue un motif d'expulsion des étrangers qui n'ont pas de permis de séjour permanent au Danemark.³⁴⁸

En outre, il doit être satisfait à une condition d'entretien au Danemark dans tous les cas de réunification de conjoints, qui – selon la nouvelle législation – n'est plus automatiquement accordée.³⁴⁹ Dans beaucoup de pays, l'abus de la réunification familiale est visé en punissant les «fausses adoptions» et en limitant l'âge auquel les enfants peuvent être réunis à leurs parents. En Autriche, la réunification familiale est en outre limitée par des quotas.³⁵⁰

Le «paquet antiterrorisme»³⁵¹ danois comporte plusieurs changements pour renforcer la loi sur les étrangers, y compris un renforcement de la coopération entre les services d'immigration et les services de renseignements, en assurant en particulier un accès plus étendu à l'échange d'informations entre les autorités sans l'autorisation préalable de l'étranger concerné. L'attention est donc axée essentiellement sur les étrangers qui peuvent constituer un risque pour la sécurité nationale et auxquels il faudrait, par conséquent, refuser un permis de séjour.

Les développements récents ne se concentrent cependant pas uniquement sur des politiques plus restrictives à l'égard des nationaux de pays tiers. Un droit de séjour renforcé pour les immigrés déjà implantés et certaines mesures d'intégration indiquent un changement d'accent au niveau des politiques d'immigration. Ainsi, par exemple, le nouveau droit allemand sur le séjour comporte des règlements intermédiaires généreux pour les nationaux de pays tiers qui résident déjà en **Allemagne**.³⁵² L'**Autriche** a renforcé elle aussi les droits de séjour des étrangers en diminuant le risque d'expulsion pour les personnes qui résident légalement depuis plus de cinq ans même si elles ne remplissent pas la condition d'autosubsistance, ou après un séjour de huit ans, même si elles ont commis un crime ou un délit.³⁵³ En **France**, où il existe des règles particulières à l'égard de ressortissants d'Algérie, de la Tunisie,³⁵⁴ d'Andorre et de Monaco, un accord franco-algérien³⁵⁵ a harmonisé le statut d'immigration des ressortissants algériens. En particulier, les Algériens entrés sur le territoire français avec un visa pour un séjour de courte durée n'ont plus droit *ipso facto* à un permis de séjour et peuvent demander un permis «familial» pour un an.

³⁴⁷ Loi de 2003 sur l'immigration. Disponible à l'adresse: www.gov.ie (12.07.2003).

³⁴⁸ Danemark. Politique gouvernementale sur les étrangers lancée le 17.01.2002.

³⁴⁹ La réunification familiale est devenue plus restrictive au Danemark à la suite des récentes modifications. Danemark, loi n° 365 (06.06.2002).

³⁵⁰ Autriche, BGBl. n° 466/1992 (31.07.1992), modifié par BGBl. n° 351/1995 (19.05.1995).

³⁵¹ Danemark, loi n° 362 (06.06.2002).

³⁵² Selon le paragraphe 99, point 1 *AufenthG*, les permis et droits de séjour illimité qui ont été accordés à ces personnes resteront en vigueur. En réalité, ce règlement «améliorerait le statut juridique d'environ deux millions de ressortissants de pays tiers d'un jour à l'autre» (cf. Davy 2002, p. 174; concernant la distribution de différents permis de séjour, cf. tableau 1).

³⁵³ Autriche, BGBl. n° 75/1997 (14.07.1997).

³⁵⁴ La situation spéciale la plus significative pour les Tunisiens est que la preuve de l'entrée légale en France n'est pas requise (selon l'accord franco-tunisien du 17.03.1988).

³⁵⁵ La révision de l'accord franco-algérien a été ratifiée par l'Algérie en septembre 2001, mais la France ne l'a fait que le 29 octobre 2002.

La France a induit une meilleure situation sur le marché du travail pour les ressortissants non communautaires après l'adoption d'une instruction ministérielle du 22 octobre 2001. La RATP (Régie Autonome des Transports Parisiens) a annoncé le 5 décembre 2002 que les emplois statutaires, antérieurement réservés au Français ou aux ressortissants de l'UE, ne le seraient plus désormais.

En Espagne et en Italie, c'est la législation sur l'immigration qui prévoit également des mesures antidiscriminatoires et qui stipule la création d'observatoires régionaux pour la discrimination.

Plusieurs nouveaux organismes traitant des problèmes d'immigration ont été créés récemment. La **France** a introduit en octobre 2002 un nouvel organisme, le Haut Conseil pour l'intégration, qui a été défini comme organisme consultatif du gouvernement en matière de politique d'immigration, d'asile et d'antidiscrimination. En novembre 2000, une nouvelle commission de recours a été créée pour traiter des recours contre les refus de la part de consulats français de délivrer des visas.

La nouvelle loi **allemande**³⁵⁶ sur l'immigration prévoit un nouveau bureau fédéral pour la migration et les réfugiés (*Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – BAMF*), qui succèdera au bureau fédéral pour la reconnaissance des réfugiés étrangers (*Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge – BAFL*) et qui sera – entre autres – responsable pour les problèmes suivants: répartir entre les États fédérés les immigrés juifs provenant de l'ancienne Union soviétique, coordonner l'échange des données relatives aux travailleurs migrants entre les autorités locales, les bureaux du travail et les ambassades allemandes à l'étranger, s'occuper des demandes de migration de travailleurs selon un système de points, tenir à jour le registre central des étrangers et mettre en oeuvre des programmes pour le retour volontaire des immigrés et autres personnes. Un nouveau conseil indépendant d'experts pour l'immigration et l'intégration («*Zuwanderungsrat*»), qui publiera un rapport annuel sur les flux migratoires entrants et sortants et sur la capacité du moment pour les flux entrants et l'intégration, a été créé le 26 mai 2003 par un décret du ministre fédéral de l'intérieur.³⁵⁷ Le comité d'experts publiera régulièrement un rapport quant à la question de savoir s'il est recommandé d'autoriser des flux entrants de travailleurs migrants selon le système de points, et recommandera un nombre maximum de migrants.

Le **Danemark** a créé le conseil pour les minorités ethniques (*Council of Ethnic Minorities – Rådet for Etniske Minoriteter*) qui est directement lié au ministre des affaires pour les réfugiés, l'immigration et l'intégration – et est soutenu par un secrétariat ministériel – et qui a donc la possibilité de s'engager dans des discussions avec le ministre et de présenter des opinions et recommandations sur des questions relatives aux immigrés et aux réfugiés.

L'**Espagne** a fondé le conseil supérieur de politique de l'immigration (*Consejo Superior de Política de Inmigración*) et la sous-commission de coordination des Canaries, qui créent un cadre de travail pour coordonner les politiques et actions en faveur de l'immigration avec le gouvernement régional des Canaries et de la Catalogne. En outre, la sous-commission de coordination de Catalogne, le forum pour l'intégration sociale des immigrés (*Foro para la Integración Social de los Inmigrantes*) et l'observatoire permanent de l'immigration (*Observatorio Permanente de la Inmigración*) ont été établis. Ce dernier publie la législation concernant les politiques d'immigration et d'asile et gère un centre de documentation.³⁵⁸

³⁵⁶ La nouvelle loi sur l'immigration (*Zuwanderungsgesetz*) était supposée entrer en vigueur le 01.01.2003. La loi a toutefois été rejetée par la Cour constitutionnelle fédérale pour des motifs de forme le 12.08.2002. Le gouvernement fédéral a présenté à nouveau le projet de loi, inchangé, au parlement en janvier 2003. Le projet a été voté au «*Bundestag*» le 08.05.2003 mais a été rejeté par le «*Bundesrat*» le 20.06.2003 et n'est, dès lors, pas entré en vigueur. (Informations tirées de <http://www.bundesregierung.de/Themen-A-Z/Innenpolitik-6812/Zuwanderung.htm> le 18.08.2003).

³⁵⁷ <http://www.zuwanderungsrat.de/> (18.03.2003).

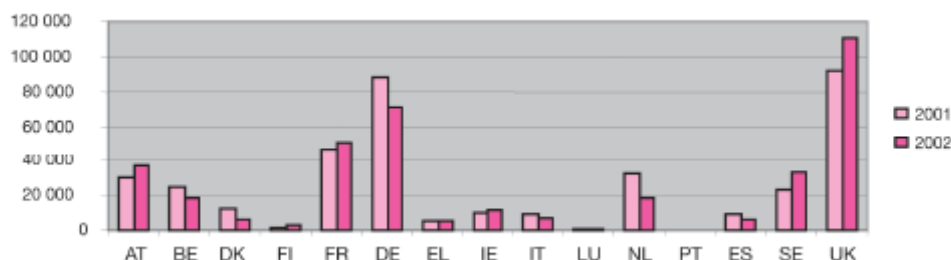
³⁵⁸ <http://www.ulb.ac.be/assoc/odysseus/organismispuk.html> (18.08.2003).

Deux nouvelles entités ont été créées au **Portugal**. En 1996, le cabinet du haut commissaire aux immigrés et aux minorités ethniques (*Alto-Comissario para a Imigração e Minorias Étnicas – ACIME*) qui vise l'élimination de la discrimination et la lutte contre le racisme et la xénophobie a été lancé. Il distribue également des informations en matière de changements juridiques concernant les immigrés et les minorités ethniques.³⁵⁹ La commission interministérielle (*Comisión Interministerial*) pour le suivi de la politique d'immigration, qui approuve les prévisions annuelles pour les perspectives d'emploi, a été fondée en 2001.³⁶⁰

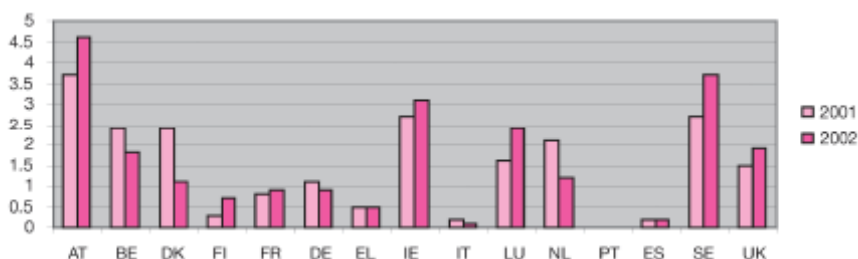
8.1.2. Asile

À de rares exceptions près, les États membres de l'UE reçoivent un nombre plutôt élevé de demandes d'asile (voyez le tableau ci-dessous). En 2002, le Royaume-Uni a reçu 110 700 demandes d'asile, l'Allemagne 71 130 et la France 50 800. Le Royaume-Uni en a reçu la plus grande part avec 29 % et le Portugal, la part la plus faible avec 0,1 %. Proportionnellement à la population, l'Autriche a été confrontée au plus grand nombre de demandeurs d'asile avec 4,6 demandes pour 1 000 habitants,³⁶¹ suivie de la Suède, avec 3,7 demandes pour 1 000 habitants.³⁶¹

Demandes d'asile dans l'UE des 15 en 2001 et 2002



Demandes d'asile pour 1 000 habitants



(Autriche: en 2001, 5 622 demandes d'asile y compris celles en provenance des ambassades: ces personnes, essentiellement des Afghans, ne pouvaient pas entrer en Autriche. Allemagne: seulement les primo-demandeurs. Danemark: y compris les demandeurs d'asile provenant de pays tiers sûrs ou dont la demande a été traitée selon le traité de Dublin).³⁶²

Les États membres européens ont harmonisé leurs procédures d'asile en contrôlant tout d'abord la responsabilité (pays tiers sûr, traité de Dublin) et en améliorant l'échange d'informations. Il n'en demeure pas moins qu'il existe souvent de sérieux retards dans le traitement des demandes d'asile. Des procédures accélérées ont été introduites, en vue de réduire les frais d'accueil, en cas de demandes

³⁵⁹ Portugal, décret-loi n° 3-A/96 (26.01.1996) et décret-loi n° 296-A/95 (17.11.1995).

³⁶⁰ Portugal, Résolution, Cabinet, n° 14/2001 (14.02.2001).

³⁶¹ Données tirées de UNHCR *Aktuell*, 18.03.2003 <http://www.unhcr.de/pdf/227.pdf> (26.08.2003).

³⁶² Données tirées de UNHCR *Aktuell*, 18.03.2003 <http://www.unhcr.de/pdf/227.pdf> (26.08.2003).

manifestement non fondées ou apparemment fondées. En Autriche³⁶³ et au Danemark,³⁶⁴ il est mis fin aux procédures si le demandeur n'est pas disponible.

Dans le contexte de la «proposition de directive du Conseil relative à des normes minimales pour l'accueil des demandeurs d'asile dans les États membres»,³⁶⁵ les systèmes d'accueil dans beaucoup d'États membres ont besoin d'être améliorés. En **Autriche**, les demandeurs d'asile qui n'identifient pas leur itinéraire de voyage ou leur identité ont été exclus du système fédéral de santé publique et, en outre, certaines nationalités étaient généralement exclues.³⁶⁶ En **Belgique**, il a été mis fin, en 2001, à l'assistance financière des demandeurs d'asile qui attendaient une décision relative à l'admissibilité de leurs demandes ou de leurs recours.³⁶⁷ La **France**, au contraire, a étendu les prestations sociales à tous les demandeurs d'asile.

Une autre question problématique est celle de la rétention généralement appliquée aux demandeurs d'asile (refusés), en particulier dans le cas des mineurs. L'Autriche a visé ce problème en adoptant des mesures plus indulgentes.³⁶⁸ Le droit **suédois** indique clairement que les enfants doivent être épargnés par la rétention. La **Belgique** a raccourci la durée maximale de rétention de huit à cinq mois.³⁶⁹ Le **Royaume-Uni** a renforcé le recours à la rétention.

Certains États membres mettent également l'accent sur un examen plus approfondi de l'identité. En **Autriche**, des examens radiographiques du poignet peuvent avoir lieu depuis 1998 afin d'établir l'âge des demandeurs d'asile. Selon le «paquet antiterrorisme» **danois**, des empreintes digitales et des photographies personnelles, qui sont prises comme preuves dans une affaire pénale ou qui sont reçues dans le cadre d'un mandat international, peuvent être comparées sans aucune limite aux empreintes digitales et photographies personnelles prises de demandeurs d'asiles et autres étrangers.

Il y a eu certains changements concernant le statut des réfugiés. Comme l'indique une directive du Conseil du 20 juillet 2001,³⁷⁰ les États membres européens devraient établir un système de protection temporaire en cas d'afflux massif de personnes persécutées. Les États membres devaient mettre en oeuvre les dispositions de la directive pour le 31 décembre 2002.³⁷¹

³⁶³ Autriche, BGBl. n° 75/1997 (14.07.1997).

³⁶⁴ Une nouvelle politique pour les étrangers. Le document original est accessible à l'adresse www.inm.dk (02.06.2004).

³⁶⁵ COM/2001/0181 final – CNS 2001/0091, *Journal officiel des Communautés européennes* C 213 E du 31/07/2001, p. 0286 – 0295, http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=en&type_doc=COMfinal&_n_doc=2001&nu_doc=181 (10.09.2003).

³⁶⁶ Autriche, décret relatif aux services fédéraux de soins de santé du 01.10.2002 (ZI 97.201/64-SL III/02). Ce décret relatif aux services fédéraux de soins de santé a toutefois été déclaré illégal dans un arrêt récent de la Cour suprême (n° 16c318/03). Selon cet arrêt, le décret est contraire aux valeurs fondamentales y compris au principe de non-discrimination établi dans la loi fédérale régissant la fourniture de soins de santé fédéraux aux demandeurs d'asile (*Bundesbetreuungsgesetz*). En outre, selon la Cour suprême, le gouvernement fédéral n'a pas le droit de refuser des soins de santé fédéraux à un demandeur d'asile sans qu'il n'existe de différenciation objectivement justifiée (Der Standard, 12.09.2003).

³⁶⁷ <http://www.refugees.org/world/countrypt/europe/2001/belgium.htm> (18.08.2003).

³⁶⁸ Autriche, BGBl. n° 75/1997 (14.07.1997).

³⁶⁹ *An assessment of the impact of asylum policies in Europe* [Une évaluation de l'impact des politiques d'asile en Europe], 1990-2000, partie 2. (Rapport en ligne du ministère de l'intérieur n° 17/03), édité par Roger Zetter, David Griffiths, Silva Ferretti et Mrtyn Pearl, p. 9.

³⁷⁰ Directive 2001/55/CE du Conseil (20.07.2001).

³⁷¹ http://europa.eu.int/comm/justice_home/fsj/asylum/temporary/wai/fsj_asylum_temporary_en.htm (18.08.2003).

En **Allemagne**, le nouveau droit relatif au séjour³⁷² confère les mêmes droits au marché du travail aux demandeurs d'asile reconnus et aux ressortissants étrangers qui sont juridiquement protégés contre l'expulsion. Le **Danemark** a abrogé le concept de réfugiés *de facto*. Seules les personnes qui ont droit à une protection au titre de conventions internationales seront autorisées à vivre au Danemark. La loi de 2002³⁷³ a abrogé la possibilité pour les étrangers de demander l'asile au Danemark à partir d'un autre pays via les représentations danoises à l'étranger. Les demandeurs d'asile dont les demandes sont refusées doivent quitter le pays immédiatement. Le gouvernement propose une procédure rapide de permis de travail pour les demandeurs d'asile particulièrement qualifiés; ils seront obligés de travailler et recevront de l'argent de poche. Des modifications récentes en **Italie** permettent l'expulsion immédiate, même si un recours a été formé. Les délais de recours restent très brefs mais des recours peuvent être interjetés depuis l'étranger. Le bureau fédéral allemand pour la migration et les réfugiés (*Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – BAMF*) prévu s'occupera également du traitement des demandes d'asile.

Le transit par la France de personnes qui demandent l'asile au Royaume-Uni a constitué un aspect important de la politique d'asile en **France**. Le centre de Sangatte, près de Calais dans le nord de la France, qui a été ouvert sous la gestion de la Croix rouge en septembre 1999 et qui abritait quelque 1 500 personnes, pour la plupart des Kurdes irakiens et des Afghans, était devenu la priorité des principaux débats et mobilisations. Le gouvernement français l'a fermé en novembre 2002. Le Haut Conseil pour l'intégration est maintenant également chargé de conseiller le gouvernement en matière de politique d'asile.

Certains nouveaux conseils – plusieurs d'entre eux ont déjà été mentionnés – traitant de l'asile ont été créés. En **Autriche**, le conseil fédéral pour l'examen de l'asile (*Unabhängiger Asylsenat – UBAS*), compétent pour les recours contre les décisions du bureau fédéral pour l'asile, a été créé le 1^{er} janvier 1998.³⁷⁴ Un deuxième nouveau conseil autrichien, le conseil consultatif des droits de l'homme («*Menschenrechtsbeirat*») a été établi comme organisme indépendant au sein du ministère de l'intérieur. Le conseil consultatif est essentiellement axé sur le suivi des activités des autorités de sécurité, des autorités relevant du ministre de l'intérieur et d'autres organismes investis de pouvoirs administratifs directs de commandement et de coercition.

Au **Danemark**, la composition du conseil pour les réfugiés (*Refugee Board – Flygtningenævnet*) a changé (maintenant un juge, un représentant ministériel et un représentant nommé par le conseil général du Barreau et des professionnels du droit).

8.1.3. Intégration/régularisation

Plusieurs États membres ont récemment voté des lois relatives à l'intégration des étrangers. Le terme «intégration» comporte un grand nombre d'aspects. Alors que beaucoup de pays mettent l'accent sur l'importance des compétences linguistiques (par exemple l'Autriche, la France, l'Allemagne,³⁷⁵ l'Italie et les Pays-Bas) et parfois aussi des connaissances culturelles, d'autres se concentrent essentiellement

³⁷² La nouvelle loi sur la migration (*Zuwanderungsgesetz*) était supposée entrer en vigueur le 01.01.2003. La loi a toutefois été rejetée par la Cour constitutionnelle fédérale pour des motifs de forme le 12.08.2002. Le gouvernement fédéral a présenté à nouveau le projet de loi, inchangé, au parlement en janvier 2003. Le projet a été voté au «*Bundestag*» le 08.05.2003 mais rejeté par le «*Bundesrat*» le 20.06.2003 et n'est, dès lors, pas entré en vigueur. (Informations tirées de <http://www.bundesregierung.de/Themen-A-Z/Innenpolitik-6812/Zuwanderung.htm> le 18.08.2003).

³⁷³ Danemark, loi n° 365 (06.06.2002).

³⁷⁴ Autriche, BGBl. I n° 126/2002 (13.08.2002).

³⁷⁵ La nouvelle loi sur l'immigration (*Zuwanderungsgesetz*) était supposée entrer en vigueur le 01.01.2003. La loi a toutefois été rejetée par la Cour constitutionnelle fédérale pour des motifs de forme le 12.08.2002. Le gouvernement fédéral a présenté à nouveau le projet de loi, inchangé, au parlement en janvier 2003. Le projet a été voté au «*Bundestag*» le 08.05.2003 mais a été rejeté par le «*Bundesrat*» le 20.06.2003 et n'est, dès lors, pas entré en vigueur (Informations tirées de <http://www.bundesregierung.de/Themen-A-Z/Innenpolitik-6812/Zuwanderung.htm> le 18.08.2003).

sur l'inclusion sociale des minorités ethniques (par exemple le Royaume-Uni, la Grèce et le Portugal) ou accordent la plus haute importance à l'intégration sur le marché du travail (par exemple le Danemark et les Pays-Bas). Il est important de remarquer que certains États obligent les immigrés à participer à des programmes d'intégration (par exemple l'Autriche), alors que d'autres créent des incitations (par exemple le Danemark, la Finlande, l'Allemagne et les Pays-Bas). Les incitations sont des avantages financiers ou des périodes d'attente moins longues pour des permis de séjour permanent ou pour l'acquisition de la citoyenneté.

L'«accord d'intégration» (*Integrationsvereinbarung*)³⁷⁶ autrichien est obligatoire pour les immigrés qui sont arrivés en **Autriche** après le 1^{er} janvier 1998. Le fait de ne pas satisfaire à l'exigence relative à un cours de langue de 100 heures dans une période déterminée entraîne des amendes et pourrait même conduire à l'expiration du droit de résidence en Autriche.

Le **Danemark** a lancé en 2002 une nouvelle politique visant une intégration mieux réussie des immigrés sur le marché du travail en créant des incitations spéciales pour les entreprises: celles-ci peuvent offrir une formation sur le tas, alors que l'indemnité au cours de la période de formation correspond aux allocations auxquelles la personne concernée a déjà droit. Des salaires de départ spéciaux sont également accordés. Une combinaison de cours de langue et de programmes de stage/initiation à l'emploi ordinaire dans l'entreprise doit améliorer l'accès au marché du travail. Il est également proposé, comme mesure faisant partie du renforcement des cours de danois, que l'absence injustifiée à des cours de langue conduise à une réduction de l'allocation d'initiation. Les cours de langue comportent également des leçons pour comprendre la société et des informations quant à la manière de créer une entreprise. Les immigrés qui participent aux cours de langue danoise et qui sont capables de subvenir à leurs propres besoins et à ceux de leur famille ont l'honneur de recevoir plus rapidement un permis de séjour permanent. Comme mesure faisant partie d'une évaluation efficace des qualifications officiellement requises, le gouvernement augmente les possibilités d'inventaire et de reconnaissance des qualifications officielles de nouveaux citoyens ainsi que de leurs compétences réelles au moyen d'un test de leur capacité de travail, particulièrement pour les personnes n'ayant aucune formation formelle.

La **Finlande** a voté en 1999 une loi sur l'intégration et l'accueil des demandeurs d'asile obligeant les immigrés sans travail à participer à des cours de langue. Les étrangers qui participent au programme d'intégration individuel reçoivent des allocations d'intégration qui sont comparables au niveau le plus bas des allocations de chômage. L'allocation d'intégration consiste en une subvention du marché du travail et une allocation de subsistance. Si la personne étrangère ne participe pas au programme, ou si le processus d'intégration est considéré comme interrompu, les allocations sont réduites.

La **France** a mis en oeuvre en 2003 un nouveau «contrat d'intégration» qui vise à mieux intégrer les immigrés, les réfugiés et les immigrés régularisés, en fournissant des cours de français et des cours d'éducation civique (30 heures au total) portant sur les valeurs et les institutions républicaines. Le projet doit être géré au niveau départemental par l'Office des migrations internationales. De plus, un soutien social et professionnel est fourni par un tuteur personnel qui aide le nouveau résident dans les questions juridiques, administratives et d'assistance sociale.

Le nouveau droit de séjour³⁷⁷ **allemand** a intégré pour la première fois l'objectif consistant à encourager l'intégration économique, culturelle et sociale des résidents étrangers légaux et de longue date en Allemagne. La loi crée à la fois un droit et une obligation de participer à des cours

³⁷⁶ Autriche, BGBl. n° 126/2002 (13.08.2002).

³⁷⁷ La nouvelle loi sur l'immigration (*Zuwanderungsgesetz*) était supposée entrer en vigueur le 01.01.2003. La loi a toutefois été rejetée par la Cour constitutionnelle fédérale pour des motifs de forme le 12.08.2002. Le gouvernement fédéral a présenté à nouveau le projet de loi, inchangé, au parlement en janvier 2003. Le projet a été voté au «*Bundestag*» le 08.05.2003 mais a été rejeté par le «*Bundesrat*» le 20.06.2003 et n'est, dès lors, pas entré en vigueur. (Informations tirées de <http://www.bundesregierung.de/Themen-A-Z/Innenpolitik-6812/Zuwanderung.htm> le 18.08.2003).

d'intégration. Tous les résidents étrangers qui se sont vu accorder leur premier permis de séjour pour des motifs liés à l'emploi, à la migration familiale ou pour des motifs humanitaires ont le droit de participer à ces cours. Les immigrés qui ont habité en Allemagne pendant une plus longue période peuvent aussi être obligés, dans certaines circonstances, de prendre part aux cours d'intégration. Les ressortissants de pays tiers qui se sont vu accorder un permis d'établissement permanent ne sont, par contre, pas obligés de participer. Les cours d'intégration comportent un cours d'allemand et un cours d'orientation qui enseigne les principes de base du droit, de la culture et de l'histoire allemands. Les immigrés qui participent avec succès à ces cours peuvent voir leurs périodes d'attente pour la naturalisation raccourcies de huit à sept ans. Par contre, un refus de participer aura des effets sur les décisions administratives relatives à la prolongation des permis de séjour.

Le droit **italien**³⁷⁸ définit les grandes lignes des mesures d'intégration sociale dont doivent se charger l'État, les régions, les provinces et les communautés locales pour l'intégration, la formation, l'enseignement de l'italien et la médiation culturelle.

Le **Royaume-Uni** met l'accent sur une conception de citoyenneté commune qui englobe des formes multiples d'identité culturelle. Dans son livre blanc *Secure Borders, Safe Haven: Integration With Diversity in Modern Britain* [Frontières sûres, refuge sûr: l'intégration moyennant la diversité dans une Grande-Bretagne moderne], le gouvernement reconnaissait la nature multiethnique de la Grande-Bretagne comme suit: «notre société est fondée sur la différence culturelle plutôt que sur une assimilation à une monoculture dominante. Cette diversité constitue une source de fierté ...»³⁷⁹ Il s'est également engagé à se lancer dans un nouveau débat sur la citoyenneté au sens large. Une série d'initiatives de cohésion collective ont été présentées, y compris de nombreux conseils à l'attention des autorités locales quant à la manière de rapprocher les communautés locales ainsi que l'établissement de comités consultatifs et une unité pour la cohésion collective au sein du ministère de l'intérieur pour guider l'élaboration des politiques antiségrégation.

Les **Pays-Bas** ont une histoire de politique d'intégration relativement longue qui remonte aux années 80. Le cours d'intégration comportant environ 600 leçons comprend des cours sociaux et de langue ainsi que des informations concernant l'intégration sur le marché du travail. Négliger l'obligation de participer est sanctionné économiquement.

La **Grèce** a mis l'accent sur l'intégration des Grecs ethniques, particulièrement de ceux qui ont émigré en provenance des nouveaux États indépendants de l'ancienne Union soviétique, en créant certains droits spéciaux, des privilèges et des structures de soutien social pour les rapatriés en vue de faciliter leur intégration sociale.³⁸⁰

L'**Irlande** s'est relativement peu concentrée sur la politique d'intégration. L'Agence pour l'accueil et l'intégration (*Reception and Integration Agency – RIA*) est une agence établie par la loi, placée sous l'égide du département de la justice, de l'égalité et de la réforme de la loi (*Department of Justice, Equality and Law Reform*), qui est chargée de la planification et de la coordination de la fourniture de services aux demandeurs d'asile et aux réfugiés et de la coordination et de la mise en œuvre de la politique d'intégration pour tous les réfugiés et toutes les personnes qui, bien que n'étant pas des réfugiés, se voient accorder la permission de rester. Ces services incluent la fourniture de logement, les soins de santé et l'enseignement.

Le **Luxembourg** s'efforce de faciliter le processus d'intégration des étrangers et organise une action sociale qui y est favorable, notamment en termes de logement, formation, organisation de loisirs,

³⁷⁸ Italie, article 42 de la loi n° 286/98.

³⁷⁹ Ministère de l'intérieur (*Home Office*) (2002c), *Secure Borders, Safe Haven: Integration With Diversity in Modern Britain* [Frontières sûres, refuge sûr: l'intégration moyennant la diversité dans une Grande-Bretagne moderne], Cm 5387, Londres, Ministère de l'intérieur (*Home Office*), p. 10, PUBUK0335.

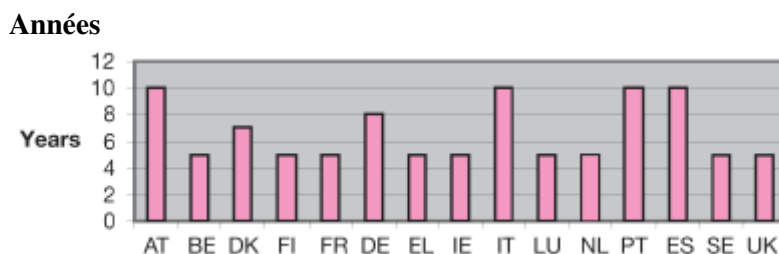
³⁸⁰ Grèce, loi n° 2790/2000 (FEK [journal officiel grec] 24A du 16.02.2000).

accueil, activités de voyage ou de rapatriement, activités de participation axées sur la vie sociale, etc.³⁸¹

Le **Portugal** a voté une loi en 1996 pour l'amélioration des conditions de vie des immigrés en prévoyant les conditions de leur intégration dans la société moyennant le respect intégral de leur identité et de leur culture originelles, la pleine dignité de tous les citoyens qui habitent légalement au Portugal et l'égalité des chances pour ces citoyens, en vue d'éliminer la discrimination et de lutter contre le racisme et la xénophobie.³⁸²

Les procédures de naturalisation ont également évolué dans certains États membres. Dans tous les États, à l'exception de trois (la **Belgique**, l'**Italie** et la **Suède**), l'acquisition de la citoyenneté est liée à la condition des compétences linguistiques.³⁸³ En **Irlande**, une connaissance supplémentaire de l'histoire est requise. Les périodes d'attente varient entre cinq et dix ans (voir le tableau ci-dessous). Les conditions d'acquisition de la citoyenneté varient dans les États membres européens. La **France**, avec une politique de naturalisation libérale comparable, offre automatiquement la naturalisation française aux enfants d'étrangers, nés en France, lorsqu'ils atteignent l'âge de 18 ans.³⁸⁴

Période d'attente pour l'acquisition de la citoyenneté



(Dans certains cas, la période d'attente ne s'élève qu'à quatre ans en Autriche. Données tirées de <http://derstandard.at/druck.asp?id=1393012> 25.08.2003).

Le durcissement déjà décrit de la législation danoise affecte également les règles de naturalisation: une loi sur la naturalisation a été votée en vue de réduire le nombre de personnes en provenance de pays nordiques et possédant une double citoyenneté.³⁸⁵ La loi établit qu'un citoyen nordique qui est naturalisé au **Danemark** doit renoncer à sa citoyenneté dans un autre pays nordique. La loi abolit en outre la naturalisation automatique des enfants de père danois, nés de mariages bigames dans des pays étrangers.

Le gouvernement finlandais a présenté au parlement, en novembre 2002, un projet de loi sur la citoyenneté qui est entré en vigueur le 1^{er} juin 2003. Selon ce texte, la double citoyenneté est possible et les personnes qui ont déjà renoncé à la citoyenneté finlandaise pourraient la redemander sous certaines conditions. Les exigences relatives à la naturalisation ont également évolué. L'obligation générale relative à la période pendant laquelle il faut rester en **Finlande** avant de demander la citoyenneté est passée maintenant à six ans au lieu de cinq ans antérieurement.

La loi **allemande** relative à la citoyenneté et à la nationalité³⁸⁶ a modifié en partie le *jus sanguinis* (droit du sang) en *jus soli* (droit du sol) en 2000. Avant que la nouvelle législation ne soit entrée en vigueur, les ressortissants étrangers ne se voyaient accorder de droits à la naturalisation qu'après un

³⁸¹ Luxembourg, loi sur l'intégration des étrangers (27.07.1993).

³⁸² Portugal, décret-loi n° 3-A/96 (26.01.1996).

³⁸³ <http://derstandard.at/druck.asp?id=1393012> (25.08.2003).

³⁸⁴ http://www.vie-publique.fr/decouverte_instit/citoyen/citoyen_1_1_0_q3.htm (18.08.2003).

³⁸⁵ Danemark, loi n° 366 (06.06.2002).

³⁸⁶ Allemagne, BGBI. I, n° 1618/1999 (15.07.1999).

séjour de 15 ans en Allemagne. Maintenant, un ressortissant étranger peut prétendre à la naturalisation après avoir résidé légalement en Allemagne pendant huit ans.³⁸⁷

La loi **italienne** de 1992 relative à l'acquisition de la citoyenneté italienne a réaffirmé le principe du *jus sanguinis* (droit du sang) et a fixé des conditions extrêmement strictes pour l'acquisition de la citoyenneté par des immigrés étrangers (immigrés qui ne sont pas d'origine italienne), en établissant une forte discrimination entre les citoyens de l'UE et les autres. Beaucoup de Roms et de Sinti se trouvent dans une situation particulièrement grave. Bien qu'étant nés et élevés en Italie, ils ne peuvent pas accéder à la citoyenneté via la naturalisation du fait que, bien souvent, ils n'ont pas d'inscription non interrompue dans un bureau d'état civil municipal.

L'**Espagne** a instauré la possibilité d'une double nationalité.

La citoyenneté **suédoise** est acquise lorsqu'on naît de mère suédoise ou lorsqu'on a un père suédois qui habite en Suède (ou à l'étranger s'il a épousé une étrangère), par adoption, par demande ou au moyen d'une déclaration (ce qui signifie un droit de devenir un citoyen suédois s'il est satisfait à certaines conditions pour des enfants de père suédois, pour des enfants et des jeunes qui, soit sont apatrides, soit sont des citoyens étrangers qui ont habité en Suède pendant une certaine période, et pour les citoyens nordiques). Le conseil suédois pour la migration (*Migrationsverket*) est – sauf certaines exceptions en ce qui concerne les citoyens nordiques – l'autorité qui s'occupe des cas de citoyenneté.

Un séjour légal constitue pour les citoyens étrangers une condition préalable indispensable pour pouvoir bénéficier des mesures existantes destinées à leur intégration. Pour cette raison, et bien d'autres encore, le statut des immigrés illégaux a été régularisé dans plusieurs États membres de l'UE (**Belgique, France, Grèce, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal et Espagne**).

En **Italie** notamment au cours des années 1987/88, 1990 et 1995/96, 600 000 travailleurs ont été régularisés. En 1998/99 une campagne qui devait régulariser 38 000 travailleurs immigrés en a régularisé en réalité 250 000. En **Espagne**, 180 000 travailleurs illégaux ont été régularisés de la même façon en 1985/86, 1991 et 1996, alors que 164 000 ont été régularisés en 2000, et 152 000 ont demandé une régularisation pendant une campagne de 2001. Au **Portugal**, 180 000 personnes ont été régularisées en 1992/93, 1996 et 2001 et en 1998, la **Grèce**³⁸⁸ a fourni à 220 000 personnes la possibilité de légaliser leur statut, tandis qu'en 2001,³⁸⁹ 350 000 personnes en ont fait la demande.»³⁹⁰ En Espagne, quatre procédures de régularisation de documents ont eu lieu entre 2000 et 2001. Le Portugal a voté, dans ce contexte, la loi n° 17/96 du 24 mai 1996 – cette procédure de régularisation s'est terminée, avec l'établissement de la loi, le 11 décembre 1996. Le décret-loi n° 4/2001 du 10 janvier 2001 a conduit à une nouvelle procédure de régularisation qui s'est terminée le

³⁸⁷ Si le ressortissant satisfait aux exigences suivantes: être en possession d'un permis de séjour ou du droit de séjour illimité, déclarer la loyauté à l'ordre démocratique de liberté établi par la Constitution allemande et n'avoir été impliqué dans aucune activité hostile à la Constitution. Les demandeurs doivent, en outre, avoir un casier judiciaire vierge, doivent pouvoir subvenir à leurs propres besoins et à ceux des membres de la famille qu'ils ont à charge sans l'aide d'avantages sociaux ou d'indemnités de chômage et doivent, enfin, avoir une maîtrise adéquate de l'allemand.

³⁸⁸ Les restrictions imposées par la loi n° 1975/1991 à la migration légale ont conduit à un nombre croissant d'immigrés sans papiers. La première procédure de régularisation a été mise en oeuvre en 1998 sur la base des décrets présidentiels n° 358/1997 et n° 359/1997. Elle a conduit à près de 371 641 demandes d'immigrés, bien qu'un grand nombre ne pussent toujours pas obtenir les documents légaux minimaux requis. La première procédure de régularisation a été réalisée par l'agence nationale pour l'emploi (*Manpower Employment Organisation*).

³⁸⁹ Cette procédure de régularisation a été prévue par la loi n° 2910/2001. Le rapport du médiateur et les rapports de plusieurs ONG soulignaient certains aspects négatifs de la loi faisant remarquer de graves problèmes au niveau de sa mise en oeuvre et en particulier au niveau de la procédure d'enregistrement des immigrés par les préfectures (autorités locales responsables pour la procédure d'enregistrement).

³⁹⁰ <http://www.ecre.org/factfile/realfacts.shtml> (26.08.2003).

30 novembre 2001 avec la résolution n° 164/2001 du 30 novembre 2001 prise en Conseil des ministres.³⁹¹

En **Belgique**, une procédure de régularisation a été organisée par la loi du 22 décembre 1999.³⁹² Au 31 janvier 2000, 33 000 demandes de régularisation ont été présentées.³⁹³

Grâce à une procédure de régularisation mise en oeuvre en 2001 au **Luxembourg**, environ 2 000 personnes, des immigrés sans documents de travail ou des demandeurs d'asile, ont pu régulariser leur situation.

En France, environ 300 000 «sans papiers» ont été régularisés jusqu'en 2001.³⁹⁴

Plusieurs nouveaux organismes s'occupant de l'intégration ont été créés récemment. La **Belgique** a établi le *Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme* qui est chargé de formuler des conseils en matière d'immigration, d'intégration et de formation et d'accroître la sensibilisation dans les domaines plus vastes de l'immigration, de l'intégration et du racisme. La loi **danoise** sur l'intégration établit les conseils consultatifs municipaux pour l'intégration (*Advisory Municipal Councils of Integration – Integrationsrådet*)³⁹⁵ et le conseil des minorités ethniques (*Council of Ethnic Minorities – Rådet for Etniske Minoriteter*).³⁹⁶ Les conseils locaux pour l'intégration permettent aux personnes qui appartiennent à des minorités ethniques d'accéder aux instances locales décisionnaires et procurent de la sorte l'occasion d'influencer l'agenda, les activités et d'autres initiatives municipales impliquant des questions qui sont en rapport avec les groupes ethniques. La **Finlande** a créé plusieurs conseils consultatifs pour les minorités ethniques et le médiateur pour les minorités ethniques dont la tâche consiste à suivre (notamment via les signalements) et à améliorer la situation des minorités ethniques. Le *Haut Conseil pour l'intégration français* s'occupe également de l'intégration ainsi que le bureau fédéral **allemand** pour la migration et les réfugiés (*Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – BAMF*). Il sera chargé de diriger les cours d'intégration via des institutions publiques et privées, de conseiller le gouvernement fédéral dans les programmes d'intégration et d'élaborer des dossiers d'information sur des projets d'intégration pour les résidents étrangers et les immigrés allemands ethniques («*Aussiedler*»). De plus, la nouvelle loi sur l'immigration demande d'établir un nouveau conseil indépendant d'experts pour l'immigration et l'intégration («*Zuwanderungsrat*») qui publiera un rapport annuel sur les flux migratoires entrants et sortants et sur la capacité du moment pour les flux entrants et l'intégration. L'**Italie** a créé la commission italienne pour les politiques d'intégration des immigrés (*Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati*) et l'organisme national de coordination des politiques d'intégration sociale des citoyens étrangers à un niveau local (*Organismo Nazionale di Coordinamento per le politiche di integrazione sociale dei cittadini stranieri a livello locale*). L'**Espagne** a créé au sein de l'organisme consultatif le forum pour l'intégration sociale des Immigrés (*Foro para la Integración Social de los Inmigrantes*) qui assurera la configuration et le fonctionnement efficaces du forum pour

³⁹¹ Le point focal national a constaté qu'un nombre indéterminé de citoyens illégaux étaient incapables de régulariser leur situation en raison du fait que leurs employeurs n'avaient pas officialisé leurs relations de travail dans un contrat de travail écrit comme l'exige la loi. Dans certains cas, les employeurs se trouvaient eux-mêmes dans une situation d'irrégularité par rapport aux exigences posées par l'inspection générale du travail.

³⁹² Les étrangers étaient autorisés à demander un séjour illimité à condition d'être déjà en Belgique au 1^{er} octobre 1999 et de tomber dans l'une des catégories suivantes: demandeurs d'asile dont la demande est encore en suspens après quatre ans de procédure, ou trois ans pour les familles ayant des enfants d'âge scolaire; les étrangers qui, pour des raisons indépendantes de leur volonté, ne sont pas capables de retourner dans leur pays d'origine ou dans leur dernier pays de résidence avant d'arriver en Belgique; les étrangers qui sont gravement malades; les étrangers qui peuvent invoquer des raisons humanitaires et ont des liens sociaux de longue durée en Belgique, par exemple, s'ils sont restés dans le pays pendant plus de six ans, ou cinq ans pour les familles ayant des enfants d'âge scolaire.

³⁹³ <http://www.ecre.org/conditions/2000/belgium.shtml> (26.08.2003).

³⁹⁴ http://www.sans-papiers-basel.ch/grundtexte/analysen/zahl_der_papierlosen.htm (27.08.2003).

³⁹⁵ Qui sont devenus bénévoles.

³⁹⁶ Danemark, loi n° 792 (18.09.2002).

l'intégration en tant qu'organisme de consultation, d'information et de conseils sur des matières relevant de l'intégration des immigrés. Le **Portugal** a institué le haut commissaire aux immigrés et aux minorités ethniques (*Alto-Comissario para a Imigração e Minorias Étnicas – ACIME*) déjà cité. La **Suède** a établi en 1998 l'office national de l'intégration (*National Integration Board – Integrationsverket*) qui est chargé de suivre de près et d'évaluer les tendances de la société suédoise d'un point de vue d'intégration, de promouvoir l'égalité des droits et des chances pour chacun quels que soient les antécédents ethniques et culturels, d'empêcher la xénophobie, le racisme et la discrimination, et de lutter contre ceux-ci.³⁹⁷

8.2. Minorités autochtones et «coethniques»

De nombreux États membres prévoient des lois pour la protection de leurs minorités autochtones et coethniques.³⁹⁸ Il y a, en **Autriche**, six minorités nationales ou autochtones, à savoir les Croates, les Slovènes, les Hongrois, les Tchèques, les Slovaques et les Roms, qui sont reconnues, soit directement par des dispositions constitutionnelles (Croates et Slovènes), soit par décret du gouvernement fédéral³⁹⁹ (Hongrois, Tchèques, Slovaques et Roms)⁴⁰⁰ conformément au paragraphe 2 de la loi nationale sur les minorités de 1976⁴⁰¹ (*Volksgruppengesetz*). La loi nationale sur les minorités (*Volksgruppengesetz*) définit les minorités nationales comme étant constituées de groupes de citoyens autrichiens dont la première langue est une autre langue que l'allemand, qui ont un héritage culturel autonome commun et qui ont leur résidence et foyer sur une partie du territoire fédéral autrichien. La loi indique de manière explicite qu'aucune personne appartenant à un groupe ethnique ne doit être désavantagée par suite de la revendication ou non de ses droits en tant que membre de ce groupe ethnique. En outre, personne ne peut être forcé de démontrer son affiliation à un groupe ethnique. Le statut juridique et les droits des minorités nationales en Autriche sont garantis par les différentes dispositions constitutionnelles et sont partiellement mis en oeuvre par la *Volksgruppengesetz*⁴⁰² au moyen de décrets relatifs aux études dans la langue minoritaire et aux indications topographiques bilingues. La *Volksgruppengesetz* prévoit en outre le droit d'utiliser une des langues minoritaires devant les tribunaux et les instances administratives afin de garantir la continuité d'existence des groupes ethniques minoritaires, leurs caractéristiques et leurs droits. La *Volksgruppengesetz* prévoit aussi l'établissement de conseils consultatifs pour les minorités nationales en faveur de tous les groupes minoritaires officiellement reconnus. Leurs compétences sont toutefois restreintes à des activités de conseil n'ayant pas de force exécutoire.

La politique d'intégration **danoise** se concentre explicitement sur les minorités – ceci s'exprime aussi par l'établissement du conseil pour les minorités ethniques (*Council of Ethnic Minorities – Rådet for Etniske Minoriteter*) qui a des fonctions consultatives envers les conseils municipaux et le ministre des

³⁹⁷ http://www.sweden.se/templates/Article_2283.asp (26.08.2003).

³⁹⁸ Les minorités autochtones sont des minorités ethniques qui résident historiquement sur le territoire de l'État-nation. Les minorités coethniques sont établies en dehors de l'État-nation mais sont des descendants de ressortissants de l'État-nation, comme les «*Aussiedler*» allemands. Elles jouissent, dans de nombreux cas, de droits spéciaux pour l'acquisition de leur citoyenneté.

³⁹⁹ Autriche, BGBl. n° 396/1977, modifié dernièrement par BGBl. n° 35/2002 (31.01.2002).

⁴⁰⁰ Autoestimations de la taille des minorités autochtones en Autriche, par des représentants de ces minorités: minorité slovène, environ 50 000 personnes; minorité croate, entre 40 000 et 50 000 personnes; minorité hongroise, entre 30 000 et 50 000 personnes; minorité tchèque, entre 15 000 et 20 000 personnes; minorité slovaque, entre 5 000 et 10 000 personnes; minorité des Roms et des Sinti, entre 10 000 et 20 000 personnes. *Österreichisches Volksgruppenzentrum* (Centre autrichien pour les minorités), *Volkgruppenreport 2001. Zur Lage der ethnischen Minderheiten in der Republik Österreich* [Rapport de 2001 sur les minorités. De la situation des minorités ethniques dans la république d'Autriche], Vienne, 2000, disponible à l'adresse:

http://www.demokratiezentrum.org/search_agent/display_ARTIKEL1.asp?ID=32, (10.09.2003) et Baumgartner, G., Perching, B. «Minderheiten in Österreich» [Les minorités en Autriche], dans Baumgartner, G., *6 x Österreich. Geschichte und aktuelle Situation der Volksgruppen* [Six fois l'Autriche. Histoire et situation actuelle des minorités], édité par U. Hemetek au nom de l'Initiative Minderheiten, Drava, Klagenfurt, 1995. Un résumé est disponible à l'adresse: <http://www.initiative.minderheiten.at/Service/volkgruppen.htm>, (10.09.2003).

⁴⁰¹ Autriche, BGBl. n° 38/1976, modifié dernièrement par BGBl. n° 895/1993 (23.12.1993).

⁴⁰² Autriche, VfGH W I-9/79 (05.10.1981).

affaires pour les réfugiés, l'immigration et l'intégration. Les conseils locaux pour l'intégration permettent aux personnes qui appartiennent aux minorités ethniques d'avoir accès aux instances décisionnelles locales et procurent de la sorte l'occasion d'influencer l'agenda, les activités et d'autres initiatives municipales impliquant des questions qui sont en rapport avec les groupes ethniques.

La petite population autochtone **finlandaise** connue sous le nom de Sami, et d'autres minorités traditionnelles telles que les Roms, les Tatars, les Juifs et une population russe implantée depuis longue date, comptent moins de 25 000 personnes.⁴⁰³ La section 17 de la Constitution garantit aux Sami, aux Roms et aux autres minorités le droit de développer et de maintenir leur langue et culture. Il existe plusieurs institutions qui s'occupent de questions relatives aux minorités. L'institution la plus récente est le médiateur pour les minorités ethniques (*Ombudsman for Ethnic Minorities*), créé en septembre 2001. Les autres institutions sont le conseil consultatif pour les Roms (*Advisory Board for Roma – Romaniasiain neuvottelukunta*), le conseil consultatif pour les Sami (*Advisory Board for Sami – Saamelaisasiain neuvottelukunta*) et le conseil consultatif pour les relations ethniques (*Advisory Board for Ethnic Relations – Etnisten suhteiden neuvottelukunta – ETNO*).⁴⁰⁴ Le conseil consultatif pour les Sami sert d'organisme consultatif comptant des représentants du gouvernement central, du comté de Laponie et du parlement Sami. Il œuvre pour améliorer la situation sociale, culturelle, juridique, économique et de l'enseignement des Sami. Le conseil consultatif a publiquement pris position dans des questions telles que la propriété foncière des Sami et la garde de troupeaux de rennes, de concert avec le parlement Sami qui promeut les intérêts des Sami.

En **Allemagne**, les minorités nationales sont ces groupes de citoyens allemands qui résident traditionnellement dans la République fédérale et habitent dans leurs régions d'implantation traditionnelles/ancestrales, mais qui diffèrent de la population majoritaire par leur propre langue, culture et histoire – c'est-à-dire qu'ils ont leur propre identité – et qui souhaitent préserver cette identité. Ces groupes sont: la minorité danoise, le peuple sorbe, les Frisons et les Sinti et Roms allemands, qui ont été reconnus en 1997 comme une minorité.⁴⁰⁵ Les Danois, les membres du peuple sorbe et les Sinti et Roms allemands sont désignés comme minorités nationales, tandis que le terme «groupe ethnique des Frisons» reflète le souhait de la grande majorité de Frisons de ne pas être assimilés à une minorité nationale mais à un groupe ethnique des Frisons. La Convention-cadre pour la protection des minorités nationales, en vigueur depuis 1998, et la Charte européenne des langues régionales ou minoritaires, en vigueur depuis 1999, sont subordonnées à la loi fondamentale, bien qu'elles aient la priorité sur les lois des États fédérés, comme les lois fédérales, et qu'elles l'emportent sur d'autres lois fédérales comme les lois plus spécifiques. Outre ces conventions, il n'existe pas de législation fédérale spécifique établissant les droits des minorités, à l'exception de la *Déclaration relative aux droits de la minorité danoise* du 29 mars 1955. Sur la base de cette déclaration, l'association électorale du Schleswig du sud (*Südschleswigsche Wählerverband SSW*) est exemptée de la clause des 5 %, qui est obligatoire pour les partis politiques pour entrer au parlement fédéré. De plus, les Danois allemands dirigent leurs propres écoles et jardins d'enfants.

La **Grèce** accorde des droits spéciaux à la minorité musulmane autochtone en Thrace (constituée de Turcs, de Pomaks et de Roms) dont le statut juridique et les droits sont régis par le traité de

⁴⁰³ La population des Sami s'élève à 10 000 personnes. Celle des Roms compte également 10 000 personnes environ. De plus, environ 3 000 Roms finlandais résident en Suède.

⁴⁰⁴ En août 2001, le Conseil d'État a nommé le conseil consultatif pour les relations ethniques (*Advisory Board for Ethnic Relations – Etnisten suhteiden neuvottelukunta – ETNO*) pour un mandat qui s'étend d'août 2001 à août 2004. L'ETNO est un large organe consultatif spécialisé qui formule des avis sur des matières relatives aux réfugiés et à l'immigration ainsi que sur le racisme et les relations ethniques. Le conseil est composé de fonctionnaires de l'administration gouvernementale et municipale, d'organisations du marché du travail et de représentants de groupes de langues minoritaires.

⁴⁰⁵ Estimation du nombre de personnes appartenant aux minorités en Allemagne: minorité danoise, quelque 50 000 personnes; Sorbes, environ 60 000 personnes; Frisons, entre 60 000 et 70 000 personnes; Sinti et Roms, environ 70 000 personnes et environ 100 000 Roms qui n'ont pas la citoyenneté allemande.

Lausanne⁴⁰⁶ de 1923 et d'autres accords bilatéraux ultérieurs. Outre le droit à la liberté religieuse, le traité règle aussi des questions de diversité linguistique. L'article 41 garantit le droit à un membre d'une minorité d'utiliser sa langue maternelle au cours d'une procédure judiciaire. Le gouvernement est obligé d'enseigner la langue maternelle des Musulmans⁴⁰⁷ dans les écoles primaires publiques en Thrace. Le traité protège également le droit des membres des minorités de créer et de gérer des écoles privées et des fondations d'enseignement. Il existe une loi régissant l'enseignement de la minorité musulmane,⁴⁰⁸ une loi relative à l'action positive en faveur d'une minorité socialement exclue,⁴⁰⁹ et une autre relative à l'établissement de lieux de culte orthodoxe non chrétien.⁴¹⁰ Les Grecs ethniques «rapatriés» des nouveaux États indépendants et les Grecs ethniques immigrés en provenance de l'Albanie acquièrent, en tant que minorité coethnique, la citoyenneté grecque via une procédure spéciale. Les Grecs immigrés en provenance de l'Albanie⁴¹¹ ont été dissuadés d'acquérir la citoyenneté grecque, alors qu'on les distinguait des autres ressortissants étrangers au moyen d'un permis de séjour et de travail particulier à durée illimitée.⁴¹² De cette manière, la Grèce peut encore se prévaloir de l'existence d'une importante minorité grecque ethnique en Albanie.

La communauté des *Travellers*, un groupe **irlandais** autochtone dont la population est estimée à 24 000 personnes, reste le plus grand groupe ethnique minoritaire en Irlande. Il y a eu, en Irlande, une communauté juive établie de longue date et des communautés islamiques, asiatiques et chinoises en expansion.

Aux **Pays-Bas**, la loi relative à la stimulation de la participation des minorités sur le marché de l'emploi (*Wet stimuleren arbeidsdeelname minderheden – Wet SAMEN*) oblige les entreprises (y compris le gouvernement) qui emploient au moins 35 personnes à viser une représentation des minorités qui soit proportionnelle à la partie que représentent ces minorités dans la population régionale. Le projet de loi d'approbation de la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales a été présenté à la Chambre basse du parlement⁴¹³ le 4 décembre 1999. On devait comprendre, dans ce projet, le terme «minorités nationales» comme faisant référence aux Frisons en tant que minorité linguistique et personnes autorisées à résider aux Pays-Bas qui appartiennent aux groupes visés par la politique d'intégration.

La protection des minorités au **Portugal** a été axée sur les Roms,⁴¹⁴ et le haut commissaire aux immigrés et aux minorités ethniques (*Alto-Comissario para a Imigração e Minorias Étnicas*)⁴¹⁵ a été institué.

Les minorités nationales en **Suède** sont les Roms, les Finlandais suédois, les Juifs et les Sami. Ce dernier groupe est aussi une population native. Le but visant à consolider les minorités nationales et à leur fournir le soutien nécessaire au maintien de leurs langues est, entre autres, assuré par une

⁴⁰⁶ Convention concernant l'échange de populations entre la Grèce et la Turquie (Annexe A, Article 2), signée à Lausanne le 30 janvier 1923 entre le Gouvernement de la Grande Assemblée Nationale de la Turquie et le Gouvernement grec. Texte disponible en anglais à l'adresse:

<http://www.hri.org/docs/lausanne/> (09.09.2002).

⁴⁰⁷ La langue enseignée est le turc bien qu'une partie de la minorité se définisse comme Pomaks parlant un dialecte bulgare.

⁴⁰⁸ Grèce, loi n° 694/1977 (FEK [journal officiel grec] 244A du 01.09.1977).

⁴⁰⁹ Grèce, loi n° 2341/1995 (FEK [journal officiel grec] 208A du 06.10.1995).

⁴¹⁰ Grèce, loi n° 1672/1939.

⁴¹¹ Les statistiques albanaises officielles estiment le nombre de Grecs ethniques à 35 000, alors que différentes sources grecques prétendent que 200 000 à 400 000 Grecs ethniques résident dans des régions du sud de l'Albanie.

⁴¹² Il n'y a pas de données officielles concernant le nombre de permis spéciaux qui ont été délivrés.

⁴¹³ Documents parlementaires II, 1998/99, 26 389, n° 1-3.

⁴¹⁴ Résolution n° 18/2000 du 22 mars 2000 (*Diário da República* [journal officiel portugais], série I-B, n° 88 du 13.04.1988).

⁴¹⁵ En novembre 2002, le décret-loi n° 251/2002 a modifié le haut commissaire en une structure plus large, appelée maintenant haut commissariat.

législation spéciale, un enseignement dans la langue maternelle et un enseignement bilingue, mais aussi en leur fournissant un soutien supplémentaire au niveau de la littérature et des revues culturelles.⁴¹⁶ Grâce à une législation spéciale,⁴¹⁷ les individus se sont vu, entre autres, accorder les droits d'utiliser les langues minoritaires sami et finnoise et le Meänkieli (utilisé par les Tornedalers) dans leurs contacts avec les tribunaux et les autorités dans les régions géographiques où ces langues ont traditionnellement été utilisées et où elles le sont encore. Les municipalités dans ces régions géographiques sont également obligées de prévoir des garderies et des soins à l'attention des personnes âgées, qui sont gérés entièrement ou en partie dans ces langues.⁴¹⁸

En **France**, l'inégalité de traitement pour des motifs de race ou d'origine est refusée. Par conséquent, aucune partie de la population française ne peut prétendre être un «peuple», une «minorité» ou un «groupe» avec des droits culturels ou autres liés à ce statut. La loi accorde à tous les individus, ainsi qu'à leurs convictions et allégeances, sa protection uniforme et impartiale, mais elle ne le fait qu'à l'égard des particuliers. Des groupes définis par ces convictions ou allégeances n'existent tout simplement pas⁴¹⁹ à des fins juridiques. Il en résulte, comme mentionné plus haut, que la France a systématiquement rejeté les clauses des conventions ou déclarations internationales qui impliquent qu'il faille accorder aux individus des droits sur la base de leur appartenance à une minorité.

⁴¹⁶ On peut trouver la base de la politique suédoise sur les minorités dans le projet de loi publique 1998/99:143, Minorités nationales en Suède. Le ministère de la justice a une responsabilité de coordination pour les questions relatives aux minorités nationales.

⁴¹⁷ Code de lois suédois 1999:1175 et 1176.

⁴¹⁸ Un résumé de la politique suédoise sur les minorités nationales en 2001.

⁴¹⁹ Dans son rapport annuel de 2001, le Haut Conseil pour l'intégration consultatif a souligné les problèmes particuliers que ceci occasionne pour traiter, voire même identifier, la discrimination dont souffrent les citoyens français des départements et territoires d'outre-mer. Dans des cas isolés, le problème est significatif. Voir également l'arrêt du Conseil d'État du 29 novembre 2002 annulant une circulaire ministérielle relative à l'enseignement d'«immersion» bilingue breton-français dans les écoles de Diwan (actions n° 248192 et n° 248204 intentées par le Conseil national des groupes académiques de l'enseignement public).

8.3. Conventions internationales

Traités internationaux relatifs à la protection des immigrés/minorités et à la discrimination

Instrument	Date du traité (ouverture à la signature)	États membres parties à l'instrument	Remarques
Convention internationale des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIEDR). <i>La Convention est suivie et révisée par un Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CEDR), constitué d'experts nationaux.</i>	1966 Entrée en vigueur: 1969.	Tous les États membres: Autriche, rat. 1972; Belgique, rat. 1975; Danemark, rat. 1972; Finlande, rat. 1970; France, rat. 1971; Allemagne, rat. 1969; Grèce, rat. 1970; Irlande, rat. 2000; Italie, rat. 1976; Luxembourg, rat. 1978; Pays-Bas, rat. 1972; Portugal, rat. 1982; Espagne, rat. 1969; Suède, rat. 1972; Royaume-Uni, rat. 1969. ⁴²⁰	Autriche: adoptée au niveau constitutionnel (<i>BGBI.</i> n° 390) en 1973. En février 2002, la république d'Autriche a fait une déclaration au titre de l'article 14 de la CIEDR par laquelle elle reconnaît la compétence du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale pour examiner les plaintes individuelles. Danemark: la loi n° 459 du 12 juin 1996 relative à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail a été adoptée en conséquence. Allemagne: l'article 14 a été signé le 31 août 2001. Grèce: ratifiée et promulguée par la loi n° 494/1970. Irlande: ratifiée le 19 décembre 2000, entrée en vigueur le 28 janvier 2001. Italie: mise en œuvre par la loi n° 654 du 13 octobre 1975. Portugal: promulguée par la loi n° 7/82 du 29 avril 1982.
Convention-cadre du Conseil de l'Europe pour la protection des minorités nationales	1995 Entrée en vigueur: 01.02.1998.	Autriche, en vigueur depuis 1998; (Belgique, 2001); Danemark, en vigueur depuis 1998; Finlande, en vigueur depuis 1998; Allemagne, en vigueur depuis 1998; (Grèce, 1997); Irlande, en vigueur depuis 1999; Italie, en vigueur depuis 1998; (Luxembourg, 1995; Pays-Bas, 1995;) Portugal, en vigueur depuis 2002; Espagne, en vigueur depuis 1998; Suède en vigueur depuis 2000; Royaume-Uni, en vigueur depuis 1998. ⁴²¹	Allemagne: a pris l'engagement de soutenir les quatre minorités reconnues. Pays-Bas: la <i>loi SAMEN</i> (1998) est une mise en œuvre de la section 2.2 de la CIEDR. ⁴²² France: le Conseil d'État a considéré, dans son avis du 6 juillet 1995 au gouvernement, que la Convention était incompatible avec la Constitution.
Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP).	1966 Entrée en vigueur: 23.03.1976.	Tous les États membres: Autriche, rat. 1978; Belgique, rat. 1983; Danemark, rat. 1976; Finlande, rat. 1976; France, rat. 1981; Allemagne, rat. 1976; Grèce, rat. 1997; Irlande, rat. 1990; Italie, rat. 1978; Luxembourg, rat. 1983; Pays-Bas, rat. 1979; Portugal, rat. 1978; Espagne, rat. 1977; Suède, rat. 1976; Royaume-Uni, rat. 1976. ⁴²³	Grèce: ratifié par la loi n° 2462/1997 (FEK [journal officiel grec] 25A du 26.02.1997).

⁴²⁰ Source: UNHCR 2003. Disponible à l'adresse: <http://unhchr.ch/pdf/report.pdf> (28.08.2003).

⁴²¹ Source: Conseil de l'Europe. Disponible à l'adresse: <http://conventions.coe.int/Treaty/FR/CadreListeTraites.htm> (28.08.2003).

⁴²² Disponible à l'adresse: <http://www.lbr.nl/internationaal/antidisclaw.html>.

⁴²³ Source: UNHCR 2003. Disponible à l'adresse: <http://unhchr.ch/pdf/report.pdf> (28.08.2003).

Instrument	Date du traité (ouverture à la signature)	États membres parties à l'instrument	Remarques
Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC).	1966 Entrée en vigueur: 03.01.1976.	Tous les États membres: Autriche, rat. 1978; Belgique, rat. 1983; Danemark, rat. 1976; Finlande, rat. 1976; France, rat. 1981; Allemagne, rat. 1976; Grèce, rat. 1985; Irlande, rat. 1990; Italie, rat. 1978; Luxembourg, rat. 1983; Pays-Bas, rat. 1979; Portugal, rat. 1978; Espagne, rat. 1977; Suède, rat. 1976; Royaume-Uni, rat. 1976. ⁴²⁴	
Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CESDH). Le Secrétaire Général peut demander aux parties de fournir des explications sur la manière dont leur droit interne assure la mise en oeuvre effective de cette Convention.	1950 Entrée en vigueur: 03.09.1953.	Tous les États membres: Autriche, en vigueur depuis 1958; Belgique, en vigueur depuis 1955; Danemark, en vigueur depuis 1953; Finlande, en vigueur depuis 1990; France, en vigueur depuis 1974; Allemagne, en vigueur depuis 1953; Grèce, en vigueur depuis 1974; Irlande, en vigueur depuis 1953; Italie, en vigueur depuis 1995; Luxembourg, en vigueur depuis 1953; Pays-Bas, en vigueur depuis 1954; Portugal, en vigueur depuis 1978; Espagne, en vigueur depuis 1979; Suède, en vigueur depuis 1953; Royaume-Uni, en vigueur depuis 1953. ⁴²⁵	Autriche: la Convention est intégralement transposée au niveau constitutionnel. Danemark: intégrée dans la loi n° 285 du 29 avril 1992. Irlande: intégration en cours dans la législation irlandaise. Luxembourg: ratifiée par une loi du 29.08.1953. Royaume-Uni: intégrée en droit britannique par la loi de 1998 sur les droits de l'homme (<i>Human Rights Act 1998</i>).
Protocole n° 12 à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.	04.11.2000 N'est pas encore entré en vigueur.	(Autriche, 2000); (Belgique, 2000), (Finlande, 2000); (Allemagne, 2000); (Grèce, 2000); (Irlande, 2000); (Italie, 2000); (Luxembourg, 2000); (Pays-Bas, 2000); (Portugal, 2000) ⁴²⁶	Danemark: le protocole n° 12 n'a pas encore été signé. Irlande: le protocole n° 12 a été signé mais pas ratifié. Luxembourg: le protocole n° 12 a été présenté pour approbation au parlement en 2003. Royaume-Uni: le protocole n° 12 n'a pas encore été signé.
Charte sociale européenne. <i>La Charte établit un système de surveillance au moyen de rapports nationaux présentés tous les deux ans pour examen par un comité de sept experts indépendants. Ces rapports sont ensuite présentés par le Comité gouvernemental au Comité des Ministres du Conseil de l'Europe. Le Comité des Ministres peut effectuer toutes les recommandations nécessaires aux gouvernements concernés.</i>	1961 Entrée en vigueur: 26.02.1965.	Tous les États membres: Autriche, en vigueur depuis 1969; Belgique, en vigueur depuis 1990; Danemark, en vigueur depuis 1965; Finlande, en vigueur depuis 1991; France, en vigueur depuis 1973; Allemagne, en vigueur depuis 1965; Grèce, en vigueur depuis 1984; Irlande, en vigueur depuis 1965; Italie, en vigueur depuis 1965; Luxembourg, en vigueur depuis 1991; Pays-Bas, en vigueur depuis 1980; Portugal, en vigueur depuis 1991; Espagne, en vigueur depuis 1980; Suède en vigueur depuis 1965; Royaume-Uni, en vigueur depuis 1965. ⁴²⁷	

⁴²⁴ Source: UNHCR 2003. Disponible à l'adresse: <http://unhchr.ch/pdf/report.pdf> (28.08.2003).

⁴²⁵ Source: Conseil de l'Europe. Disponible à l'adresse: <http://conventions.coe.int/Treaty/FR/CadreListeTraites.htm> (28.08.2003).

⁴²⁶ Source: Conseil de l'Europe. Disponible à l'adresse: <http://conventions.coe.int/Treaty/FR/CadreListeTraites.htm> (28.08.2003).

⁴²⁷ Source: Conseil de l'Europe. Disponible à l'adresse: <http://conventions.coe.int/Treaty/FR/CadreListeTraites.htm> (28.08.2003).

Instrument	Date du traité (ouverture à la signature)	États membres parties à l'instrument	Remarques
Charte européenne des langues régionales et minoritaires (CELRM). <i>La mise en vigueur de la Charte est placée sous le contrôle d'un comité d'experts qui examine périodiquement les rapports présentés par les parties.</i>	1992 Entrée en vigueur: 01.03.1998.	Autriche, en vigueur depuis 2001; Danemark, en vigueur depuis 2001; Finlande, en vigueur depuis 1998; (France, 1999); Allemagne, en vigueur depuis 1999; (Italie, 2000); (Luxembourg, 1992); Pays-Bas, en vigueur depuis 1998; Espagne, en vigueur depuis 2001; Suède en vigueur depuis 2000; Royaume-Uni, en vigueur depuis 2001. ⁴²⁸	Allemagne: a pris l'engagement de soutenir les quatre minorités reconnues.
Convention de Genève sur le statut des réfugiés et le protocole de 1967 signé à New York.	Entrée en vigueur: 22.04.1951 (Convention) 04.10.1967 (protocole).	Tous les États membres. ⁴²⁹	
Convention de l'OIT de 1997 sur la Convention sur les travailleurs migrants (révisée).	1949 Entrée en vigueur: 22.01.1952.	Belgique, rat. 1953; France, rat. 1954; Allemagne, rat. 1959; Italie, rat. 1952; Pays-Bas, rat. 1952; Portugal, rat. 1978; Espagne, rat. 1967; Royaume-Uni, rat. 1951. ⁴³⁰	
Convention n° 111 de l'OIT. Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession.	1958 Entrée en vigueur: 15.06.1960.	Tous les États membres: Autriche, rat. 1973; Belgique, rat. 1977; Danemark, rat. 1960; Finlande, rat. 1970; France, rat. 1981; Allemagne, rat. 1961; Grèce, rat. 1984; Irlande, rat. 1999; Italie, rat. 1963; Luxembourg, rat. 2001; Pays-Bas, rat. 1973; Portugal, rat. 1959; Espagne, rat. 1967; Suède, rat. 1962; Royaume-Uni, rat. 1999. ⁴³¹	Grèce: ratifiée par la loi n° 1424/1984 (FEK [journal officiel grec] 29A du 14.03.1984).
Convention n° 117 de l'OIT. Convention sur la politique sociale (objectifs et normes de base).	1962 Entrée en vigueur: 23.04.1964.	Italie, rat. 1966; Portugal, rat. 1981; Espagne, rat. 1973. ⁴³²	
Convention n° 143 de l'OIT. Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires).	1975 Entrée en vigueur: 09.12.1978.	Italie, rat. 1981; Portugal, rat. 1978; Suède, rat. 1982. ⁴³³	Italie: déjà couverte par les lois n° 943/86 et n° 286/98.
Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant. <i>Un comité consultatif a été institué pour examiner les rapports des parties relatifs à l'application de la Convention. Sur la base de ces documents, le comité consultatif établit des rapports à l'attention du Comité des Ministres.</i>	1977 Entrée en vigueur: 01.05.1983.	(Belgique, 1978); France, 1983; (Allemagne, 1977); (Grèce, 1977); Italie, en vigueur depuis 1995; (Luxembourg, 1977); Pays-Bas, en vigueur depuis 1983; Portugal, en vigueur depuis 1983; Espagne, en vigueur depuis 1983; Suède, en vigueur depuis 1983. ⁴³⁴	

⁴²⁸ Source: Conseil de l'Europe. Disponible à l'adresse: <http://conventions.coe.int/Treaty/FR/CadreListeTraites.htm> (28.08.2003).

⁴²⁹ Source: UNHCR, *États parties à la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés et à son protocole de 1967*. À partir de juin 2003. Disponible à l'adresse: <http://www.unhcr.ch/cgi-bin/texis/vtx/protect> (28.08.2003).

⁴³⁰ Source: Organisation internationale du travail (OIT). Disponible à l'adresse: <http://www.oit.org/ilolex/french/convdisp2.htm> (28.08.2003).

⁴³¹ Source: Organisation internationale du travail (OIT). Disponible à l'adresse: <http://www.oit.org/ilolex/french/convdisp2.htm> (28.08.2003).

⁴³² Source: Organisation internationale du travail (OIT). Disponible à l'adresse: <http://www.oit.org/ilolex/french/convdisp2.htm> (28.08.2003).

⁴³³ Source: Organisation internationale du travail (OIT). Disponible à l'adresse: <http://www.oit.org/ilolex/french/convdisp2.htm> (28.08.2003).

⁴³⁴ Source: Conseil de l'Europe. Disponible à l'adresse: <http://conventions.coe.int/Treaty/FR/CadreListeTraites.htm> (28.08.2003).

9. Compétence juridictionnelle: plaintes et affaires en matière de discrimination

9.1. Contentieux antidiscrimination

Dans une perspective comparative, le nombre de plaintes a également tendance à refléter de grandes différences nationales au niveau des mécanismes d'enregistrement. Dans certains pays (comme, par exemple, en France, en Irlande, aux Pays-Bas, au Portugal et en Suède), il existe des organismes publics spécialisés pour enregistrer les plaintes des victimes de discrimination. Dans d'autres (comme, par exemple, en Autriche, en Finlande et en Espagne), les ONG essaient de compenser l'absence de tels organismes en rassemblant des informations sur des cas individuels. Dans d'autres pays encore (comme, par exemple, au Luxembourg, en Italie et au Danemark), il n'y a pas de mécanismes de signalement à l'échelon national, et en Grèce, il a été rendu compte du fait que l'absence totale de mécanismes publics de suivi ou de plaintes empêche à la fois la collecte de données sur la discrimination raciale et les efforts pour lutter contre celle-ci. Il s'ensuit que les statistiques sur les plaintes et les affaires judiciaires en matière de discrimination sont, malheureusement, très rares dans certains États membres de l'UE. Dans les États membres où il existe des mécanismes établis et éprouvés de plaintes pour les victimes, il y a plus de chance que les plaintes fassent l'objet d'une attention publique. Il n'en demeure pas moins qu'en réalité, seule une partie des victimes de discrimination dans les États membres de l'UE peut effectivement porter plainte. En ce qui concerne les affaires judiciaires, les victimes de discrimination peuvent douter de l'efficacité de porter plainte, peuvent craindre le rejet de l'affaire ou peuvent tout simplement ne pas être avisées des mécanismes de plaintes existants. Les nouvelles directives relatives à l'égalité, qui entrent en vigueur en 2003, montrent dès lors qu'il est important que tous les États membres améliorent leur législation antidiscrimination et développent des mécanismes de soutien aux victimes.

Même dans les pays où il existe un mécanisme de plaintes, on suppose que seule une partie des victimes de discrimination porte plainte.⁴³⁵ Un nombre encore plus restreint de plaintes conduit finalement à des affaires judiciaires formelles. Ceci ne signifie pas nécessairement que les mécanismes de signalement ne sont pas efficaces, alors que d'autres moyens (par exemple la médiation) pourraient constituer un mode d'intervention plus approprié. Des actions en justice peuvent aussi ne pas être intentées pour d'autres raisons, par exemple, parce qu'il y a peu de chances d'obtenir une réparation, parce qu'une protection contre les représailles fait défaut ou parce que la charge de la preuve rend difficile de remporter une affaire.

Les problèmes les plus importants pour effectuer une analyse comparative des données relatives aux plaintes en matière de discrimination sont l'absence de sources officielles sur les plaintes, la non-existence d'institutions de référence et l'absence d'un suivi systématique des cas où des immigrants sont discriminés. Tout en gardant ceci à l'esprit, nous pouvons maintenant nous tourner vers les données nationales spécifiques sur les plaintes.

En **Irlande**, le bureau du directeur des enquêtes en matière d'égalité (*Office of the Director of Equality Investigations – ODEI*) enregistre les plaintes et produit des statistiques régulières sur la base des plaintes qui ont été déposées. En 2001, le plus grand nombre d'affaires au titre de la loi sur l'égalité du statut (*Equal Status Act*) est venu du secteur pubs/hôtels/night-clubs (632 cas). Au cours du premier semestre de l'année 2002, 459 affaires de ce genre ont été recensées.

En **Belgique**, le soutien aux victimes de discrimination et de harcèlement racial fait partie des fonctions du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR). Celui-ci enregistre et analyse en outre les statistiques sur les plaintes qui ont été déposées. Le CECLR a

⁴³⁵ On pense, par exemple, que 4 % seulement des personnes qui ont fait l'objet d'une discrimination en ont rendu compte au médiateur en Suède. Voir la *Newsletter* [Bulletin d'information] 2002:1 du médiateur contre la discrimination ethnique.

observé un nombre croissant de plaintes au cours de ces dernières années (919 en 1999 et 1 246 en 2001). Pendant les six ans qui se sont écoulés entre 1997 et 2002, les plaintes concernant les services publics occupaient la première place, suivies par celles concernant le secteur de l'emploi.⁴³⁶ Un grand nombre de plaintes en matière de racisme en 2001 et 2002 étaient liées au comportement de fonctionnaires chargés de la mise en application de la loi et un nombre élevé de plaignants étaient originaires d'Afrique du Nord.⁴³⁷ Le CECLR a enregistré un total de 1 316 plaintes en matière de racisme en 2002.⁴³⁸ Les plaintes concernant le secteur des médias ont augmenté en 2001. Cette partie comprenait ces dernières années le racisme sur Internet (propagande). En 2002, les plaintes en matière de racisme sur Internet ont été enregistrées séparément pour la première fois et représentaient un pourcentage très élevé. On a remarqué une augmentation constante des plaintes en matière de racisme sur Internet.⁴³⁹

En **Grèce**, l'exigence selon laquelle la victime doit déposer plainte, une procédure coûteuse et incertaine, constituait, au moins jusqu'en 2001, la raison principale pour laquelle les victimes du racisme étaient réticentes à s'adresser aux tribunaux conformément à la loi antiraciste grecque n° 927/1979. En outre, l'absence d'aide juridique gracieuse dissuade les victimes de la discrimination de recourir à la justice du fait qu'elles ne peuvent pas se le permettre. La législation antidiscrimination grecque accorde une très grande importance à la discrimination fondée sur des motifs religieux et, dans une certaine mesure, dans l'enseignement, tout particulièrement au moyen de la législation sur la «protection des minorités».

Les **Pays-Bas** constituent un autre exemple de pays où l'on trouve des institutions nationales qui s'occupent de plaintes en matière de discrimination; les plaintes y sont enregistrées par les bureaux antidiscrimination (ADB).⁴⁴⁰

Au **Royaume-Uni**, la commission pour l'égalité des races (*Commission for Racial Equality – CRE*) publie des informations relatives aux demandes officielles d'assistance et aux demandes de représentation juridique. Le service d'arbitrage et de conciliation (*Arbitration and Conciliation Service – ACAS*) publie des données concernant les plaintes de discrimination raciale en matière d'emploi.⁴⁴¹

Au **Portugal**, le haut commissariat aux immigrés et aux minorités ethniques (*Alto-Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas – ACIME*)⁴⁴² a reçu 12 affaires (quatre provenant d'associations, quatre affaires privées, deux affaires provenant du haut commissaire, une affaire provenant d'une institution publique et une affaire provenant du tribunal).⁴⁴³ Les types d'actes étaient: le refus de louer des maisons, le refus de services d'hôtel, l'accès à un travail, le refus de délivrer des documents officiels par les autorités communales, le traitement discriminatoire dans un service public, le refus de fournir un service de location de véhicule, les problèmes de voisinage/l'exercice de droits, l'agression

⁴³⁶ Rapports annuels du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR), disponibles à l'adresse: <http://www.antiracisme.be> (14.08.2003).

⁴³⁷ CECLR, *Égalité et Diversité. Rapport annuel 2001* et *Vers la diversité. Rapport annuel 2002*, disponibles à l'adresse: <http://www.antiracisme.be> (14.08.2003).

⁴³⁸ CECLR, *Vers la diversité. Rapport annuel 2002*, disponible à l'adresse: <http://www.antiracisme.be> (14.08.2003).

⁴³⁹ CECLR, *Vers la diversité. Rapport annuel 2002*, disponible à l'adresse: <http://www.antiracisme.be> (14.08.2003).

⁴⁴⁰ *Antidiscriminatiebureaus – ADBs*.

⁴⁴¹ Voir CRE, *Annual Report 1 January to 31 December 2001* [Rapport annuel du 1^{er} janvier au 31 décembre 2001]; CRE, *Employment Tribunal Service, Annual Report 2000-2001* [Service du tribunal du travail, rapport annuel 2000-2001], Londres; ACAS, *Annual Report 2000-2001 on employment related discrimination cases* [Rapport annuel 2000-2001 relatif aux cas de discrimination en matière d'emploi].

⁴⁴² Depuis novembre 2002, le décret-loi n° 251/2002 a remplacé le Haut Commissaire par une structure plus large appelée maintenant Haut Commissariat.

⁴⁴³ Haut commissariat aux immigrés et aux minorités ethniques (*Alto-Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas – ACIME*), *Minutes of the Technical Seminar on the Anti-discrimination law application* [Procès-verbal du séminaire technique relatif à l'application de la loi antidiscrimination], Lisbonne, 2002.

par la police, le refus d'admission dans un endroit ouvert au public, l'agression par une personne, l'incitation et l'agression ultérieure par la police, la liberté de circuler et de stationner – action policière et refus de services.

Six de ces procédures ont été envoyées aux institutions appropriées pour enquête, quatre avaient déjà été traitées par les services d'inspection compétents, et deux étaient encore en cours d'examen auprès de l'ACIME. Parmi les affaires mentionnées (comprenant 15 affaires depuis 2000), dix concernaient la discrimination fondée sur la nationalité, quatre sur l'origine ethnique et une relevait de la catégorie «autres».

La commission permanente de la commission pour l'égalité et contre la discrimination s'est réunie en 2002 pour statuer sur les cas dont s'occupaient les inspections générales. Elle conseilla d'appliquer une amende dans un cas et la clôture dans deux autres cas, ce que fit l'ACIME, conformément au droit en vigueur.

En résumé, selon l'ACIME, 30 affaires ont été soumises, jusqu'en 2002, au titre de la loi relative à l'antidiscrimination (loi n° 134/99). Sous le mandat du haut commissaire⁴⁴⁴ précédent, le nombre de plaintes s'était élevé à 16. Sous le nouveau mandat, 14 affaires ont été portées à l'attention du haut commissariat. Si l'on tient compte du fait que le nouveau haut commissariat n'est entré en fonction que depuis juillet – après une interruption due au changement de gouvernement – on peut conclure qu'il y a une augmentation régulière du nombre de plaintes. Ceci semble, d'abord et avant tout, suggérer que les victimes d'intolérance raciale et ethnique commencent à se tourner vers les voies officielles. Lorsque l'on observe le nombre de plaintes sur une base annuelle, on peut remarquer que le nombre de procès mis en lumière ne s'élevait qu'à deux en 2000; en 2001, il y a eu un bond à 12 affaires et, en 2002, les plaintes se sont élevées à 16. Bien que l'on puisse déterminer une augmentation du nombre de plaintes, celui-ci est néanmoins considéré comme loin de la réalité.

Comme nous l'avons déjà indiqué, les médiateurs jouent un rôle essentiel à cet égard dans certains pays. En **Suède**, par exemple, le médiateur contre la discrimination ethnique (DO),⁴⁴⁵ établi en 1986, s'est trouvé confronté ces dernières années à une augmentation spectaculaire du nombre de plaintes qui lui ont été adressées. La majeure partie de ces plaintes concerne la discrimination directe telle que le harcèlement ethnique et la discrimination en matière de salaire et de nominations à un poste. En 2001, 633 plaintes de discrimination ethnique ont été déposées.⁴⁴⁶

Le médiateur **grec**, au contraire, n'a pas le pouvoir d'intervenir dans des affaires de discrimination ou de harcèlement par des personnes physiques ou morales. Comme indiqué précédemment, il n'y a jusqu'à présent pas d'autres instances qui s'occupent formellement et systématiquement de plaintes en matière de discrimination en Grèce.

Selon le médiateur,⁴⁴⁷ le nombre de plaintes enregistrées en Grèce par des étrangers (pour la plupart des immigrés) a augmenté de 33,5 % entre 2000 et 2001. Les affaires dont traite le médiateur réfèrent pour la plupart à des Roms ou des immigrés qui font l'objet d'une discrimination ou qui sont maltraités par des autorités publiques, et non pas à des actes discriminatoires ou racistes perpétrés par des personnes ou des organisations privées. La population des Roms semble souffrir le plus d'incidents de violence et de harcèlement racistes dirigés contre elle par la police et les autorités

⁴⁴⁴ Ces deux termes – haut commissaire et haut commissariat – sont interchangeables. Ils représentent le même organisme public à la seule différence qu'auparavant il était appelé haut commissaire.

⁴⁴⁵ On trouve, sur le site internet www.do.se (20.03.2003), des statistiques relatives aux plaintes en matière de discrimination ethnique dans différents secteurs de la société. Il est possible de télécharger des rapports et études.

⁴⁴⁶ Médiateur contre la discrimination ethnique (*Ombudsman against Ethnic Discrimination – Ombudsmannen mot etnisk diskriminering – DO*), Rapport annuel 2001, p. 12-13.

⁴⁴⁷ Le médiateur www.ombudsman.gr et l'observatoire européen de la discrimination dans l'enseignement secondaire (*European Observatory of Discrimination in Secondary Education*) www.observatory.gr ne sont pas comparables au médiateur en tant qu'organisation publique (<http://www.synigoros.gr>, le médiateur grec, un organe administratif indépendant), mais sont des organes financés par l'UE en tant que projets pilotes.

locales essentiellement. En outre, selon certains témoignages, les Grecs ethniques provenant des pays de l'ancien bloc soviétique et de l'Albanie, ainsi que la population des immigrés et des réfugiés, souffrent de différents degrés de violence, de harcèlement et de discrimination racistes, non pas tant par des particuliers ou des groupes agissant dans la sphère privée, mais plutôt par des autorités publiques indifférentes et notamment par la police.

La commission nationale grecque des droits de l'homme (*Greek National Commission for Human Rights*) faisait ressortir dans son rapport annuel de 2001⁴⁴⁸ que «les actes de violence, choquants pour la société moderne grecque, perpétrés par des citoyens et des policiers grecs principalement contre des immigrés étrangers qui résident légalement en Grèce et également contre des membres de la communauté des Roms, ont bien fait comprendre le besoin pour la Grèce d'introduire une nouvelle législation pour la protection contre la discrimination raciale en Grèce et l'éradication de cette discrimination.»

Dans certains pays tels que l'**Autriche**, l'**Allemagne** et l'**Espagne**, il n'y a pas d'institutions officielles pour enregistrer et archiver les plaintes. C'est pourquoi seules certaines données concernant des plaintes individuelles sont disponibles auprès d'ONG.

Selon l'ONG ZARA, 300 cas ont été traités et documentés en Autriche en 2002. Il convient de mentionner ici que les rapports des ONG tels que le rapport de ZARA sur le racisme ne peuvent pas fournir de tableau quantitatif de toutes les formes d'actes racistes et xénophobes qui se produisent en Autriche. Une augmentation des cas rapportés pourrait, par exemple, découler d'une augmentation du nombre d'incidents ou pourrait résulter d'une meilleure prise de conscience concernant les incidents racistes ou simplement du fait que, chaque année, de plus en plus de personnes sont au courant de la possibilité de rendre compte à ZARA des cas de discrimination. On ne peut et on ne doit, dès lors, déduire de ces rapports annuels aucune conclusion ou tendance générale en ce qui concerne le nombre d'actes discriminatoires.

Il n'existe pas non plus de statistiques nationales sur les cas de discrimination en **Allemagne**. Seuls quelques cas individuels sont documentés par diverses organisations qui sont consultées par des personnes qui font l'objet d'une discrimination.

Une situation similaire existe en **Espagne** où l'ONG S.O.S. Racismo publie un rapport annuel sur le racisme en Espagne.⁴⁴⁹ Son édition de 2002 résume toutes les informations collectées par cette organisation via son bureau de plaintes et son suivi systématique des médias. En 2001, 145 plaintes ont été rassemblées.

Nous devons, en outre, mentionner le bureau régional de l'immigration de la Communauté de Madrid (*Oficina Regional de Inmigración de la Comunidad de Madrid – OFRIM*), qui est un point focal qui sert de pont entre l'administration régionale et locale à Madrid (capitale et région), les organisations d'immigrés ainsi que les immigrés individuels. L'OFRIM essaie d'accroître la prise de conscience de l'administration publique en ce qui concerne les besoins spéciaux ainsi que les atouts des immigrés. À cet effet, l'OFRIM emploie des spécialistes qui se concentrent sur différents domaines tels que la santé, le marché du travail et le racisme. Depuis 2000, l'OFRIM offre, à côté d'autres services, un numéro de téléphone vingt-quatre heures sur vingt-quatre aux immigrés et aux personnes qui travaillent pour le service public à Madrid. Il est fourni un service pour tous les types de questions juridiques et de cas de discrimination, y compris des questions concernant le marché du travail. Cette ligne téléphonique est gérée par deux juristes qui travaillent pour l'OFRIM. L'OFRIM organise, en

⁴⁴⁸ Commission nationale des droits de l'homme (*National Commission for Human Rights*), *Rapport annuel 2001*, disponible à l'adresse:

http://www.nchr.gr/category.php?category_id=40 (14.09.2003).

⁴⁴⁹ S.O.S. Racismo, *Informe anual 2002 sobre el racismo en el Estado español* [Rapport annuel de 2002 sur le racisme dans l'État espagnol], Barcelone, Icaria Editorial, 2002.

outre, des cours de formation interculturelle à l'attention des membres du service public, en particulier de ceux qui travaillent dans le domaine des prestations de sécurité sociale.⁴⁵⁰

Depuis 2000, il existe, en **France**, comme nous l'avons déjà mentionné plus haut, un centre d'appel gratuit vingt-quatre heures sur vingt-quatre (le «114»), établi comme centre d'appel général pour les victimes de discrimination et de harcèlement racial. Il enregistre aussi les plaintes officielles et porte les cas ainsi enregistrés à l'attention des autorités locales compétentes. Entre le 16 mai 2000 et le 30 octobre 2001, le centre d'appel a reçu 35 454 appels. En conséquence, 9 945 dossiers de discrimination ont été transférés aux Commissions départementales d'accès à la citoyenneté (CODAC).⁴⁵¹ Les CODAC peuvent également lancer une initiative de médiation. Si celle-ci s'avère infructueuse, ou en cas d'incidences graves, des plaintes peuvent être déposées contre l'auteur.

Si l'on résume les informations officielles disponibles, les plaintes *rapportées* en matière de discrimination ont augmenté en Irlande (en 2001, une augmentation de 87 % par rapport à l'année précédente au titre de la loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi [*Employment Equality Act 1998*]) et en Suède (de 60 % en 2001 par rapport à l'année précédente).⁴⁵²

Affaires judiciaires

En comparaison avec le nombre de plaintes déposées dans les pays où il existe des mécanismes de plaintes institutionnalisés, le nombre d'affaires judiciaires rapportées par les PFN semble être extrêmement bas, tout au moins à première vue, compte tenu que la discrimination contre des membres de minorités constitue un phénomène plutôt général. La raison principale de cet état de fait est peut-être le degré élevé d'incertitude quant au résultat de l'action en justice, qui en fait généralement une mesure de dernier ressort à laquelle on ne recourt que si toutes les autres options sont épuisées ou ont peu de chances d'aboutir. Il ne faut pas non plus oublier que l'action en justice implique beaucoup plus d'efforts, de frais et de charges du fait que les intérêts, tant de la demanderesse que de la défenderesse, sont beaucoup plus élevés que dans des formes d'intervention plus discrètes.

Dans certains pays, l'absence de législation antidiscrimination spécifique et d'organismes spécialisés au cours de ces dernières années explique en grande partie l'absence d'affaires judiciaires, bien qu'un tribunal soit parfois saisi d'affaires d'inégalité de traitement injustifiée sur la base de dispositions constitutionnelles. Dans de telles affaires, l'accès à la réparation judiciaire peut cependant être plus difficile que dans les cas où des institutions spécialisées, qui fonctionnent dans le cadre d'une législation antidiscrimination spécifique, peuvent aider à obtenir un accès et un soutien juridique. Il convient toutefois de remarquer à cet égard qu'il y a déjà des changements et que la situation continue à évoluer. Il sera dès lors intéressant de voir les effets des nouvelles législations et institutions sur le nombre d'affaires et sur la jurisprudence en général en matière de discrimination.

Dans certains pays, des institutions spécialisées, telles que le CECLR belge, la commission pour l'égalité en Irlande du Nord (*Northern Ireland Equality Commission*) et l'autorité pour l'égalité irlandaise (*Irish Equality Authority*), ont déjà acquis une longue expérience de saisine judiciaire. Dans d'autres pays, le manque d'expérience s'explique souvent par la nouveauté de la législation antidiscrimination, par un manque de ressources et un souci stratégique de s'assurer que la première affaire portée devant les tribunaux soit couronnée de succès (en établissant de la sorte un précédent). Parmi les institutions qui portent des affaires devant les tribunaux, le CECLR belge détient un mandat

⁴⁵⁰ <http://www.madrid.org/ofrim> (19.08.2003).

⁴⁵¹ Selon le rapport de 2001 de la CNCDH (Commission nationale consultative des droits de l'homme), *La lutte contre le racisme et la xénophobie. Rapport d'activité*, Paris, La Documentation française.

⁴⁵² *Newsletter* 2002:1 du médiateur contre la discrimination ethnique.

particulièrement puissant qui lui permet de saisir les tribunaux même lorsqu'il n'y a pas de victime directe de la discrimination.⁴⁵³

Au **Portugal**, les informations relatives à une situation de discrimination peuvent être transmises au membre du gouvernement qui est chargé des questions d'égalité, à l'ACIME (Haut commissaire aux immigrés et aux minorités ethniques – *Alto-Comissario para a Imigração e Minorias Étnicas*), à la commission pour l'égalité et contre la discrimination raciale (*Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial*) ou à l'inspection générale compétente en cette matière. Chacune des institutions précitées envoie, en connaissance de cause, l'affaire à l'inspection générale concernée, après quoi le procès est envoyé à la commission. C'est le haut commissaire aux immigrés et aux minorités ethniques qui est chargé d'établir les amendes et les peines additionnelles, après avoir consulté la commission pour l'égalité et contre la discrimination raciale. Si l'acte discriminatoire constitue un crime ou délit, la compétence relève des instances judiciaires.

Comme il n'y a pas de législation antidiscrimination spécifique en Grèce, les plaignants potentiels doivent recourir à la législation générale qui peut ne pas toujours s'appliquer aux immigrés.

Comme nous l'avons remarqué, seul un faible pourcentage d'affaires de discrimination conduit à des plaintes formelles et seule une petite partie de celles-ci est ensuite déférée aux tribunaux. On pourrait également expliquer le nombre relativement faible de procédures judiciaires par les difficultés auxquelles font face les victimes pour prouver qu'il y a eu une discrimination raciale. À cet égard, le partage de la charge de la preuve prescrit par la directive jouera un rôle important en facilitant la preuve des actes de discrimination. Le pas consistant à chercher conseil et à rendre compte d'une expérience discriminatoire peut constituer une tâche plutôt difficile pour une victime de la discrimination, qui risque souvent d'appartenir à un groupe social marginalisé. Le manque de protection contre les représailles peut donc devenir un nouvel obstacle pour tenter une action en justice, fût-elle bien fondée.

Une indemnisation est régulièrement accordée au Royaume-Uni dans les affaires de discrimination directe et dans celles de discrimination indirecte intentionnelle, et peut comporter des dommages et intérêts pour préjudice moral.

9.2. Affaires pénales/crimes et délits raciaux

Dans beaucoup de pays, les affaires pénales ont constitué pendant longtemps la principale approche judiciaire des cas de discrimination, en raison, naturellement, de l'existence ou de l'absence de législation. Toutefois, étant donné que ces affaires pénales représentent des domaines où les victimes ont peu de pouvoir d'action au cours de la procédure et dépendent de la police et du ministère public, cette voie de recours présente des faiblesses, étant donné, en particulier, que l'aspect d'indemnisation que doit recevoir la victime est souvent négligeable. Vu que le droit pénal prévoit souvent des peines assez sévères, les ministères publics et les juges sont parfois réticents à appliquer les dispositions pertinentes.

Au **Danemark**, en 2002, la police⁴⁵⁴ a reçu 36 plaintes liées au paragraphe 266b de la section du code pénal danois relatif au discours de haine, par comparaison avec les 65 cas recensés en 2001.

⁴⁵³ PLS Ramboll management, *The European Union against discrimination. Specialised bodies to promote equality and/or combat discrimination, Final Report* [L'Union européenne contre la discrimination. Les organismes spécialisés pour la promotion de l'égalité et/ou la lutte contre la discrimination. Rapport final], 2002, p. 12. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/equalitybodies_exe_c_en.pdf (20.07.2003).

⁴⁵⁴ Voir <http://www.politi.dk/Statistik/Aarstabel02/Politiets%20aarstabel%202002.xls> (16.08.2003).

En **Allemagne**, le nombre d'infractions pénales enregistrées par la police sur fond d'«extrémisme de droite» a augmenté chaque année depuis 1995 jusqu'en 2001⁴⁵⁵ où il y a eu une diminution significative des infractions.⁴⁵⁶ L'année 2002 a toutefois connu une nouvelle augmentation d'infractions racistes/xénophobes. Les deux tiers de ces infractions constituaient des crimes et délits de propagande. Le pourcentage de crimes et délits racistes violents par rapport à la totalité des infractions pénales variait de 6 à 8 % et est resté le même depuis 1995.

En 2002, le nombre total d'infractions pénales extrémistes, xénophobes et antisémites de droite recensées dans la catégorie «criminalité motivée politiquement – obédience de droite» s'élevait à 10 902 infractions (sur base de 10 054 en 2001) dont 772 (709 en 2001) constituaient des crimes et délits violents (qui, à leur tour, comprenaient huit cas de tentative d'homicide).⁴⁵⁷ 319 personnes ont été blessées en 2002. Les crimes et délits violents de 2001 comptaient neuf tentatives d'homicide et 626 cas de blessures graves.

À la différence de la tendance générale en matière de violence raciste, les infractions antisémites ont continué à augmenter en 2001 également, à l'exception des actes violents d'antisémitisme. 1 424 infractions au total ont été enregistrées en 2001 comme antisémites. On ne peut toutefois pas exclure que cette augmentation soit due au nouveau système d'enregistrement. Le nombre de crimes et délits de violence antisémite, par contre, est tombé de 29 en 2000 à 18 en 2001.

L'analyse des victimes d'infractions xénophobes montre que les deux tiers étaient des ressortissants étrangers. Près de la moitié des victimes de violence raciste étaient des demandeurs d'asile. De plus, il convient de noter que les personnes qui, à cause de leur aspect externe, sont «facilement» identifiables comme non-Allemands (par exemple les Turcs, les personnes d'origine africaine, les Sinti et les Roms ou les ressortissants vietnamiens, notamment en Allemagne de l'Est) sont plus susceptibles d'être victimes d'une violence extrémiste de droite. Dix autres pour cent des victimes sont des *Spätaussiedler* (immigrés allemands ethniques) qui sont souvent catalogués comme étrangers («Russes»). Près d'un cinquième des victimes de violence raciste étaient des ressortissants allemands (à l'exclusion des *Spätaussiedler*).

Les rapports de police ont démontré que la grande majorité des auteurs sont des hommes âgés de 15 à 24 ans. Leur niveau d'instruction est, en outre, inférieur à celui de la moyenne des groupes d'âge respectifs dans la population totale. La plupart des suspects ou des auteurs ont déjà été enregistrés par les autorités en raison d'infractions pénales à motivation politique ou autre. On peut dès lors conclure qu'il existe un important recoupement entre la délinquance juvénile générale et la criminalité à motivation politique.⁴⁵⁸

⁴⁵⁵ Bien que de façon non continue.

⁴⁵⁶ Les statistiques ont enregistré, pour 2000, 15 951 infractions pénales sur fond d'extrémisme de droite, dont 998 constituaient des crimes et délits violents. Les informations ne peuvent pas être comparées directement en raison d'un nouveau système d'enregistrement qui a été introduit en janvier 2001.

⁴⁵⁷ Voir *Bundestagsdrucksache 15/412: Extremistische Gewalttaten in Deutschland im Jahr 2002 (6. Februar 2003)* [Documents imprimés du parlement allemand n° 15/412: Actes violents extrémistes en Allemagne en 2002] (6 février 2003). Toutefois, des rapports spéciaux dressés par les journaux *Frankfurter Rundschau* et *Tagesspiegel* ont cité cinq cas d'homicide sur un éventuel fond d'extrême droite, qui n'ont pas été inclus dans les statistiques officielles pour l'année 2002. Ainsi, par exemple, deux immigrés allemands ethniques ont été tabassés par un groupe de jeunes à Wittstock/Alt-Dabern (une ville dans le Brandebourg). Les criminels ont jeté une pierre d'environ 20 kg sur l'estomac d'une des victimes, résultant en une hémorragie interne grave qui a finalement causé le décès de la victime le 23 mai 2002. Le principal auteur du crime a été condamné à un emprisonnement de dix ans pour homicide. Les autres agresseurs ont été condamnés à des peines comprises entre sept ans d'emprisonnement et un an de mise en liberté conditionnelle (*Frankfurter Rundschau*, 6 mars 2003, p. 2.)

⁴⁵⁸ Voyez Wahl, K. (sous la direction de), *Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Rechtsextremismus. Drei Studien zu Tatverdächtigen und Tätern* [Xénophobie, antisémitisme et extrémisme de droite. Trois études sur les suspects et les auteurs], Berlin, 2001; Landeskriminalamt Baden-Württemberg, *Der politisch motivierte Gewalttäter in Baden-Württemberg. Eine tat-/täterorientierte Untersuchung der Jahre 1999 bis 2001* [Le

Sur la base de différentes sources, le centre de contrôle néerlandais aux **Pays-Bas** signale que les actes violents racistes ont augmenté chaque année entre 1996 et 2000. Le nombre d'incidents de violence raciste et de violence incitée par l'extrême droite s'élevait à 201 en 1996, à 298 en 1997, à 313 en 1998, à 345 en 1999 et à 345 en 2000. En 2001, les données indiquent toutefois une diminution à 316 incidents, principalement liée à un moindre signalement des incidents de graffitis racistes.

Les enregistrements couvrent les catégories suivantes d'actes violents: graffitis racistes, menaces, alertes à la bombe, affrontements, vandalisme, incendies criminels, agressions et homicides. Les graffitis racistes constituaient la catégorie d'incidents les plus courants, suivis par les menaces racistes. La diminution des incidents rapportés pour 2001 concernait en particulier les graffitis racistes, passant de 157 actes en 2000 à 68 actes en 2001, tandis que la plupart des autres catégories ont augmenté.

La violence exercée par l'extrême droite est devenue plus marquante au fil des ans. Il y a plus d'incidents en rapport avec les demandeurs d'asile. Il n'y a pas que les centres de demandeurs d'asile qui constituent des cibles fréquentes de violence; les demandeurs d'asile individuels en constituent également une.

Il faut néanmoins toujours traiter de tels chiffres avec circonspection. Ils sont souvent loin de la réalité parce que le nombre estimé de cas non connus est souvent très élevé en raison des faibles taux de signalement de la part des victimes.

En **Autriche**, le nombre d'infractions pénales pour des motifs xénophobes ou antisémites d'extrême droite a fluctué au cours des années 90 mais est resté pratiquement le même ces deux dernières années (336 en 2000 et 335 en 2001),⁴⁵⁹ alors que les statistiques pénales générales indiquaient une diminution de 7,7 pour cent.⁴⁶⁰ Les crimes et délits marquants sur fond raciste/xénophobe qui ont été rapportés à la police en 2001 comprenaient trois tentatives d'incendie criminel et la profanation d'un cimetière musulman et de deux cimetières juifs.⁴⁶¹ 39 discours de haine sur fond raciste ont été rapportés au total à la police en 2001 (par rapport à 27 en 2000). En comparaison avec l'année 2000, il y a eu une légère diminution des infractions selon la loi sur les insignes (*Abzeichengesetz*) (16 en 2001 et 22 en 2000).

Une des évolutions les plus significatives au cours de ces dernières années est l'énorme augmentation des crimes et délits sur Internet. En 2001, les crimes et délits racistes sur Internet représentaient un tiers de tous les crimes et délits sur fond d'extrémisme de droite rapportés cette année.⁴⁶²

Au **Portugal**, les principales victimes de crimes et délits racistes sont les Roms et les personnes d'origine africaine. Les principaux auteurs sont des groupes de skinheads d'obédience de droite. Des cas de racisme institutionnel et d'abus discriminatoires de la part de la police ont également été signalés. L'insulte ou la diffamation raciste, le harcèlement ainsi que la discrimination en matière d'accès à une série de biens et de services (tels que le logement ou la libre circulation comme dans le cas de communautés de Roms dans deux villages septentrionaux du Portugal) constituaient le

criminel à motivation politique dans le Bade-Wurtemberg. Une étude axée sur la criminalité/ses auteurs dans les années 1999 à 2001], Stuttgart 2002.

⁴⁵⁹ Autriche, ministère fédéral de l'intérieur, *Verfassungsschutzbericht 2000. Staats-, Personen- und Objektschutz* [Rapport de 2000 relatif à la sécurité nationale. Sécurité de l'État, des personnes et des biens], Vienne, 2001, p. 19ff. Disponible à l'adresse: <http://www.bmi.gv.at/downloadarea/staatsschutz/VerfSchutz2000-v4.pdf>, (20.08.2003).

⁴⁶⁰ Ministère fédéral de l'intérieur, *Facts and Data 2001* [Faits et données pour 2001], 2002, p. 5. Disponible à l'adresse: http://www.bmi.gv.at/downloadarea/daten_fakten/Fakten2001Englisch.pdf (20.08.2003).

⁴⁶¹ Der Standard, 03.01.2003, p. 7.

⁴⁶² Autriche, ministère fédéral de l'intérieur, *Verfassungsschutzbericht 2001* [Rapport de 2001 relatif à la sécurité nationale], 2002, p. 30 et 35. Disponible à l'adresse: <http://www.bmi.gv.at/downloadarea/staatsschutz/Verfassungsschutzbericht2001.pdf> (20.08.2003).

comportement choquant le plus courant envers des particuliers. La plupart des actes violents racistes étaient le fait de skinheads, partisans d'une idéologie néonazie.

En **Finlande**, le crime ou délit à motivation raciale le plus typique est la violence physique, une agression dans un lieu public. Dans la plupart des cas, l'agresseur est inconnu. Parmi les cas connus, les auteurs sont principalement de jeunes hommes (17-18 ans). Il est intéressant de relever que le pourcentage de skinheads parmi les auteurs est très faible en Finlande. Il n'y a pas de suivi systématique quant à la manière dont les affaires avancent mais, selon des juristes concernés, le nombre de crimes et délits racistes traités par la justice a augmenté ces dernières années.⁴⁶³

En **Suède**, les registres tenus par les services de la sûreté⁴⁶⁴ distinguent quatre catégories de crimes et délits: pour des motifs racistes/xénophobes, pour des motifs antisémites, pour des motifs homophobes ou en relation avec le «*white power world*». La tendance n'est pas linéaire mais il y a eu une augmentation constante, pendant une décennie, des «crimes et délits à motivation raciste». ⁴⁶⁵ Ces cinq dernières années, le nombre de crimes et délits racistes/xénophobes a augmenté, le nombre de cas rapportés au titre de la législation sur l'incitation a connu une augmentation sensible, et le nombre de crimes et délits pour des motifs antisémites a augmenté chaque année entre 1997 et 2000. Le nombre total de crimes et délits antisémites recensés a néanmoins baissé légèrement en 2001.

Affaires judiciaires

En **Autriche**, pour ce qui concerne les crimes et délits violents sur fond raciste/xénophobe/d'extrémisme de droite, des sanctions alternatives telles que la participation à des séminaires sur l'histoire et la démocratie se sont déjà avérées extrêmement efficaces et doivent continuer à être promues. Deux départements universitaires, dans le Tyrol et en Haute-Autriche, ont pris l'initiative, en coopération avec le ministère public, d'organiser des séminaires sur l'histoire et la démocratie à l'attention des jeunes qui ont commis des infractions racistes. Les délinquants juvéniles qui ont participé à ces séminaires ont soit été condamnés par le tribunal pénal à participer, au lieu d'être emprisonnés, soit, dans des cas moins graves, ont eu la possibilité d'éviter une procédure pénale en participant au cours. L'efficacité de ces mesures de médiation est vraiment convaincante vu que seulement un participant sur environ 80 a récidivé et a commis de nouveaux crimes et délits racistes depuis que ces programmes ont commencé.

En pratique, un motif raciste devrait déjà conduire à une aggravation des peines. Au **Danemark**, des cas individuels ont montré, ces deux dernières années, que le caractère raciste de la violence a été considéré, dans certaines affaires judiciaires, comme une circonstance aggravante lors du prononcé de la peine.⁴⁶⁶

⁴⁶³ Makkonen, T., *Racism in Finland 2000*, Helsinki: Finnish League for Human Rights [Le racisme en Finlande en 2000, Helsinki: Ligue finlandaise des droits de l'homme], 2000, p. 23. Disponible à l'adresse: <http://www.ihmisoiikeusliitto.fi/php/index.php> (10.09.2003).

⁴⁶⁴ Services de la sûreté: *Crime connected to Sweden's security* [La criminalité liée à la sûreté de la Suède]. Disponible à l'adresse: <http://www.police.se>.

⁴⁶⁵ Il convient de noter, en ce qui concerne les «crimes et délits extrêmement violents» qu'au cours d'une période plus longue, le nombre d'affaires semble atteindre son sommet dans certaines années comme en 1999.

⁴⁶⁶ *Utrykt afgørelse fra Lyngby ret den 22. december 1998, BS 3-1211/97. Afgørelsen blev stadfæstet af Østre Landsret den 27. september 1999* [Décision non publiée du tribunal de Lyngby du 22 décembre 1998, BS 3-1211/97. La décision a été confirmée par la cour d'appel de l'Est le 27 septembre 1999]. *Utrykt afgørelse fra Østre Landsret af 21. oktober 1998, B-2732-97* [Décision non publiée de la cour d'appel de l'Est du 21 octobre 1998, B-2732-97]. – ENAR, *Shadow report 2002, Racism and Discriminatory Practices in Denmark* [Rapport alternatif de 2002, le racisme et les pratiques discriminatoires au Danemark], disponible à l'adresse: <http://www.enar-eu.org/en/national/Denmark%20Shadow%20Report%202002%20EN.pdf> (14.08.2003).

Comme nous l'avons indiqué plus haut, la **Belgique** a connu en 2002 une série d'affaires judiciaires importantes concernant l'instigation à la discrimination, le discours de haine et la violence, le racisme et la dénégaration de l'Holocauste. Quelques exemples en sont donnés dans le paragraphe suivant.

Deux personnes ont été condamnées pour avoir fait le salut nazi et un disc-jockey a été poursuivi en justice pour avoir fait jouer une chanson qui incitait à la haine et à la violence envers les Marocains. En novembre 2002, le tribunal de première instance de Furnes a condamné cinq personnes d'extrême droite qui avaient battu un Égyptien à une amende et une peine d'emprisonnement d'un an (partiellement reportée) et, en février 2002, le tribunal de première instance de Tournai a condamné un homme pour diffamation et incitation au racisme. À Bruges, un groupe de personnes a fait l'objet de poursuites judiciaires pour avoir distribué des pamphlets racistes et, à Liège, le chef d'un mouvement d'extrême droite a été condamné à quatre mois d'emprisonnement pour incitation à la haine raciale.

Au **Danemark**, de tous les incidents racistes dont il a été rendu compte en 2001 et 2002, très peu ont jusqu'à présent fait l'objet d'une action en justice. Toutefois, certaines condamnations ne concernaient pas l'«homme de la rue» ordinaire, mais des figures publiques liées à des partis politiques. Après le 11 septembre 2001, plusieurs membres du Parti progressiste ont été accusés de tenir des discours racistes contre les Musulmans, un grand nombre de ces accusations concernant des déclarations faites lors de la conférence annuelle du Parti progressiste. Aucune des affaires n'a jusqu'à présent été portée devant les tribunaux. En octobre 2002, le tribunal municipal de Hvidovre a condamné des membres du Parti populaire danois (organisation de jeunes) pour violation de la section 266 b du code pénal relatif au discours racial. En 2001, ils avaient placé une annonce dans un magazine pour étudiants, qui représentait trois Musulmans masqués et qui proclamait: «viol collectif, violence brutale, crainte pour sa sécurité, répression des femmes — voilà ce que l'on peut attendre d'une société multiethnique». Deux autres membres du même parti ont été inculpés pour violation de la section 266 b en relation avec la conférence nationale du parti.

Il n'y a jamais eu, en **Grèce**, de poursuites judiciaires sur la base de la loi pénale antiraciste n° 927/1979 pour des motifs quelconques incluant le port de symboles néonazis et/ou de discours raciaux. Des symboles ultranationalistes, de la haine indirecte ou des discours d'intolérance apparaissent pourtant en public, notamment dans des émissions de petites stations de télévision. L'absence de poursuites judiciaires au titre de la législation antiraciste existante signifie que l'étendue du comportement criminel raciste/xénophobe ne peut pas être établie, au sens strict, sur la base de la jurisprudence existante. Il y a néanmoins eu des poursuites judiciaires, sur la base d'autres dispositions du code pénal, pour un nombre d'affaires à motifs racistes qui ont été portées devant le tribunal. L'affaire la plus célèbre concerne celle d'un homme déclaré coupable du meurtre de deux immigrés étrangers et de blessures graves à sept immigrés étrangers en octobre 1999. Il a finalement été condamné en novembre 2002 par la Cour d'appel pénale d'Athènes à purger deux peines à perpétuité consécutives. Il n'a pourtant pas été inculpé, même dans ce cas, de violation de la loi antiraciste n° 927/1979 bien que la Cour l'ait décrit comme un «meurtrier raciste».

En **Italie**, le nombre d'affaires qui ont été traitées en justice a beaucoup évolué ces dernières années, passant de 50 affaires en 1996 à trois affaires en 1999. Le ministère de l'intérieur a rapporté, pour 2001, un total de 75 crimes et délits racistes, soit une diminution par rapport à 2000 où 85 affaires avaient été enregistrées.⁴⁶⁷

La moitié (52 %) de toutes les affaires en 2001 concernait des menaces et des insultes, 30 % étaient des agressions physiques, 10 % étaient des cas d'incendie criminel et 8 % impliquaient d'autres types de dommages matériels. Les incendies criminels auraient été provoqués en utilisant des bouteilles

⁴⁶⁷ Italie, ministère de l'intérieur, Direction centrale de la police de la prévention (*Ministero dell'Interno, Direzione Centrale della Polizia di Prevenzione*), *EU – Osservatorio Europeo per il monitoraggio su razzismo, xenofobia e antisemitismo – richiesta dati, documento No.224/B1/16285* [UE – Observatoire européen pour le contrôle du racisme, de la xénophobie et de l'antisémitisme – demande d'informations, document n° 224/B1/16285], 2002, p. 2 à 8.

incendiaires et auraient, pour la plupart, été l'œuvre de groupes de personnes liées à des groupes extrémistes et agissant collectivement selon un certain planning. Les attaques physiques sont attribuées à des «citoyens ordinaires sans tendances idéologiques particulières» dont on dit qu'ils «agissent de la sorte parce qu'ils sont irrités par un certain comportement de citoyens qui ne ressortissent pas de l'UE, qui sont souvent considérés comme les principales causes de criminalité dans le pays». On dit que les menaces exprimées au moyen de lettres ou de graffitis visent tout particulièrement des lieux de culte, des centres d'accueil, des camps de Roms ou des entreprises appartenant soit à des membres de communautés juives, soit à des non-ressortissants de l'UE. Ces actes sont attribués, pour la plupart, à des jeunes âgés de 18 à 25 ans qui exhibent et/ou peignent des symboles nazis sur leurs cibles ou pendant des manifestations sportives. Selon des sources gouvernementales, tous les cas de crimes et délits racistes recensés au cours de l'année 2001 se sont produits dans les régions du centre et du nord de l'Italie, le Latium (la région où se trouve Rome) enregistrant le plus grand nombre d'affaires, suivi respectivement par la Vénétie, la Toscane et l'Émilie Romaine.

Un membre du Parlement européen appartenant au Parti de la Ligue du Nord a été condamné en octobre 2002 à cinq mois de prison avec sursis pour avoir été déclaré coupable d'implication dans une affaire d'incendie criminel qui détruisit l'abri temporaire de certains immigrés sans papiers dans la ville de Turin pendant l'été de la même année.

Le **Portugal** a connu en 2002 une affaire judiciaire impliquant une discrimination raciale. Le gouverneur d'un petit village (Gandra-Paredes), qui prononça un discours dans lequel il décrivit les Roms et leurs activités comme étant principalement et naturellement criminels, a été condamné à neuf mois d'emprisonnement, avec un sursis de deux ans. La décision prononcée par le juge dans cette affaire, qui considérait que le discours était un délit de discrimination raciale selon l'article 240 du code pénal, constitue une exception à ce qui a été la tendance des décisions des tribunaux portugais dans des affaires semblables présentées auparavant au procureur général.

Selon le PFN portugais, on peut dire, après avoir analysé les affaires et les décisions prises à leur sujet, que si les tribunaux ont déjà fait preuve, à plusieurs reprises, de la capacité de punir pour des crimes et délits violents de nature raciste ou xénophobe, la même chose s'est produite relativement à d'autres affaires où le demandeur est obligé de prouver la «motivation raciste».

Au **Royaume-Uni**, le ministère public (*Crown Prosecution Service – CPS*) contrôle les décisions et résultats de poursuites judiciaires dans des affaires identifiées comme incidents racistes. En 2001/02, 3 728 prévenus ont été inculpés d'une infraction qui, selon la police ou le CPS, répondait à la définition d'incident raciste. La police a identifié 89 % de ces prévenus et le CPS les autres 11 %. En 2001/02, 72 % des affaires ont fait l'objet de poursuites judiciaires par rapport à 76 % en 1999/2000. Pour les affaires qui ont fait l'objet de poursuites judiciaires, jusqu'à 69 % des chefs d'accusation ont donné lieu à une déclaration de culpabilité. Le taux de condamnation global fondé sur des chefs d'accusation s'élevait à 83 % en 2001/02, à comparer à 79 % en 1999/00. Parmi les affaires qui ont fait l'objet de poursuites judiciaires, 58 % l'étaient pour des infractions spécifiques aggravées par des motifs raciaux selon la loi de 1998 sur la criminalité et les troubles (*Crime and Disorder Act 1998*) et 60 % de celles-ci constituaient des infractions à l'ordre public.⁴⁶⁸

Une majorité, 58 % des 3 597 infractions poursuivies, a donné lieu à une inculpation au titre de la loi sur la criminalité et les troubles (*Crime and Disorder Act*), la plupart étant des infractions d'ordre public aggravées par des motifs racistes. Bien que le reste des infractions n'ait pas pu être poursuivi au titre de cette loi, une partie d'entre elles contenait des preuves recevables d'aggravation raciale.

⁴⁶⁸ Ministère de l'intérieur (*Home Office*), *Statistics on Race and the Criminal Justice System. A publication under section 95 of the Criminal Justice Act 1991* [Statistiques sur la race et le système de justice pénale. Une publication au titre de la section 95 de la loi de 1991 relative à la justice pénale], 2003, p. 64, disponible à l'adresse: <http://www.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs2/s95race2002.pdf> (21.08.2003).

43 % (932) des affaires où il n'a pas été donné suite aux chefs d'accusation ont été abandonnées en raison de preuves insuffisantes, 25 % en raison de difficultés avec des témoins et 15 % n'ont pas été poursuivies pour des motifs d'intérêt public, la raison la plus courante étant que le défendeur faisait l'objet d'un jugement pour des infractions plus graves ou purgeait une longue peine de prison. 2 242 (62 % des) poursuites ont été traitées par le tribunal d'instance (*Magistrates Court*) (1 % de moins que l'année précédente) par opposition à 836 chefs d'accusation qui ont été traités par la Cour d'assises (*Crown Court*), soit une augmentation de 1 %. Avec 519 affaires, le tribunal de la jeunesse (*Youth Court*) a traité la même quantité d'affaires.

On a proposé en **Belgique**, en 2002, de transmettre au CECLR, à des fins de contrôle, toutes les décisions judiciaires concernant des actes de violation de la loi antiracisme, de la loi relative à la dénéigation de l'Holocauste et de la future loi générale antidiscrimination.

Comme nous l'avons déjà indiqué plus haut, au **Danemark**, des affaires individuelles ont illustré, ces deux dernières années, que le caractère raciste de la violence a été considéré dans certaines affaires judiciaires comme une circonstance aggravante lors du prononcé d'une condamnation.⁴⁶⁹ La police de Copenhague a, par conséquent, donné l'instruction selon laquelle le ministère public doit demander au tribunal, dans tous les cas de violence avec un éventuel motif raciste, de considérer celui-ci comme une circonstance aggravante conformément à la section 80 du code pénal.⁴⁷⁰

En **France**, le ministre de la justice a envoyé au ministère public deux instructions ministérielles urgentes, les 2 et 18 avril, pour lui rappeler le besoin d'une réponse ferme et dissuasive adressée aux auteurs connus d'infractions racistes/antisémites. L'instruction ministérielle évoquait, en outre, la nécessité de présenter régulièrement les résultats juridiques de telles affaires aux victimes et aux organisations juives locales.⁴⁷¹

⁴⁶⁹ *Utrykt afgørelse fra Lyngby ret den 22. december 1998, BS 3-1211/97. Afgørelsen blev stadfæstet af Østre Landsret den 27. september 1999* [Décision non publiée du tribunal de Lyngby du 22 décembre 1998, BS 3-1211/97. La décision a été confirmée par la cour d'appel de l'Est le 27 septembre 1999]. *Utrykt afgørelse fra Østre Landsret af 21. oktober 1998, B-2732-97* [Décision non publiée de la cour d'appel de l'Est du 21 octobre 1998, B-2732-97]. – ENAR, *Shadow report 2002, Racism and Discriminatory Practices in Denmark* [Rapport alternatif de 2002, le racisme et les pratiques discriminatoires au Danemark], disponible à l'adresse: <http://www.enar-eu.org/en/national/Denmark%20Shadow%20Report%202002%20EN.pdf> (14.08.2003).

⁴⁷⁰ Hansen, N.-E., dans B. Christensen, m.fl., «Udlændingeret» [Le droit des étrangers], Cph, 2000, p. 64.

⁴⁷¹ CNCDH (Commission nationale consultative des droits de l'homme), *Rapport annuel – La lutte contre le racisme 2002*, pp. 61-62, disponible à l'adresse: <http://www.commission-droits-homme.fr/binTravaux/ListeAvis.cfm?iClasse=1#> (19.08.2003).

Partie III: Problèmes communs et conclusions

10. Problèmes communs et spécifiques

Le fait que la mise en œuvre de la directive relative à l'égalité raciale fasse encore défaut dans certains États membres ou y soit encore en cours, constitue pour eux le problème majeur. Il n'en demeure pas moins que certains États membres ont fait un effort – parfois «de dernière minute» – pour assurer la mise en œuvre en temps utile. Pour les autres pays, la date de transposition n'est pas encore prévisible. En dehors de la législation existante et en développement, un autre souci majeur se présente généralement dans les domaines des plaintes et des affaires judiciaires.

Les divers contextes politiques, historiques, sociaux et économiques, examinés auparavant dans les États membres de l'UE ainsi que leur impact sur les législations, systèmes de plaintes, systèmes judiciaires et données pertinentes existants en la matière ont, en outre, créé une diversité qui empêche encore manifestement, à certains égards, une lutte harmonisée contre la discrimination à tous les niveaux.

On peut néanmoins aussi observer que des groupes de pays se trouvent dans des situations similaires et ont évolué de manière analogue en ce qui concerne leurs politiques antidiscriminatoires et leurs politiques d'intégration et d'immigration.

D'une manière générale, la question de la disponibilité des données pour chaque groupe de pays dépend aussi du concept spécifique d'immigrés et de minorités qui est utilisé dans un État membre donné, du type d'informations réellement rassemblées et des intentions sous-jacentes. La qualité des données varie donc considérablement. C'est pourquoi une analyse dans ce domaine est complexe, influencée par de nombreux facteurs et dépend naturellement de la disponibilité des données. Les concepts variés utilisés pour rendre compte des minorités rendent toute comparaison difficile. Il devient aussi compliqué d'élaborer et d'évaluer les politiques qui visent l'entière d'un groupe (plutôt qu'une catégorie juridique) pouvant faire l'objet de discrimination. Il en va de même pour l'élaboration de politiques visant à réduire la discrimination et à écarter des obstacles plus subtils à l'intégration rencontrés de la même façon par les immigrants et les membres des minorités.

Il existe une énorme diversité entre les États membres au niveau de leurs systèmes nationaux de signalement de la discrimination, et des législations sous-jacentes. On peut répartir les mécanismes de collecte des données en trois groupes de pays principaux: les pays où les institutions ou organes gouvernementaux rassemblent et enregistrent les plaintes d'une manière plus ou moins caractéristique, les pays où les ONG essaient de combler cette lacune avec plus ou moins de succès et les pays où des systèmes de collecte efficaces font encore presque entièrement défaut. Même là où il existe de tels registres suffisamment qualitatifs et efficaces, ceux-ci ne sont parfois pas facilement accessibles ou disponibles pour un public plus large.

Les données sur les plaintes et les affaires judiciaires reflètent essentiellement les différences qui existent au niveau des mécanismes d'enregistrement et des systèmes juridiques réprimant les comportements discriminatoires. Les statistiques émanant d'institutions publiques qui sont responsables de l'enregistrement des plaintes provenant des victimes de la discrimination sont généralement considérées comme plus objectives (ou officielles) que celles collectées par les ONG. Ces dernières peuvent néanmoins compenser, tout au moins partiellement, l'absence d'organismes officiels et fournir d'importantes informations qualitatives quant à la discrimination, attendu que dans certains États membres il n'existe absolument aucun mécanisme de signalement susceptible de fournir de telles informations fondamentales, comme nous l'avons décrit plus haut.

Il est compréhensible que les États membres qui ont mis en place de meilleurs systèmes de recensement soient caractérisés par un nombre plus élevé de plaintes de la part de victimes et que plus d'affaires de discrimination y fassent l'objet d'une attention publique. Dans d'autres États membres,

les affaires restent invisibles, ce qui tend à conduire à la supposition manifestement erronée qu'il n'existe pas de problèmes dans ces pays ou qu'il y en existe moins.

11. Conclusions et recommandations

11.1. Options et stratégies pour améliorer la comparabilité des données

Tous les problèmes mentionnés et examinés ci-dessus démontrent l'importance des deux nouvelles directives relatives à l'égalité. Celles-ci établissent des normes minimales pour la législation antidiscrimination, partagent la charge de la preuve et exigent la création d'organismes pour recevoir les plaintes et apporter un soutien aux victimes. Ce faisant, la directive relative à l'égalité raciale contribue donc à une harmonisation des normes et de la législation antidiscrimination et, par conséquent, à la création et à l'harmonisation, à long terme, des données. Les rapports des PFN ont montré qu'au cours de l'année 2002, la plupart des États membres étaient engagés dans des activités préparatoires pour la mise en œuvre de ces directives, mais qu'ils l'étaient souvent de manière différente et dans des mesures différentes. Certains ont renforcé la législation déjà existante. D'autres ont déplacé la majeure partie de la législation de référence vers la sphère du droit civil. Certains ont opté pour une loi antidiscrimination détaillée couvrant tous les motifs de discrimination – allant parfois même au-delà des motifs prévus par la directive et l'article 13 du traité – et tous les domaines de la société. Certains États membres ont combiné les directives relatives à l'égalité avec d'autres directives dans le cadre d'un paquet législatif global sur l'égalité de traitement. Certains pays sont allés au-delà des normes minimales fixées par les directives. Certains ont créé de nouveaux organismes d'égalité de traitement pour couvrir les exigences législatives de la directive concernant l'origine raciale ou ethnique. D'autres pays ont étendu le domaine de compétences de ces organismes pour couvrir des motifs de discrimination encore plus larges. Quel que soit le modèle choisi par le passé ou actuellement, un des changements à long terme escompté de ces évolutions est un système plus précis d'enregistrement des plaintes. Les victimes devraient alors être sûres qu'il y a une utilité à se plaindre plutôt qu'à garder le silence. Un tel enregistrement des plaintes augmentera, on l'espère, de manière utile le niveau de comparabilité entre les États membres de l'UE. Il convient toutefois de noter également à cet égard que peu d'États membres ont achevé le processus de transposition de la directive relative à l'égalité raciale à la date butoir du 19 juillet 2003.

Étant donné que les États membres de l'UE sont, individuellement, les principaux acteurs responsables des politiques d'antidiscrimination et d'intégration, il est dans leur intérêt capital de s'atteler aux faiblesses concernant les données relatives aux actes, plaintes et affaires d'antidiscrimination. Pour les États membres de l'UE qui n'ont pas de systèmes appropriés, une éventuelle stratégie de remédiation de ce problème consisterait à mettre en place des systèmes de collecte de données, notamment des banques de données accessibles électroniquement. Il est clair que, bien que des différences considérables subsistent dans un avenir prévisible (en raison des particularités historiques et des différences au niveau des cadres juridiques et administratifs), il existe un potentiel d'amélioration.

Des mesures supplémentaires peuvent être prises en vue d'élargir l'étendue de la recherche dans ce domaine. Une première mesure possible consisterait à améliorer les connaissances quant aux types d'informations qui sont, en fait, collectées dans les États membres et quant aux fins auxquelles ces données peuvent réellement servir (par exemple au moyen d'un inventaire des fichiers de données disponibles dans les États membres, une stratégie qui a été fortement recommandée par un projet de recherche européen récent).⁴⁷² Dans le même contexte, partager les expériences concernant la législation antidiscrimination mise en œuvre avec les États membres qui ont une tradition plus longue en cette matière serait bénéfique pour améliorer les réformes juridiques et les politiques dans le domaine de l'antidiscrimination.

⁴⁷² Le projet COMPSTAT fournit une analyse de la disponibilité et de la comparabilité des données relatives à l'intégration dans huit pays européens. Le projet, qui a été mené au titre du 5^e programme cadre de l'Union européenne, a établi une métabanque de données qui contient des descriptions entières de plus de 300 microfichiers de données avec des informations sur les immigrants. Voir www.compstat.org (12.05.2003).

11.2. Conclusions et recommandations à l'attention de l'UE et de ses États membres

Globalement, la législation de lutte contre la discrimination au niveau national et européen sera considérablement renforcée par la mise en oeuvre des deux directives relatives à l'égalité. Des normes minimales ont, en outre, été établies, lesquelles influenceront considérablement les évolutions futures en matière de non-discrimination.

En raison de la nature même du sujet, les recommandations fournies dans les rapports analytiques sur la législation dressés par les 15 points focaux nationaux du réseau RAXEN de l'EUMC ont visé tout spécialement les questions de législation nationale. La présente étude s'efforce néanmoins de dresser des recommandations à l'attention de l'UE dans son ensemble et de tous ses États membres. Les dix recommandations qui suivent ont donc été extraites et compilées à partir des recommandations exposées brièvement dans les rapports des PFN, de documents officiels de l'UE et d'une recherche supplémentaire menée par les auteurs. La priorité a été accordée aux recommandations similaires apparaissant dans plusieurs rapports nationaux.

1. L'action première et prédominante à entreprendre consisterait naturellement, pour les États membres qui ne l'ont pas encore fait jusqu'à présent ou qui ne l'ont fait que partiellement, à transposer immédiatement les directives relatives à l'égalité. Les États membres devraient, en outre, profiter de l'occasion pour aller au-delà des exigences minimales établies par les directives relatives à l'égalité.
2. La comparabilité des données devrait être améliorée par la création d'institutions compétentes, d'un système de contrôle institutionnalisé ou de banques de données accessibles électroniquement relatives aux affaires et aux plaintes, dans les États membres qui n'ont pas encore de tels systèmes, ainsi que par un échange régulier d'informations et d'expériences.
3. Un exemple positif est donné par l'obligation, spécifiée par la loi au Royaume-Uni, pour les autorités publiques d'œuvrer en faveur de l'élimination de la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances et les bonnes relations entre personnes de différents groupes raciaux et ethniques. Les autorités publiques aux niveaux nationaux, régionaux et locaux ainsi que les autres institutions publiques et semi-publiques devraient servir de modèle pour les politiques d'antidiscrimination et d'égalité des chances. Les autorités publiques devraient, en outre, songer à adopter des programmes d'actions positives en faveur des groupes minoritaires particulièrement vulnérables.
4. Lors de la transposition des directives relatives à l'égalité raciale, il convient de garder à l'esprit que les dispositions antidiscrimination doivent toujours être vues dans le contexte plus vaste de l'intégration des minorités ethniques dans la société (civile). Il faudrait notamment suivre l'exemple des États qui ont introduit des droits politiques pour les non-ressortissants qui résident sur leur territoire.
5. Des programmes de formation spécifiques sur la législation antidiscrimination et l'égalité de traitement devraient être mis en place pour les juges, procureurs, fonctionnaires et autres personnes qui travaillent dans des domaines influencés par les politiques et la législation en matière d'intégration, d'immigration et de discrimination. Ceci assurerait leur mise en oeuvre correcte et efficace dans la pratique.
6. Les États membres qui ne l'ont pas encore fait devraient créer en temps utile des centres de médiation ou d'arbitrage spécialisés – ou rendre les mécanismes existants plus accessibles aux immigrés et aux minorités – qui peuvent parfois aider à arbitrer des conflits relatifs à la discrimination avant que les parties ne doivent bel et bien se faire face devant un tribunal.
7. Une consultation et un dialogue réguliers, sur un pied d'égalité, entre les organisations gouvernementales et non gouvernementales sur des questions de discrimination et d'intégration pourraient soutenir davantage la lutte contre la discrimination et le racisme.

8. L'Union européenne devrait poursuivre son œuvre en faveur de l'harmonisation des législations nationales et de l'établissement d'un statut de résident à long terme en reconnaissant que les immigrés qui résident légalement et de longue date dans un État membre ne se voient pas refuser les droits civiques, sociaux et économiques dont jouissent les citoyens de l'Union.⁴⁷³

⁴⁷³ En octobre 1999 déjà, les conclusions de la présidence du Conseil européen de Tampere indiquaient qu'«une personne résidant légalement dans un État membre pendant une période à déterminer et titulaire d'un permis de séjour de longue durée devrait se voir octroyer dans cet État membre un ensemble de droits uniformes aussi proches que possible de ceux dont jouissent les citoyens de l'Union européenne, par exemple le droit de résider, d'étudier, de travailler à titre de salarié ou d'indépendant, ainsi que l'application du principe de non-discrimination par rapport aux citoyens de l'État de résidence.» Conseil européen de Tampere, conclusions de la présidence, section III, point 21, disponibles à l'adresse: http://www.europarl.eu.int/summits/tam_fr.htm (22.04.2003).

Annexe

Tableau A1 – Étrangers et minorités d'immigrés dans les États membres de l'UE⁴⁷⁴

	Définitions communes utilisées pour la collecte des données	Minorités d'immigrés (chiffres absolus)	Population totale	Minorités d'immigrés en % de la population totale	Date de référence
AT ¹	Ressortissants étrangers	710 926	8 032 926	8,9 %	15.5.2001
BE ²	Ressortissants étrangers	897 110	10 239 089	8,7 %	31.1.2000
DK ³	Ressortissants étrangers (RE), Immigrés et leurs descendants (ImD)	RE: 258 629 ImD: 419 308	5 300 000	RE: 4,9 % ImD: 7,1 %	RE: 1.1.2001 ImD: 1.4.2002
FI ⁴	Ressortissants étrangers	91 074	5 181 115	1,76 %	31.12.2000
FR ⁵	Ressortissants étrangers, (RE) Immigrés (Im), Étrangers par nationalité ou origine (ENO) ⁶	RE: 3 263 000 Im: 4 310 000 ENO: 5 620 000	58 518 000	RE: 5,6 % Im: 7,4 % ENO: 9,6 %	Mars 1999
DE ⁷	Ressortissants étrangers	7 318 628	82 440 400	8,9 %	31.12.2001
EL ⁸	Ressortissants étrangers	797 093	10 964 080	7,3 %	18.3.2001
IE ⁹	Ressortissants étrangers	144 000	3 917 000	3,0 %	RE: 1999, total 2002
IT ¹⁰	Ressortissants étrangers	1 460 000	57 600 000	2,5 %	RE: 2001, total 2000
LU ¹¹	Ressortissants étrangers	164 700	441 300	37,3 %	1.1.2001
NL ¹²	Ressortissants étrangers Personnes d'origine étrangère: 1 ^{re} génération (née à l'étranger)	RE: 651 531 Immigrés au total: 2 775 302 Nés à l'étranger: 1 431 122	15 863 950	RE: 4,1 % total Immigrés: 17,5 % Nés à l'étranger: 9,0 %	1.1.2000

⁴⁷⁴ Informations tirées de l'étude de l'EUMC, «Les migrants, les minorités et l'emploi: exclusion, discrimination et anti-discrimination dans les 15 États membres de l'Union européenne», principaux auteurs: Michael Jandl, Albert Kraler et Anna Stepien, série de l'EUMC *Equal Opportunities for an Inclusive Europe* [Égalité des chances pour une Europe inclusive], Vienne, 2003.

¹ Statistik Austria, Recensement 2001. Voir: Statistik Austria (2003), *Statistisches Jahrbuch 2003/ Annuaire statistique 2003*, Tab. 2.14, disponible à l'adresse: www.statistik.at/jahrbuch/pdf/k02.pdf (25.04.2003).

² NIS/INS, Statistique Démographique, 2000. Population étrangère au 1.1.2000.

³ Citoyens étrangers: Danmarks Statistik 2002, www.dst.dk, (25.04.2003). *Immigrants and descendants* [Immigrés et descendants]: Nyt fra Danmarks Statistik, n° 206, 21 mai 2002.

⁴ Ministère du travail pour l'OCDE, *Finland Country Report for the OECD's SOPEMI report 2001* [Rapport national de la Finlande pour le rapport SOPEMI 2001 de l'OCDE], 2002, utilisant des chiffres de Statistics Finland, sous: <http://www.mol.fi/migration/finrep2001.pdf>, (25.04.2003).

⁵ INSEE, Recensement 1999. Voir Julien Boëdieu et Catherine Borrel, «Recensement de la population 1999 – La proportion d'immigrés est stable depuis 25 ans», *Insee Première*, n° 748, 2000, disponible à l'adresse: http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/IP748.pdf, (25.04.2003).

⁶ La catégorie «étranger par nationalité ou origine» est une catégorie composite, évaluée sur la base de deux variables utilisées dans le recensement pour représenter les immigrés, c'est-à-dire la citoyenneté et le pays de naissance.

⁷ Bureau fédéral des statistiques (*Statistisches Bundesamt*), 2002.

⁸ Bureau national des statistiques (*National Statistical Office*), Recensement 2001.

⁹ Citoyens étrangers: Eurostat; Population totale: Bureau central des statistiques (*Central Statistical Office*), Résultats de recensement provisoires.

¹⁰ Citoyens étrangers: ISTAT 2001. Population totale: Eurostat.

¹¹ Statec, Annuaire Statistique, disponible à l'adresse: http://www.statec.lu/html_fr/annuaire/accueil.htm, (25.04.2003) (enregistrement obligatoire).

	2 ^e génération (née en NL)				
PT ¹³	Ressortissants étrangers	223 000	10 356 000	2,1 %	2001
ES ¹⁴	Ressortissants étrangers	1 109 060	40 847 371	2,6 %	2001
SE ¹⁵	Ressortissants étrangers (RE) Nés à l'étranger (NE)	RE: 475 986 NE: 1 027 927	8 909 128	RE: 5,3 % NE: 11,5 %	31.12.2001
UK ¹⁶	Ressortissants étrangers Minorités ethniques (ME)	RE: 2 450 000 ME: 4 000 000	59 750 000	RE: 4,1 % ME: 7,1 %	RE: moyenne annuelle 2000 ME: mi-2000

¹² Bureau central des statistiques (*Centraal Bureau voor de Statistiek*) / STATLINE sous: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/Start.asp?ip=Search/Search&LA=EN&DM=SLEN>, (25.04.2003). Citoyens étrangers: Conseil de l'Europe, *Développements démographiques récents en Europe 2001*, Strasbourg, 2002.

¹³ Total: recensement 2001. Tous: Institut national des statistiques (*Instituto Nacional de Estadística*).

¹⁴ Recensement 2001, Institut national des statistiques (*Instituto Nacional de Estadística*).

¹⁵ Statistics Sweden, <http://www.scb.se>, (20.03.2003).

¹⁶ Bureau national des statistiques (*Office for National Statistics – ONS*), *Labour Force Survey Autumn 2001* [Enquête sur la main-d'oeuvre automne 2001]. Citoyens étrangers: Conseil de l'Europe, *Développements démographiques récents en Europe 2001*, Strasbourg, 2002.

Tableau A2 – Immigrés et minorités dans les États membres de l’UE – principaux pays d’origine/principaux groupes⁴⁷⁵

	Ressortissants de l’UE en pourcentage d’étrangers (d’immigrés si disponible)	Travailleurs immigrés provenant de pays membres de l’UE (en % de tous les étrangers)	Ressortissants de pays tiers, pays d’origine les plus importants	Minorités autochtones reconnues ⁴⁷⁶
AT	15,0 % (2001) ⁴⁷⁷	-	Ex-Yougoslavie 21,3 % BIH 13,2 % Turquie 17 % ⁴⁷⁷	Croates (40-50 000) Slovènes (50 000) Tchèques (15- 20 000) Slovaques (5-10 000) Hongrois (30-50 000) Roms (10-20 000) ⁴⁷⁸
BE ⁴⁷⁹	65,7 %	Italie 22,7 % Espagne 5,6 %	Maroc 12,4 % Turquie 6,5 % RDC 1,3 %	
DK	Nés à l’étranger: ⁴⁸⁰ 22 % Étrangers: 21 % ⁴⁷⁹		Étrangers: ⁴⁷⁹ Turquie 13,6 % BIH 7,8 % Somalie 5,6 % Immigrés: ⁴⁸⁰ Turquie 7,2 % BIH 6,1 % Iraq 4,2 %	
FI ⁴⁷⁹	18,3 %		Russie 22,6 % Estonie 11,9 %	Roms (environ 10 000) Sami (environ 5 000)
FR ⁴⁸¹	Immigrés: 37,1 %	Immigrés: Portugal 13,2 % Italie 8,8 % Espagne 7,3 %	Immigrés: Algérie 13,4 % Maroc 12,1 % Afrique sub-saharienne 9,3 %	
DE ⁴⁸²	25,3 %	Italie 8,4 % Grèce 5,0 %	Turquie 28,8 % Ex-Yougoslavie 9,8 %	
EL	Non disponible		Albanie, Roumanie, Bulgarie, Philippines	Roms (150 000-300 000) – non reconnue, minorité musulmane de Thrace, environ 100 000-300 000
IE	72,89 % ⁴⁸³		Non disponible	<i>Travellers</i> (estimés à 24 000)
IT ⁴⁸²	11,13 %		Maroc 13,5 %	

⁴⁷⁵ Informations tirées de l’étude de l’EUMC, «Les migrants, les minorités et l’emploi: exclusion, discrimination et anti-discrimination dans les 15 États membres de l’Union européenne», principaux auteurs: Michael Jandl, Albert Kraler et Anna Stepien, série de l’EUMC *Equal Opportunities for an Inclusive Europe* [Égalité des chances pour une Europe inclusive], Vienne, 2003.

⁴⁷⁶ Telles que rapportées par les points focaux nationaux. Il est en tout cas difficile de donner un aperçu global détaillé des minorités. Bien que les minorités puissent ne pas avoir de statut juridique particulier, elles peuvent néanmoins être visées par des mesures spécifiques d’intégration et d’antidiscrimination en tant que minorités.

⁴⁷⁷ Recensement 2001, évaluations propres (date de référence: le 15 mai 2001).

⁴⁷⁸ Estimations: Centre autrichien pour les minorités (*Österreichisches Volksgruppenzentrum*), 2000. Note: les estimations dépassent considérablement les résultats du recensement de 1991 (les résultats de 2001 pour les groupes ethniques ne sont pas encore publiés). L’affiliation à un groupe ethnique est mesurée au moyen d’une seule question (sur la «langue familière» de la personne interrogée) dans le recensement. Il semble qu’un nombre important de membres de minorités refusent d’indiquer une langue minoritaire comme une de leurs langues familières.

⁴⁷⁹ Conseil de l’Europe, *Développements démographiques récents en Europe 2001*, Strasbourg, 2002. Citoyens étrangers depuis le 01.01.2001.

⁴⁸⁰ OCDE, SOPEMI – Édition 2001, *Tendances des migrations internationales*, Paris (année de référence: 1999).

⁴⁸¹ INSEE, Recensement 1999. Le chiffre se rapporte aux immigrés définis comme personnes nées à l’étranger avec une citoyenneté étrangère lors de la naissance. Voyez: Boëldieu, J. et Borrel, C., «Recensement de la population 1999 – La proportion d’immigrés est stable depuis 25 ans», *Insee Première*, n° 748.

⁴⁸² Conseil de l’Europe, *Développements démographiques récents en Europe 2001*, Strasbourg, 2002, depuis le 01.01.2000.

⁴⁸³ Conseil de l’Europe, *Développements démographiques récents en Europe 2001*, Strasbourg, 2002, depuis le 15.04.2000.

			Albanie 10,0 % Philippines 5,1 %	
LU ⁴⁸⁴	87,04 %	Portugal 35,5 % Italie 12,3 %	Ex-Yougoslavie	
NL	30,7 % (étrangers) ⁴⁸²	Étrangers: ⁴⁸² Italie 2,75 % Espagne 2,60 % Immigrés: ⁴⁸⁵ Italie 1,22 % Espagne 1,10 %	Étrangers: ⁴⁸² Maroc 18,4 % Turquie 15,5 % Immigrés: ⁴⁸⁵ Indonésie 14,6 % Turquie 11,1 % Maroc 9,5 %	
PT ⁴⁸⁶	27,5 %		Cap Vert 22,3 % Brésil 10,5 % Angola 10,1 %	
ES ⁴⁸⁴	34,2 %		Maroc 22,3 % Équateur 3,5 % Chine 3,2 %	
SE ⁴⁸⁴	37,0 %		Iraq 6,9 % BIH 4,8 % Pologne 3,5 %	
UK	Étrangers de l'UE: ⁴⁸⁷ 34,9 %		Étrangers: ⁴⁸⁷ Inde 6,1 % Pakistan 2,6 % Minorités ethniques: ⁴⁸⁸ Noirs des Caraïbes, Noirs Africains, Indiens, Chinois, Pakistanais, Bengladais (12,5 % en Angleterre et au Pays de Galles)	

⁴⁸⁴ Conseil de l'Europe, *Développements démographiques récents en Europe 2001*, Strasbourg, 2002. Citoyens étrangers depuis le 01.01.2001.

⁴⁸⁵ Bureau central des statistiques (*Centraal Bureau voor de Statistiek*) depuis le 01.01.2000.

⁴⁸⁶ Institut national des statistiques (*Instituto Nacional de Estadística*), Statistiques démographiques, 2002, selon le ministère des affaires étrangères – Services des frontières et des étrangers.

⁴⁸⁷ Conseil de l'Europe, *Développements démographiques récents en Europe 2001*, Strasbourg, 2002, moyenne annuelle (basée sur LFS).

⁴⁸⁸ Bien que l'on fasse principalement référence aux minorités (immigrées) en tant que groupes ethniques (ou groupes raciaux), la majorité de celles-ci sont immigrées au sens strict [personnes nées à l'étranger, parent(s) né(s) à l'étranger], et sont par conséquent incluses dans ce tableau. Le recensement de 2001 au Royaume-Uni n'a été réalisé qu'en Angleterre et au Pays de Galles (en excluant l'Écosse et l'Irlande du Nord). Trois variables ont été utilisées pour «mesurer» le caractère ethnique: autodéfinition ethnique (cinq catégories), pays de naissance et religion. Voir ONS: <http://www.statistics.gov.uk/census2001/profiles/commentaries/background>, (20.04.2003).

Tableau A3 – État de la transposition de la directive relative à l'égalité raciale

(tous les efforts ont été fournis pour mettre à jour ce tableau jusqu'en décembre 2003)

État membre	État de la transposition
AT	Non: initiative légale du gouvernement à traiter par le parlement
BE	Oui, certains aspects doivent être transposés régionalement
DK	Oui
FI	Oui, les deux directives
FR	Transposition partielle
DE	Non: avant-projet de loi doit être discuté
EL	Non: transposition en cours, à traiter par le parlement
IE	Transposition en cours (sous la forme de modifications à la législation existante)
IT	Oui, les deux directives
LU	Non (il existe des projets de législation pour les deux directives)
NL	Non: à approuver par le parlement
PT	Transposition partielle
ES	Oui, les deux directives
FI	Oui, les deux directives
SE	Oui
UK	Oui, modifications à la législation existante

Tableau A4 – Vue d’ensemble: sélection d’éléments communs aux politiques sur les immigrés/minorités en Europe⁴⁸⁹

État membre	Cours d’intégration pour les nouveaux immigrés	Régularisation récente	Protection des minorités ethniques
AT	Oui, obligatoires	Non	Oui, constitutionnelle
BE	-	Oui	Non
DK	Oui, obligatoires	Non	Non
FI	Uniquement pour les nouveaux venus sans emploi	Non	Oui (droit ordinaire et droit constitutionnel)
FR	Prévus	Oui	Non
DE	Prévus, non volontaires dans la plupart des cas	Non	Oui (droit ordinaire et droit constitutionnel)
EL	Non	Oui	Non
IE	Non	Non	Oui
IT	Non	Oui	Non
LU	Oui, gérés par des ONG	Oui	Non
NL	Oui, obligatoires	Non	Égalité raciale/ethnique
PT	Non	Oui	Non
ES	Non	Oui	Non
SE	En discussion	Non	Oui (droit ordinaire)
UK	Non	Non	Égalité raciale

Taux de naturalisation (1998)⁴⁹⁰

AT	BE	DK	DE	FI	FR	IT	LU	NL	ES	SE
2,49	2,72	4,11	1,45	4,98	3,34	0,99	0,51	8,73	2,16	8,91

Source: ICMPD, sur la base d’une vaste gamme de sources. LU: 1997. DE: à l’exclusion des Allemands ethniques.

⁴⁸⁹ Informations tirées de l’étude de l’EUMC, «Les migrants, les minorités et l’emploi: exclusion, discrimination et anti-discrimination dans les 15 États membres de l’Union européenne», principaux auteurs: Michael Jandl, Albert Kraler et Anna Stepien, série de l’EUMC *Equal Opportunities for an Inclusive Europe* [Égalité des chances pour une Europe inclusive], Vienne, 2003.

⁴⁹⁰ Informations tirées de l’étude de l’EUMC, «Les migrants, les minorités et l’emploi: exclusion, discrimination et anti-discrimination dans les 15 États membres de l’Union européenne», principaux auteurs: Michael Jandl, Albert Kraler et Anna Stepien, série de l’EUMC *Equal Opportunities for an Inclusive Europe* [Égalité des chances pour une Europe inclusive], Vienne, 2003.

Références

Amersfoort, H. van, «Migration Control and Minority Policy: The Case of the Netherlands» [Politique de contrôle de l'immigration et des minorités. Le cas des Pays-Bas], 1999, dans Brochmann, G., Hammar, T. (sous la direction de), *Mechanisms of Immigration Control – A comparative Analysis of European Regulation Policies* [Mécanismes de contrôle de l'immigration – Une analyse comparative des politiques européennes de régulation], Oxford/New York, Berg, pp. 135 à 167.

Antidiscriminatiebureaus (ADB's) / Bureaux antidiscrimination, <http://www.lbr.nl> (07.08.2003).

Autriche, *Gleichbehandlungsgesetz* (Loi relative à l'égalité de traitement), BGBl. n° 108/1979, telle que modifiée dernièrement par BGBl. I n° 44/1998 du 1^{er} mai 1998.

Autriche, *Gleichbehandlungsgesetz* (Loi relative à l'égalité de traitement), BGBl. n° 100/1993 du 12 février 1993, telle que modifiée dernièrement par BGBl. I n° 30/1998.

Baumgartner, G., Perchinig, B., «Minderheitenpolitik» [Politique relative aux minorités], 1997, dans Dachs, H., Gerlich, P., Gottweis, H., Horner, F., Kramer, H., Lauber, V., Müller, W.C., Tálos, E. (sous la direction de), *Handbuch des politischen Systems Österreichs: Die Zweite Republik* [Guide du système politique autrichien: la deuxième République], Vienne, Mainz, p. 637.

Belgique, *loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme*, adoptée le 12 décembre 2002, publiée au Moniteur Belge/Belgisch Staatsblad le 17 mars 2003, et entrée en vigueur le 25 mars 2003. Disponible à l'adresse: http://www.antiracisme.be/en/laws/Act_discrimination.htm (23.08.2003).

Bosse, C., «Richtlijn inzake bewijs van discriminatie» [Ligne directrice en matière de preuve de discrimination], 2000, dans *SMA*, 2000, pp. 64 à 68.

CECLR, *Égalité et Diversité. Rapport annuel 2001*, disponible à l'adresse: <http://www.antiracisme.be> (20.08.2003).

CECLR, *Vers la diversité. Rapport annuel 2002*, disponible à l'adresse: <http://www.antiracisme.be> (14.08.2003).

Centraal Bureau voor de Statistiek / Bureau central des statistiques / STATLINE sous: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/Start.asp?lp=Search/Search&LA=EN&DM=SLEN>, (25.04.2003).

Centre européen pour les droits des Roms (*European Roma Rights Center – ERRC*), Interights, Migration Policy Group (MPG), (août 2002), Racial, ethnic and religious discrimination, *A comparative analysis of national and European law*, A comparison of EC Directive 2000/43 of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin and Protocol No 12 to the European Convention on Human rights with existing national law in 15 EU Member States and 11 candidate countries [Discrimination raciale, ethnique et religieuse. Une analyse comparative des droits nationaux et du droit européen. Une comparaison de la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et du protocole n° 12 à la Convention européenne des droits de l'homme avec le droit national existant dans les 15 États membres de l'UE et les 11 pays candidats], (sous la direction de) Isabelle Chopin et Jan Niessen.

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Belgique. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/be_ceclr_en.pdf (06.08.2003).

CNCDH (Commission nationale consultative des droits de l'homme), Rapport 2001, *La lutte contre le racisme et la xénophobie. Rapport d'activité*, Paris, La Documentation française.

Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial / Commission pour l'égalité et contre la discrimination raciale, Portugal. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/pt_equality_en.pdf (27.08.2003).

Commissie Gelijke Behandeling – CGB / Commission pour l'égalité de traitement, Pays-Bas. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/nl_equality_en.pdf (07.08.2003).

Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), *Second rapport sur la Finlande adopté le 14 décembre 2001*, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2002.

Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), *Second rapport sur le Luxembourg adopté le 13 décembre 2002*, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2002. Disponible à l'adresse: http://www.coe.int/T/E/human%5Frights/Ecri/1%2DECRI/2%2DCountry%2Dby%2Dcountry%5FApproach/Luxembourg/Luxembourg_CBC2_pdf.pdf (27.08.2003).

Commission for Racial Equality / Commission pour l'égalité raciale, Royaume-Uni, p. 6. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/uk_comracequal_en.pdf (27.08.2003).

Commission spéciale permanente contre la discrimination raciale, Luxembourg. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/lux_cspracc_en.pdf (27.08.2003).

Conseil de l'Europe, *Développements démographiques récents en Europe 2001*, Strasbourg, 2002.

Conseil européen de Tampere, conclusions de la présidence, section III, point 21, disponibles à l'adresse: http://www.europarl.eu.int/summits/tam_fr.htm (10.09.2003).

Danemark, ministère des affaires relatives aux réfugiés, à l'immigration et à l'intégration (*Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration*), *Statistical Yearbook of Foreigners in Denmark 2002* [Annuaire statistique 2002 des étrangers au Danemark], disponible à l'adresse: http://www.inm.dk/publikationer/aarbog2002_english/start.htm (09/09/2003).

Danmarks Statistik 2002, disponible à l'adresse: www.dst.dk (25.04.2003).

Dansk Center for Internationale Studier og Menneskerettigheder – DCISM / *Danish Centre for International Studies and Human Rights* / Centre danois pour les études internationales et les droits de l'homme, <http://www.dcism.dk>; <http://www.cdr.dk/info/chart.htm> et <http://fusion.humanrights.dk/> (11.08.2003).

De Schutter, O., Discours d'ouverture sur la loi anti-discrimination, présenté à la Conférence «Diversité, justice, et démocratie», tenue au Centre européen pour la politique et la recherche en matière de protection sociale et l'Académie diplomatique de Vienne, les 7 et 8 avril 2003.

Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (*Journal officiel des Communautés européennes* L 180 du 19.07.2000, pp. 0022-0026).

Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (*Journal officiel des Communautés européennes* L 303 du 02.12.2000, pp. 0016-0022).

Equality Authority / Autorité pour l'égalité, Irlande. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/mslegln/irl_equal_auth_en.pdf (06.08.2003).

EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Austria* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Autriche], 2002.

EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Belgium* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Belgique], 2002.

EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Denmark* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Danemark], 2002.

EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Finland* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Finlande], 2002.

EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – France* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – France], 2002.

EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Germany* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Allemagne], 2002.

EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Greece* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Grèce], 2002.

EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Ireland* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une

comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Irlande], 2002.

EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Italy* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Italie], 2002.

EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Luxembourg* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Luxembourg], 2002.

EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Netherlands* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Pays-Bas], 2002.

EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Portugal* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Portugal], 2002.

EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Spain* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Espagne], 2002.

EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – Sweden* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Suède], 2002.

EUMC, *Anti-discrimination Legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directive – UK* [La législation antidiscrimination dans les États membres de l'UE. Une comparaison de la législation antidiscrimination nationale sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions avec la directive du Conseil – Royaume-Uni], 2002.

EUMC, «Les migrants, les minorités et l'emploi: exclusion, discrimination et anti-discrimination dans les 15 États membres de l'Union européenne», principaux auteurs: Michael Jandl, Albert Kraler et Anna Stepien, série de l'EUMC *Equal Opportunities for an Inclusive Europe* [Égalité des chances pour une Europe inclusive], Vienne, 2003.

Europaforum, *Migration und Integration Teil 1: von Integration zu Diversität* [Migration et intégration Partie 1: de l'intégration à la diversité], Vienne, janvier 2002, accessible à l'adresse http://www.europaforum.or.at/download/mingbroschuere/teil1_diversitaet.pdf (23.08.2003).

France, *Loi de modernisation sociale* du 17 janvier 2002, disponible à l'adresse: <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=MESX0000077L> (26.08.2003).

France, *Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations* (JORF n° 267 du 17 novembre 2001, p. 18311).

Groenendijk, K., Guild, E., Barzilay, R., *The Legal Status of third country nationals who are long term residents in a Member State of the European Union* [Le statut juridique des ressortissants de pays tiers qui sont des résidents à long terme dans un État membre de l'Union européenne], Nimègues, Centre pour le droit de la migration, université de Nimègues, 2000.

Groupe d'études et de lutte contre les discriminations – GELD, France. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/mslegln/fr_geld_e_n_pdf (27.08.2003).

Hammar, T., «*Closing the Doors to the Swedish Welfare State*» [Fermer les portes à l'État providence suédois], 1999, dans Brochmann, G., Hammar, T., (sous la direction de), *Mechanisms of Immigration Control – A comparative Analysis of European Regulation Policies* [Mécanismes de contrôle de l'immigration – Une analyse comparative des politiques européennes de régulation], Oxford/New York, Berg, pp. 169-202.

INSEE, Recensement 1999. Voyez Julien Boëldieu et Catherine Borrel, «Recensement de la population 1999 – La proportion d'immigrés est stable depuis 25 ans», *Insee Première*, n° 748, 2000, disponible à l'adresse: http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/IP748.pdf, (25.04.2003).

Integrationsbeauftragter / Commissaire à l'intégration au niveau fédéral. Disponible à l'adresse: <http://www.integrationsbeauftragte.de>).

Irish Human Rights Commission / Commission irlandaise des droits de l'homme. Disponible à l'adresse: <http://homepage.tinet.ie/~ihrc/powers.htm> (07.08.2003).

Italie, *Decreto legislativo n.215 Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica* [Décret-loi n° 215 transposant la directive 2000/43/CE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique], est entré en vigueur le 9 juillet 2003. Publication officielle dans la *Gazzetta Ufficiale* [Journal officiel] n° 186 du 12.08.2003, disponible à l'adresse: http://www.gazzettaufficiale.it/guri/sommario?service=0&numgu=186&data_gu=12.08.2003 (23.08.2003).

Italie, *Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee – Legge Comunitaria 2001* [Dispositions pour l'accomplissement des obligations découlant de l'appartenance de l'Italie aux Communautés européennes – Loi communautaire de 2001], loi n° 39 du 1^{er} mars 2002, publiée dans la *Gazzetta Ufficiale* [Journal officiel] n° 72 du 26 mars 2002, supplément ordinaire.

Italie, *Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero* [Texte unique portant les dispositions relatives à la réglementation de l'immigration et les normes sur la condition de l'étranger], décret-loi n° 286 du 25 juillet 1998, publié dans la *Gazzetta Ufficiale* [Journal officiel] n° 191 du 18 août 1998.

Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie – LBR / Bureau national de lutte contre la discrimination raciale, «*Internationaal – Année en perspective*», disponible à l'adresse: http://www/lbr.nl/euroinfo/english/yip_2000_eng_a.html (23.08.2003)

Leenders, M., *Bewijs en discriminatie bij de arbeid* [La preuve et la discrimination au travail], Zwolle, Tjeenk Willink, 1997, p. 64.

Lijphart, A., *Democracy in Plural Societies: A Comparative exploration* [La démocratie dans les sociétés plurielles. Une exploration comparative], New Haven, Yale University Press, 1977 (07.08.2003).

Luxembourg, Commission spéciale permanente contre la discrimination raciale. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/lux_cspra_c_en.pdf (27.08.2003).

Machado, F. L., *Contrastes e Continuidades. Migração, Etnicidade e Integração dos Guineenses em Portugal* [Contrastes et continuités. Migration, ethnicité et intégration des Guinéens au Portugal], Lisbonne, ISCTE, 1999.

Ministère des affaires sociales et de l'emploi (*Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*), *Nota Arbeidsmarktbeleid voor ethnische minderheden: Plan van aanpak 2000-2003* [Note relative à la politique du marché de l'emploi pour les minorités ethniques: Plan d'action 2000-2003], La Haye, 2000. Voyez: Bureau national de lutte contre la discrimination raciale (*Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie – LBR*), «*Internationaal – Année en perspective*», disponible à l'adresse: http://www/lbr.nl/euroinfo/english/yip_2000_eng_a.html (23.08.2003).

Ministère du travail finlandais pour l'OCDE, *Finland Country Report for the OECD's SOPEMI report 2001* [Rapport national de la Finlande pour le rapport SOPEMI 2001 de l'OCDE], 2002, disponible à l'adresse: <http://www.mol.fi/migration/finrep2001.pdf>, (25.04.2003).

Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC), *Annual Report 2001, Diversity and equality for Europe* [Rapport annuel 2001. La diversité et l'égalité pour l'Europe], Vienne, 2002.

Office of the Director of Equality Investigations (ODEI – The Equality Tribunal) / Bureau du directeur des enquêtes en matière d'égalité (ODEI – le tribunal pour l'égalité), Irlande. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/irl_odei_en.pdf (06.08.2003).

Office of the First Minister and Deputy First Minister / Cabinet du Premier ministre et du Premier ministre adjoint, *Race Directive, a note on implementation in Northern Ireland* [Directive relative à l'égalité raciale, une note relative à la mise en œuvre en Irlande du Nord], 2003. Disponible à l'adresse: <http://www.ofmdfmi.gov.uk/equality/> (27.08.2003).

Office for National Statistics – ONS / Bureau national des statistiques, *Labour Force Survey Autumn 2001* [Enquête sur la main-d'oeuvre automne 2001]. Citoyens étrangers: Conseil de l'Europe, *Développements démographiques récents en Europe 2001*, Strasbourg, 2002.

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering / Ombudsman against Ethnic Discrimination / Médiateur contre la discrimination ethnique, Suède, p.3 à 5. Disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/mslegln/sv_ombuds_en.pdf (07.08.2003).

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering / Swedish Ombudsman against Ethnic Discrimination / Médiateur suédois contre la discrimination ethnique. Disponible à l'adresse: <http://www.do.se> (20.08.2003).

Ombudsman for Minorities / Médiateur pour les minorités, Finlande, Institutional profile [Profil institutionnel], février 2002. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/mslegln/fin_ombuds_en.pdf (06.08.2003).

Pays-Bas, Commissie Gelijke Behandeling – CGB / Commission pour l'égalité de traitement. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/mslegln/nl_equalreat_en.pdf (07.08.2003).

Pays-Bas, *Hoge Raad* (Conseil supérieur), HR 20.11.1987, NJ 1988, 500, avec note de Heemskerk (Timmer/Deutman) et réitéré dans Pays-Bas, *Hoge Raad* (Conseil supérieur), HR 18.02.1994, NJ 1994, 368 (Schepers/De Bruin).

Pays-Bas, documents parlementaires II, 1999-2000, 22 112, n° 145, p. 15.

Pays-Bas, documents parlementaires II, 2001-2002, 27 099, n° 6 (04.07.2002).

PLS Ramboll management, *The European Union against discrimination. Specialised bodies to promote equality and/or combat discrimination, Final Report* [L'Union européenne contre la discrimination. Les organismes spécialisés pour la promotion de l'égalité et/ou la lutte contre la discrimination. Rapport final], 2002. Disponible à l'adresse:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/mslegln/equalitybodies_exec_en.pdf (20.03.2003).

Royaume-Uni, *Race Relations Act 1976 (Amendment) Regulations 2003* [règlement de 2003 modifiant la loi de 1976 sur les relations raciales], *Statutory Instrument 2003, No.1626*, entré en vigueur le 19 juillet 2003, disponible à l'adresse: <http://www.hmsso.gov.uk/si/si2003/20031626.htm> (23.08.2003). Analyse disponible à l'adresse: http://www.cre.gov.uk/legaladv/rra_regs.html (27.08.2003).

Royaume-Uni, *Fair Employment and Treatment (Northern Ireland) Order 1998* [ordonnance pour l'Irlande du Nord de 1998 relative au traitement et à l'emploi corrects], *Statutory Instruments 1998, No.3162 (N.I. 21)*, disponible à l'adresse: <http://www.hmsso.gov.uk/si/si1998/98316204.htm#35> (23.08.2003).

Royaume-Uni, *Race Relations (Northern Ireland) Order 1997* [ordonnance de 1997 pour l'Irlande du Nord sur les relations raciales], [Instrument No.869 (N.I. 6)]. Disponible à l'adresse: <http://www.law.qub.ac.uk/humanrts/ehris/ni/const/RACEREL97.htm> (23.08.2003).

Royaume-Uni, *R/Ribbans et al.*, [1995] 16 Criminal Appeal Reports (S) 698.

Schulte, A., «*Antidiskriminierungspolitik in westeuropäischen Staaten*» [La politique antidiscrimination dans les États d'Europe occidentale], 1994, dans Heinelt, H. (sous la direction de), *Zuwanderungspolitik in Europa – Nationale Politiken. Gemeinsamkeiten und Unterschiede* [Les politiques d'immigration en Europe – Politiques nationales. Similitudes et différences]. Aus der Reihe Gesellschaftspolitik und Staatstätigkeit, Bd. 4, Opladen, pp. 123-161.

S.O.S. Racismo, *Informe anual 2002 sobre el racismo en el Estado español* [Rapport annuel de 2002 sur le racisme dans l'État espagnol], Barcelone, Icaria Editorial, 2002.

Suède, *Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning - Measures to Counteract Ethnic Discrimination in Working Life Act (loi portant création de mesures contre la discrimination dans la vie professionnelle fondée sur des motifs d'origine ethnique, de religion ou d'autres convictions)* (SFS 1999:130) – y compris les modifications jusqu'à SFS 2000:762 compris, disponible à l'adresse:

http://naring.regeringen.se/inenglish/pdf/sfs1999_130.pdf (23.08.2003).

Suède, ministère de la justice, *Extended protection against discrimination* [Protection étendue à l'encontre de la discrimination], Fiche d'informations, Ju.03.12e, juin 2003, disponible à l'adresse: http://www.justitie.regeringen.se/inenglish/pressinfo/pdf/FaktaJu_0312e.pdf (10.09.2003).

Thränhardt, D., «*Germany's Immigration Policies and Politics*» [Les politiques et stratégies allemandes sur l'immigration], 1999, dans Brochmann, G, Hammar, T. (sous la direction de) *Mechanisms of Immigration Control – A comparative Analysis of European Regulation Policies* [Mécanismes de contrôle de l'immigration – Une analyse comparative des politiques européennes de régulation], Oxford/New York, Berg, pp. 29-58.

Travelling People Section – Dublin County Council (Section relative aux Travellers – Conseil du comté de Dublin), *Accommodation Programme for the Travelling Community, year 2000-2004* [Programme de logement pour la communauté des Travellers, années 2000-2004]. Disponible à l'adresse: <http://www.dublincity.ie/services/travelacc2.html> (20.08.2003).

<http://www.integrationsportal.at>

www.suffrage-universel.be

<http://www.stop-discrimination.info/index.php?id=382>

ZARA, *Racism Report 2002* [Rapport sur le racisme 2002], Vienne; ZARA, *Racism Report 2001* [Rapport sur le racisme 2001], Vienne et ZARA, *Racism Report 2000* [Rapport sur le racisme 2000], Vienne. Tous les rapports sont disponibles en allemand et en anglais et peuvent être téléchargés à l'adresse: <http://www.zara.or.at/07.html>, (08.08.2003). Le *Racism Report 2002* [Rapport sur le racisme 2002] est disponible à l'adresse: http://www.zara.or.at/download/rass_rep_2002_e.pdf, (08.08.2003).

«Pour la diversité – Contre la discrimination» (une initiative de l'Union européenne), informations nationales: <http://web13.s112.typo3server.com/index.php?id=18>

Documents électroniques disponibles sur internet

International

Traité de Lausanne du 24 juillet 1923: <http://www.hri.org/docs/lausanne/>

Belgique

- Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Moniteur Belge/Belgisch Staatsblad, 17 mars 2003, Err. Moniteur Belge/Belgisch Staatsblad, 13 mai 2003. Disponible à l'adresse: http://www.antiracisme.be/en/laws/Act_discrimination.htm

Danemark

- Loi de 1996 relative à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail (*Act on Prohibition against Discrimination in respect of Employment and Occupation – Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.*). Disponible à l'adresse: <http://www.posting.dk/data/english/forskelsbehandling2.htm> anglais (23.08.2003).

Finlande

- Plan d'action gouvernemental pour lutter contre la discrimination ethnique et le racisme (mars 2001). Disponible en anglais à l'adresse: <http://www.mol.mol.fi/migration/etnoraen.pdf> (23.08.2003).

Allemagne

- *Bundesvertriebenengesetz (BVFG), 2. Juni 1993, BGBl. I 829, zuletzt geändert durch das Gesetz zur Klarstellung des Spätaussiedlerstatus (Spätaussiedlerstatusgesetz – SpStatG) (06.09.2001)* (loi fédérale relative aux personnes déplacées du 2 juin 1993, BGBl. I 829, modifiée en dernier lieu par la loi relative à la rectification du statut de *Spätaussiedler* du 6 septembre 1991), disponible à l'adresse: <http://www.bva.bund.de/imperia/md/content/abteilungen/abteilungviii/gesetze/12.pdf> (23.08.2003).

- *Kriegsfolgenbereinigungsgesetz, 3. September 1971 (BGBl. I S. 1565, 1807), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 18. Dezember 1992 (BGBl. I S. 2044)* (loi du 3 septembre 1971 relative à la résolution des effets à long terme de la deuxième guerre mondiale, BGBl. I S. 1565, 1807), modifiée en dernier lieu par l'article 5 de la loi du 18 décembre 1992, BGBl. I S. 2044), disponible à l'adresse: <http://www.jura.uni-sb.de/BGBl/TEIL1/1992/19922094.1.HTML#GL1> (23.08.2003).

Grèce

- Toutes les dispositions législatives sont disponibles à l'adresse <http://www.et.gr> (23.08.2003) en grec seulement (23.08.2003).

Irlande

- *Equal Status Act 2000* (loi de 2000 sur l'égalité de statut), disponible à l'adresse: <http://www.acts.ie/en.act.2000.0008.1.html>

- *Employment Equality Act 1998* (loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi), disponible aux adresses: <http://www.acts.ie/zza21y1998.1.html>, section 33, autorisant l'action positive <http://193.120.124.98/ZZA21Y1998S33.html>

Italie

- *Decreto legislativo 9 luglio 2003, n.215 Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica* (Décret-loi du 9 juillet 2003, n° 215 transposant la directive 2000/43/CE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique), publication officielle dans la *Gazzetta Ufficiale* (Journal officiel) n° 186 du 12.08.2003, disponible à l'adresse: http://www.gazzettaufficiale.it/guri/sommario?service=0&numgu=186&data_gu=12.08.2003 (23.08.2003).

Suède

- SFS 1999:130 – y compris les modifications jusqu'à SFS 2000:762 compris – (*Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning – Measures to Counteract Ethnic Discrimination in Working Life Act* [Loi portant création de mesures contre la discrimination dans la vie professionnelle fondée sur des motifs d'origine ethnique, de religion ou d'autres convictions]). Disponible à l'adresse: http://naring.regeringen.se/inenglish/pdf/sfs1999_130.pdf (23.08.2003).

Royaume-Uni

- *The Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003* [règlement de 2003 relatif à l'égalité en matière d'emploi (religion ou convictions)], (Statutory Instrument 2003 No. 1660), (en vigueur depuis le 02.12.2003), disponible à l'adresse:

<http://www.legislation.hms.gov.uk/si/si2003/20031660.htm>

- *The Race Relations Act 1976 (Amendment) Regulations 2003* (règlement de 2003 modifiant la loi de 1976 sur les relations raciales), (Statutory Instrument 2003 No. 1626), (en vigueur depuis le 19.07.2003), disponible à l'adresse: <http://www.hms.gov.uk/si/si2003/20031626.htm>

- *The Race Relations Act (General Statutory Duty) Order 2001* [ordonnance de 2001 relative à la loi sur les relations raciales (obligation légale générale)], (Statutory Instrument 2001 No. 3457) (en vigueur depuis le 03.12.2001), disponible à l'adresse:

<http://www.hms.gov.uk/si/si2001/20013457.htm>

- *The Race Relations Act 1976 (Statutory Duties) Order 2001* [ordonnance de 2001 relative à la loi de 1976 sur les relations raciales (Obligations légales)], (Statutory Instrument 2001 No. 3458) (en vigueur depuis le 03.12.2001), disponible à l'adresse:

<http://www.hms.gov.uk/si/si2001/20013458.htm>

- *The Fair Employment and Treatment (Northern Ireland) Order 1998* (ordonnance pour l'Irlande du Nord de 1998 relative au traitement et à l'emploi corrects), [Statutory Instruments 1998 No. 3162 (N.I. 21)], disponible à l'adresse: <http://www.hms.gov.uk/si/si1998/98316204.htm#35>

- *The Race Relations (Northern Ireland) Order 1997* (ordonnance de 1997 pour l'Irlande du Nord sur les relations raciales), [Instrument No. 869 (N.I. 6)], disponible à l'adresse:

<http://www.law.qub.ac.uk/humanrts/ehris/ni/const/RACEREL97.htm> (23.08.2003).

Liste des collaborateurs

Principaux auteurs du rapport comparatif:

Haleh Chahrokh

Agent de recherche

Centre international pour le développement des politiques migratoires (ICMPD), Vienne

Wolfgang Klug

Agent de recherche

Centre international pour le développement des politiques migratoires (ICMPD), Vienne

Veronika Bilger

Agent de recherche

Centre international pour le développement des politiques migratoires (ICMPD), Vienne

Avec l'assistance de:

Anne Valk

Interne

Centre international pour le développement des politiques migratoires (ICMPD), Vienne

Responsables pour les rapports nationaux:

Autriche

Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte – BIM / Ludwig Boltzmann Institute of Human Rights / Institut des droits de l'homme Ludwig Boltzmann, Vienne, en coopération avec le département de linguistique de l'université de Vienne et l'Institut für Konfliktforschung – IKF / Institute of Conflict Research / Institut de recherche sur les conflits, Vienne.

Belgique

Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme – CECLR, Bruxelles.

Danemark

Dokumentations- og Rådgivningscenteret om racediskrimination – DRC / Documentation and Advisory Centre on Racial Discrimination – DACoRD / Centre de documentation et de conseils sur la discrimination raciale, Copenhague.

Finlande

Ihmisoikeusliitto / Finnish League for Human Rights – FLHR / Ligue finlandaise des droits de l'homme, Helsinki.

France

Agence pour le développement des relations interculturelles – ADRI, Paris.

Allemagne

Europäisches Forum für Migrationsstudien – EFMS / European Forum for Migration Studies / Forum européen pour les études sur la migration, Bamberg – Prof. Dr Friedrich Heckmann, Stefan Rühl et Gisela Will pour le point focal national en Allemagne.

Grèce

ANTIGONE Information & Documentation Centre / Centre d'information et de documentation ANTIGONE, Athènes – Ioannis N. Dimitrakopoulos et Nasos Theodoridis.

Irlande

Equality Authority and the National Consultative Committee on Racism and Interculturalism / Autorité pour l'égalité et le Comité consultatif national sur le racisme et l'interculturalisme, Dublin.

Italie

Cooperazione per lo sviluppo dei paesi emergenti – COSPE / Coopération pour le développement des pays émergents, Florence – Fulvio Vassallo Paleologo, université de Palerme.

Luxembourg

Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés – ASTI – Laurence Hever.

Pays-Bas

The Dutch Monitoring Centre on Racism and Xenophobia – DUMC / le Centre néerlandais de contrôle du racisme et de la xénophobie, [consortium composé du département d'administration publique (*Departement Bestuurskunde / Department of Public Administration*) de l'université de Leiden, de la Fondation Anne Frank (*Anne Frank Stichting / Anne Frank House*) à Amsterdam, de la Fédération nationale des organisations antidiscrimination locales et régionales (*Landelijke Vereniging van Antidiscriminatie Bureaus en Meldpunten / National Federation of Local and Regional Anti-Discrimination Organisations*) à Rotterdam, et du Bureau national contre la discrimination raciale (*Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie – LBR / National Bureau against Racial Discrimination*) à Rotterdam] – Peter R. Rodrigues.

Portugal

Centro de Investigacao em Ciencias Sociais e Humans – NUMENA / Research Centre on Human and Social Sciences / Centre de recherche sur les sciences humaines et sociales, Porto Salvo, *Presidencia de Conselho – Gabinete do Alto Comissário para a Imigração e Minorias Etnicas / Présidence du conseil – Cabinet du Haut Commissaire pour l'immigration et les minorités ethniques*, Lisbonne – Bruno Dias, Nuno Oliveira et Romualda Fernandes.

Espagne

Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad – MPDL / Movement for Peace, Disarmament and Liberty / Mouvement pour la paix, le désarmement et la liberté, Madrid – Pablo Portillo Valdes.

Suède

EXPO Foundation, Stockholm – Cecilia Englund et Nanna Holst.

Royaume-Uni

Commission for Racial Equality – CRE / Commission pour l'égalité des races, Londres.

Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes

Migrants, minorités et législation: étude des mesures légales et des recours contre la discrimination dans 15 États membres de l'Union européenne

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2004 — XIV, 139 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-95008-38-3