

L'égalité des Droits dans la Pratique

LES ACTEURS CLÉS
EN 2005

Droits fondamentaux & antidiscrimination

ACCÈS À LA JUSTICE

Emploi & affaires sociales



Commission européenne

L'égalité des Droits dans la Pratique

Les acteurs clés en 2005
ACCÈS À LA JUSTICE

Emploi & affaires sociales

Droits fondamentaux & antidiscrimination

Commission européenne

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances

Unité D3

Manuscrit terminé en mars 2005

La brochure «L'égalité des droits dans la pratique: les acteurs clés en 2005» est publiée dans le cadre du programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (2001-2006) de la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances. Le contenu de la présente publication ne reflète pas nécessairement l'avis ou la position de la Commission européenne.

Si vous souhaitez recevoir le bulletin d'information électronique "ESmail" de la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne, envoyez un courrier électronique à l'adresse suivante: empl-esmail@cec.eu.int. Le bulletin d'information paraît régulièrement en allemand, anglais et français.

Pour en savoir plus sur le programme d'action et sur la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, consultez le site:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_fr.htm

Production du rapport
GOPA-Cartermill

Photos
© Pages 12,15, 22, 23, 24: Carl Cordonnier, Dailylife
© Page 9: Photodisc
© Page 25: Hollandse Hoogte

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

**Un nouveau 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, 2005

ISBN 92-894-9176-0

© Communautés européennes, 2005
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Belgium

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE

ACCÈS À LA JUSTICE

Le thème de l'accès à la justice est crucial en matière de non-discrimination. Nous espérons tous être traités comme nous le méritons mais, lorsque ce n'est pas le cas, que pouvons-nous y faire? Les lois interdisant la discrimination ne servent à rien si, dans la pratique, les personnes sont incapables de faire respecter leurs droits.

Quand le problème concerne une inégalité de traitement due à une caractéristique personnelle, les victimes de discriminations engagent rarement une procédure car elles craignent de ne pas pouvoir établir leurs droits ou estiment que le résultat de ces démarches ne leur donnera pas satisfaction. Il est donc impératif de soutenir ces victimes.

Les juristes aussi ont parfois besoin de soutien et de formation. Préparer un dossier en vue d'un règlement, donner forme à une plainte ou susciter la sympathie du juge chargé de l'affaire peuvent se révéler des tâches extrêmement difficiles. De leur côté, les juges ont parfois affaire à de nouvelles lois et règles de procédure ou à de nouveaux acteurs juridiques tels que les syndicats ou les ONG. Ces divers intervenants ont besoin de ressources adéquates pour jouer leur rôle avec efficacité.

Les deux directives antidiscrimination adoptées en 2000 ont établi de nouvelles règles en matière d'égalité de traitement et obligé les gouvernements nationaux à adapter, revoir ou introduire une législation antidiscrimination. Cette étape parfois décourageante a suscité et stimulé un débat académique, culturel et politique des plus dynamiques.

Ces directives établissent clairement que les personnes victimes de discriminations doivent disposer d'une protection juridique adéquate et du droit effectif d'obtenir réparation. Il est primordial de prévoir des recours efficaces dans les affaires de discrimination, non seulement pour garantir l'indemnisation des victimes mais aussi pour veiller à ce que les personnes susceptibles d'adopter des comportements discriminatoires prennent la loi au sérieux.

Assurer la transposition des directives dans tous les États membres est indispensable mais insuffisant. C'est pourquoi l'UE, à travers son programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (2001-2006), cherche à assurer l'application des droits et des responsabilités impliqués par ces directives.

La diversité des projets financés au titre de ce programme d'action témoigne de l'engagement de la Commission européenne à donner les moyens nécessaires à ces associations, organisations et professionnels, qui sont en première ligne de la lutte contre la discrimination.

Ces acteurs et de nombreux autres ont relevé le défi de faire des directives une réalité de tous les jours. À cette fin, ils ont adopté les mesures suivantes.

Premièrement, dans le but de sensibiliser la société et de toucher les victimes de discriminations, des outils tels que des lignes d'assistance téléphonique, des journées spéciales antidiscrimination ou des sites Internet ont été créés. Chacun peut ainsi s'informer de ses droits et recevoir des réponses à ses questions et ses doutes concernant la discrimination.

Deuxièmement, la nécessité de renforcer la capacité des acteurs clés à aider les personnes affectées par la discrimination - une nécessité vivement ressentie parmi les syndicats, les ONG et d'autres acteurs - a débouché sur une série d'initiatives importantes: production de matériel et d'outils d'information; projets visant au transfert de connaissances d'ONG bien équipées vers des organisations de base moins expérimentées; formation de juges et d'avocats; manifestations favorisant l'échange d'expériences entre les pays.

Troisièmement, tout en reconnaissant la nécessité de pénaliser les actes et comportements discriminatoires, il existe des exemples concrets de poursuites légales permettant d'expliquer clairement l'application pratique de règles abstraites. Les contributions présentées dans la présente publication illustrent la diversité des organismes chargés des affaires de discrimination et la palette de procédures prévues à cet effet.

À mesure que nous évoluons vers une société et un environnement de travail plus diversifiés, l'accès à la justice pourrait devenir une priorité encore plus grande, en particulier dans les cas de harcèlement. Les nombreuses activités des institutions et des intervenants de la Communauté décrites dans les pages suivantes doivent assurément être saluées comme autant de contributions remarquables à la tâche de transformer les directives citées en instruments vraiment efficaces dans la lutte pour l'égalité.

Matteo Bonini-Baraldi est chercheur à la faculté de droit de l'Université de Bologne, en Italie. Il a été coordinateur adjoint de l'ancien Groupe européen d'experts dans le domaine de la lutte contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

TABLE DES MATIÈRES

ATTEINDRE LES VICTIMES DE DISCRIMINATIONS	SECTION 1
INTRODUCTION.....	5
UNE DISCRIMINATION? PRENEZ VOTRE TÉLÉPHONE!.....	6
DONNER LA PAROLE AUX AÎNÉS.....	8
LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION AU QUOTIDIEN.....	9
RENFORCER LES CAPACITÉS DES ACTEURS DE L'ASSISTANCE	SECTION 2
INTRODUCTION.....	11
PORTER PLAINTÉ SUR LA BASE DE LA LÉGISLATION BRITANNIQUE SUR LE HANDICAP.....	12
DONNER AUX ONG PLUS DE MOYENS POUR SOUTENIR LES VICTIMES.....	14
RENFORCER LES CAPACITÉS DES ONG DANS LA GRANDE EUROPE.....	16
LES ACTEURS SYNDICAUX RELÈVENT LE DÉFI JURIDIQUE.....	18
DES AVOCATS ITALIENS SUIVENT DES FORMATIONS SUR LES NOUVEAUX POUVOIRS JURIDIQUES EN MATIÈRE DE NON-DISCRIMINATION.....	20
PASSER À L'ACTION	SECTION 3
INTRODUCTION.....	21
STRATÉGIES DE CONTENTIEUX: LE RÔLE DES ONG.....	22
LES TRIBUNAUX BULGARES AGISSENT POUR COMBATTRE LA DISCRIMINATION CONTRE LES ROMS.....	23
COMBATTRE LA DISCRIMINATION EN BELGIQUE.....	25
UNE APPROCHE INTÉGRÉE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LÉGISLATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ.....	26

ATTEINDRE LES VICTIMES DE DISCRIMINATIONS

INTRODUCTION

Les deux directives fondées sur l'article 13 obligent les États membres à garantir que les victimes de discrimination aient accès à la justice. Une législation ne peut cependant être efficace que si les personnes connaissent leurs droits et savent comment les faire respecter. Dans ce but, les directives contiennent plusieurs dispositions qui permettent aux différents intervenants de mieux informer les victimes de discriminations et de les aider.

Les associations et organisations ayant un intérêt légitime peuvent dorénavant engager une procédure juridique en représentant les victimes de discriminations ou en les soutenant directement, avec leur consentement. Les syndicats, les ONG et autres associations concernées peuvent exploiter cette possibilité pour se rapprocher de leurs objectifs de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité. Disséminées dans toute l'Europe, ces organisations possèdent des niveaux d'expérience très variés en ce qui concerne l'information et l'aide à apporter aux victimes de discriminations. En Belgique, par exemple, certaines organisations comptent de nombreuses années d'expérience en la matière (voir l'article des pages 9 et 10) tandis que dans des pays comme l'Espagne, l'Italie ou la Pologne, les nouvelles possibilités offertes par la loi doivent être explorées de façon plus approfondie.

LES AUTORITÉS NATIONALES CHARGÉES DE LA SENSIBILISATION

Les directives obligent les États membres à prendre des mesures pour informer la population sur la nouvelle législation. Bien que certains pays se soient conformés à cette exigence (voir l'exemple des Pays-Bas à la p. 6), le public de la majeure partie de l'UE reste encore très peu au courant de la législation nationale dans le domaine de l'égalité.

LE RÔLE FONDAMENTAL DES ORGANISMES DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ

Des «organismes de promotion de l'égalité» ont été mis en place ou le seront prochainement, dans presque tous les États membres de l'UE, comme l'exige la directive relative à l'égalité raciale. Ces organismes sont pour l'essentiel chargés d'apporter une aide indépendante aux victimes de discriminations, de conduire des études et des sondages indépendants et de publier des rapports et des recommandations indépendants. Dans de nombreux pays (Autriche, Belgique, Pays-Bas, Chypre, Estonie, Lituanie ou Irlande par exemple), le rôle de ces organismes s'étend au-delà des exigences de la directive, parfois pour couvrir d'autres motifs de discrimination. Plusieurs organismes spécialisés qui existaient avant même la transposition des directives ont, dans leurs pays respectifs, prouvé leur efficacité en matière d'information, de sensibilisation et de soutien aux victimes de discriminations. Il serait souhaitable que les nouveaux organismes disposent des moyens et ressources nécessaires pour intervenir aussi efficacement.

LE DIALOGUE AVEC LA SOCIÉTÉ CIVILE

Les directives obligent les États membres à encourager le dialogue avec les ONG spécialisées qui ont un intérêt légitime à contribuer à la lutte contre la discrimination. Les ONG ont un rôle clé à jouer dans la concrétisation des droits antidiscrimination, et elles assument ce rôle en défendant ces droits et en menant des activités de sensibilisation. Le dialogue entre les partenaires sociaux est tout aussi important pour promouvoir le principe de l'égalité de traitement. Mais les syndicats et les organisations d'employeurs luttent contre la discrimination à des degrés très divers selon les États membres. Un plan d'action adopté par la Confédération européenne des syndicats (CES) encourage ses membres à échanger leurs idées et expériences concernant la mise en œuvre des directives et les activités de sensibilisation.

La collaboration entre les autorités nationales, les organismes de promotion de l'égalité, les syndicats, les organisations d'employeurs, les ONG et les représentants des victimes potentielles de discriminations est indispensable pour une application efficace de la législation sur l'égalité. Chacun de ces acteurs possède un savoir-faire spécifique et joue un rôle important dans les domaines de l'information, de la sensibilisation et de la promotion de l'égalité.

Maria Miguel Sierra est avocate. Elle a travaillé pour des organisations non gouvernementales de lutte contre le racisme et la xénophobie. Elle est actuellement consultante dans des projets de non-discrimination (voir p. 9).



UNE DISCRIMINATION? PRENEZ VOTRE TÉLÉPHONE!

Astrid Kortebach est conseillère politique au ministère des Affaires sociales et de l'emploi, dans le service chargé d'élaborer la législation et les politiques en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Les Pays-Bas disposent déjà d'une infrastructure complète pour lutter contre la discrimination. Partout dans le pays, des bureaux locaux et régionaux offrent des conseils et traitent des plaintes fondées sur tous les motifs de discrimination. De plus, cinq centres d'expertise nationaux sont spécialisés dans un ou deux motif(s) de discrimination. Enfin, la Commission pour l'égalité de traitement, l'organisme national de promotion de l'égalité qui traite les plaintes officielles, donne des avis formels sur tous les motifs de discrimination et informe le grand public.

UN PUBLIC INSUFFISAMMENT SENSIBILISÉ

Néanmoins, aux Pays-Bas, tout le monde ne connaît pas ce réseau d'organisations ou ne sait pas comment le contacter. Le gouvernement néerlandais, en collaboration avec plusieurs ONG, a décidé de lancer une campagne d'information afin de toucher les victimes potentielles ou les témoins de discriminations. Cette campagne a bénéficié de l'aide du programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination.

Les deux principaux instruments de la campagne sont une ligne d'assistance téléphonique nationale (0900-BelGelijk ou 0900-2 354 354) et un site Internet (www.belgelijk.nl), lancés en juin 2004 avec le slogan «Discriminatie? Bel gelijk!» (Une discrimination? Prenez votre téléphone!). Ce numéro de téléphone a été publié dans tous les annuaires téléphoniques et les annuaires des municipalités, et une campagne d'affichage nationale a commencé en octobre

2004. Des stations de radio, en particulier un émetteur géré par des jeunes d'origines ethniques différentes, ont fait largement écho à cette campagne. D'autres canaux médiatiques se sont cependant avérés plus difficiles à exploiter.

Les appels sur la ligne d'assistance téléphonique sont automatiquement transmis vers les bureaux locaux et régionaux. Bien que le nombre total d'appels reçus

n'ait pas connu une hausse spectaculaire, le nombre d'utilisateurs de la ligne d'assistance téléphonique et du site Internet a régulièrement augmenté depuis leur lancement. Entre juin et décembre 2004, les bureaux ont reçu près de 600 appels sur la ligne d'assistance téléphonique, et le site a enregistré plus de 13 000 visites.

UNE MEILLEURE COOPÉRATION EST ESSENTIELLE

Le succès futur de la ligne d'assistance téléphonique dépendra à la fois d'une augmentation de la publicité et de la capacité de l'infrastructure sous-jacente à traiter les demandes et les plaintes reçues. Cette cam-

pagne a imprimé un élan positif permettant de renforcer la coopération entre les organisations impliquées dans la prévention de la discrimination et la lutte contre ce comportement.

La campagne est coordonnée et menée par l'Agence antidiscrimination RADAR (Rotterdam) pour le compte de la Fédération nationale des bureaux antidiscrimination.



La campagne d'affichage nationale a commencé en octobre 2004



POUR EN SAVOIR PLUS:

Les bureaux antidiscrimination locaux ou régionaux peuvent être contactés par l'intermédiaire de la Fédération nationale des bureaux antidiscrimination (Landelijke Vereniging van Anti-Discriminatie Bureaus en Meldpunten): www.lvadb.nl, www.belgelijk.nl

La campagne est coordonnée par l'Agence antidiscrimination RADAR: www.radar.nl, www.belgelijk.nl

AUTRES PARTENAIRES DE LA CAMPAGNE: Centres d'expertise nationaux:

LBL (âge): www.leeftijd.nl

LBR (race/origine ethnique/religion): www.lbr.nl

E-Quality (sexe et origine ethnique):

www.e-quality.nl

CG-Raad (handicap): www.cg-raad.nl

KLHE (orientation sexuelle):

www.homo-emancipatiebeleid.nl

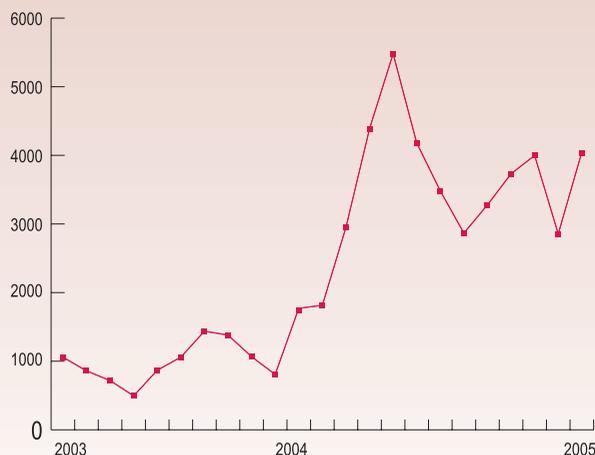
Commission pour l'égalité de traitement: www.cgb.nl

'LINHA SOS IMIGRANTE' - LIGNE TÉLÉPHONIQUE D'AIDE POUR LES IMMIGRÉS AU PORTUGAL

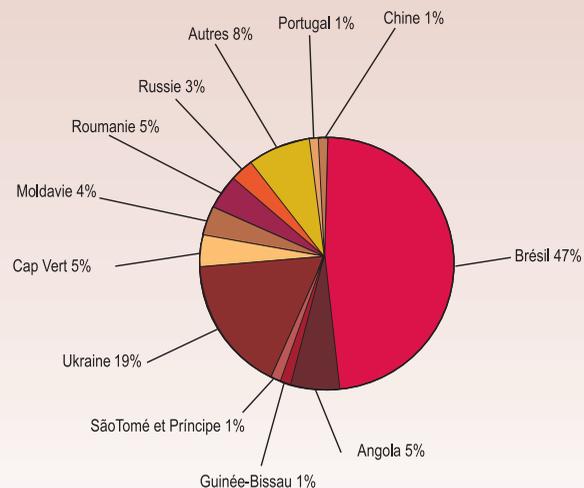
Une ligne d'assistance téléphonique destinée aux immigrants et aux minorités ethniques est opérationnelle au Portugal depuis mars 2003. Ce service fournit des informations et une aide dans des domaines tels que la légalisation ou le regroupement familial, mais il permet aussi aux personnes de porter plainte pour discrimination ou harcèlement. Certaines de ces plaintes peuvent être prises en charge par les experts juridiques qui travaillent dans ce service.

La ligne d'assistance téléphonique «SOS Immigrés» est financée par le budget d'un organe gouvernemental, la Haute Commission pour l'immigration et les minorités ethniques (ACIME), à travers des protocoles conclus avec des associations d'aide aux immigrants.

Nombre de demandes téléphoniques par mois



Nombre de demandes par pays d'origine





DONNER LA PAROLE AUX AÎNÉS

La directive relative à l'égalité en matière d'emploi instaure de nouveaux droits pour protéger les victimes de discriminations fondées sur l'âge. Mais comment les personnes affectées sont-elles informées de leurs droits? Et que peuvent-elles faire lorsqu'elles sont traitées de façon injuste? «L'égalité des droits dans la pratique» a interviewé Hanne Schweitzer, présidente du «Bureau contre la discrimination fondée sur l'âge» à Cologne, en Allemagne. Ce bureau est la seule organisation nationale active dans la lutte contre ce type de discrimination.

Quelle approche employez-vous pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge?

En 1999, nous avons entendu en Allemagne des hommes politiques déclarer que la discrimination fondée sur l'âge n'existait pas. Nous avons voulu rassembler des preuves pour réfuter cette affirmation et encourager les personnes à réfléchir plus ouvertement à ce type de discrimination. Nous avons décidé d'organiser une journée nationale de protestation à ce sujet, qui a eu lieu le 21 novembre 2001.

Nous avons assuré la publicité de cette journée par l'intermédiaire d'organisations de base, et nous avons créé un numéro de téléphone spécial pour permettre aux personnes d'exposer leurs plaintes. Au cours de cette seule journée, nous avons reçu quelque 4 029 appels. Notre équipe de 260 bénévoles et nos 20 lignes téléphoniques n'ont pas pu traiter tous ces appels, mais ont réussi à enregistrer presque 1 600 plaintes, autant de preuves que la discrimination fondée sur l'âge est bien présente dans de nombreux aspects de notre vie quotidienne.

Environ 30% des plaintes avaient pour objet des situations relatives au lieu de travail. Par exemple, nous

avons constaté que même les offres d'emploi de l'Autorité fédérale comportaient parfois une limite d'âge de 40 ans. Les hommes avaient beaucoup plus de raisons de se plaindre de discrimination sur le lieu de travail que les femmes (ce type de discrimination concernait 43% des appels des hommes et 26% des appels des femmes).

Le deuxième nombre plus élevé de plaintes (19%) concernait l'image: le portrait des personnes plus âgées véhiculé par les médias. Nous avons toutefois identifié d'autres situations où les personnes plus âgées sont régulièrement victimes de discriminations, par exemple l'accès à l'assurance-maladie, les services financiers, les espaces publics, les services de garde et de soins, les cours de recyclage et le travail bénévole.

La journée nationale de protestation a évidemment mobilisé beaucoup de ressources mais elle a aidé à mieux sensibiliser le public à ce problème. En 2002, nous avons créé un site Internet que les personnes peuvent consulter et utiliser pour transmettre leurs plaintes par voie électronique. Entre janvier et décembre 2004, ce site a enregistré quelque 46 000 visiteurs. Nous sommes de plus en plus connus comme point de référence en matière de discrimination fondée sur l'âge.

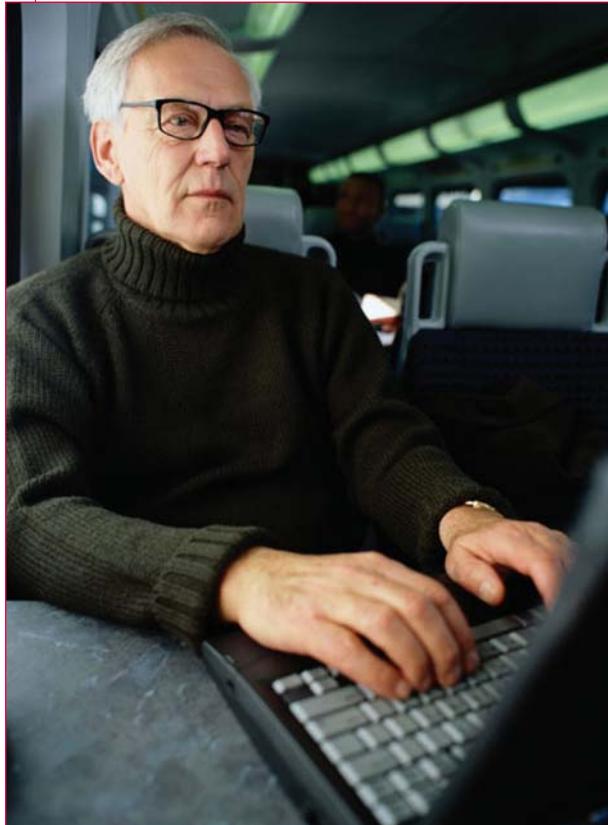
Quel type d'aide ou de conseil offrez-vous aux plaignants?

Comme il n'existe toujours aucune législation allemande interdisant la discrimination fondée sur l'âge, nous ne pouvons préconiser une action en justice. Néanmoins, nous informons les personnes de la législation communautaire existante et nous leur donnons des conseils sur ce qu'elles peuvent inclure dans leur plainte formelle.

Quels changements prévoyez-vous pour l'avenir?

En janvier 2005, le gouvernement fédéral a organisé la première audition relative à la nouvelle loi interdisant la discrimination fondée sur plusieurs motifs, dont l'âge. Nous avons participé en tant que consultants à l'élaboration du premier projet. Nous espérons que cette nouvelle loi ira plus loin que les directives de l'UE, en interdisant la discrimination relative à l'accès aux biens et services au même titre que la discrimination en matière d'emploi. Mais la procédure vient seulement d'être lancée. Nous espérons que la loi sera rapidement examinée par le gouvernement et qu'elle sera adoptée avant l'été 2005.

Plus d'hommes que de femmes se sont plaints de discrimination sur leur lieu de travail



POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA JOURNÉE
NATIONALE DE PROTESTATION, VOIR:

www.altersdiskriminierung.de

LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION AU QUOTIDIEN

Maria Miguel Sierra a dirigé le bureau des plaintes du Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie (MRAX) pendant plusieurs années, puis a été directrice adjointe du Réseau européen contre le racisme (ENAR). Actuellement consultante, elle participe à plusieurs projets dans les nouveaux États membres de l'UE.

L'une des innovations des directives est le droit des associations et des organisations à soutenir directement ou à représenter les victimes de discriminations dans une action en justice. En raison de leurs liens avec les «groupes vulnérables», les organisations de la société civile sont bien placées pour contribuer au respect de la législation antidiscrimination.

L'expérience du Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie (MRAX), une organisation belge à but non lucratif, fournit un bon exemple de ce type d'action. Depuis 1974, le MRAX gère un bureau des plaintes offrant des services aux personnes victimes d'actes de racisme ou de discrimination ou à celles qui en ont été témoins.



CHOISIR L'ACTION APPROPRIÉE

Dans ce bureau des plaintes, une équipe de deux conseillers juridiques dispense gratuitement des informations et des conseils sur les options dont dispose le plaignant:

- **Demander des explications à l'auteur présumé de la discrimination ou à son supérieur.** La partie accusée est invitée à donner sa version des faits et est avertie des conséquences juridiques potentielles de la discrimination. Le cas échéant, le supérieur est invité à enquêter sur les faits et à prendre les mesures adéquates. La dissuasion et la prévention sont les principaux objectifs de ce type d'action.
- **Médiation.** Dans les situations où il est difficile d'apporter la preuve de la discrimination (par ex. en matière de logement) ou lorsque le plaignant se trouve dans une situation délicate (par ex. en matière d'emploi), la médiation peut être proposée. Cette option consiste à établir un dialogue avec la partie accusée dans le but de régler le litige ou d'obtenir des excuses.
- **Déposer une plainte.** Dans les cas d'actes racistes commis par un fonctionnaire, en particulier par la police, la plupart des victimes ont tendance à déposer plainte. Lorsqu'il s'agit de cas graves ou pouvant servir d'exemple, le MRAX peut s'impliquer dans une action en justice. La loi de 1981 (relative à la répression de certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie) autorise le MRAX à agir de la sorte.

SENSIBILISER LE PUBLIC

Les plaintes reçues par le bureau ont aidé le MRAX à concevoir des campagnes de sensibilisation visant à étouffer la discrimination à sa source, mais aussi à encourager ses victimes à dénoncer les actes discriminatoires. Depuis 2002, le MRAX mène une campagne axée sur la discrimination au quotidien. Il a commencé par s'en prendre à la discrimination en matière d'accès aux discothèques et aux bars; le volet actuel de la campagne concerne la discrimination dans l'accès au logement, et sa partie finale couvrira la discrimination en matière d'emploi. Cette campagne est menée de concert avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (l'organisme national belge de promotion de l'égalité) et une série d'associations et d'institutions.

La discrimination raciste dans l'accès au logement est un délit.

02/209.62.53 - www.mrax.be

La campagne d'information vise la discrimination dans l'accès au logement

L'ACTION POLITIQUE EST ÉGALEMENT NÉCESSAIRE

Le MRAX propose aussi son savoir-faire concernant les questions liées à l'immigration et au droit d'asile, un centre de documentation, des sessions de formation destinées à différents publics, et un bulletin d'information appelé «MRAX-Info». Grâce à sa longue expérience, le MRAX est en mesure de contribuer au développement de la législation et des politiques et d'inciter les autorités administratives, judiciaires et politiques à agir contre la discrimination raciale.

POUR EN SAVOIR PLUS:

- Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie: www.mrax.be
- Organisme national belge de promotion de l'égalité: www.antiracisme.be

RENFORCER LES CAPACITÉS DES ACTEURS DE L'ASSISTANCE

INTRODUCTION

VERS UN OBJECTIF COMMUN POUR LES ACTEURS DE L'ASSISTANCE

Les deux directives antidiscrimination imposent aux États membres de mettre des procédures judiciaires et/ou administratives à la disposition des victimes de discriminations, ce qui donne un nouveau rôle aux juristes, ONG, associations, organismes indépendants et syndicats.

Alors que les organisations existantes ont vu leurs rôles renforcés (par ex. au Royaume-Uni), les directives ont permis la création de nouvelles institutions habilitées à informer les victimes, à les conseiller, à les représenter devant les tribunaux, à rassembler les preuves nécessaires et à les aider à négocier avec leur employeur. Les divers types d'acteurs et d'organisations - ONG, syndicats et juristes - ont des statuts différents et traitent souvent de motifs de discrimination précis. Ils ont donc chacun un rôle spécifique à jouer en pratique.

Ces acteurs et organisations visent cependant un objectif commun: faire respecter la législation antidiscrimination. Pour y arriver, ils doivent coopérer et travailler en étroite collaboration. Qui mieux qu'une ONG ou un syndicat peut aider un juriste à rassembler les preuves nécessaires pour porter une affaire devant les tribunaux? Inversement, sans le savoir-faire juridique des avocats, les ONG et les syndicats ne peuvent offrir que des conseils juridiques limités à la victime s'ils n'ont pas développé les ressources nécessaires.

LA FORMATION: UN INSTRUMENT ESSENTIEL

Ces acteurs doivent prendre conscience de leurs rôles et de leurs potentiels complémentaires pour défendre les victimes le plus efficacement possible. La sensibilisation, un leitmotiv pour le programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination, est prise en charge, entre autres, par plusieurs institutions de formation nationales et internationales.

La formation est un instrument primordial pour lutter contre la discrimination et soutenir les victimes. Grâce à des formations relatives aux directives communautaires antidiscrimination et aux législations transposées, les acteurs de l'assistance sont informés de la signification et l'implication des notions contenues dans les instruments juridiques, et apprennent également comment les utiliser et les adapter aux diverses situations.

Ce type de formation donne à ces acteurs une méthodologie juridique spécifique qui leur permet de se familiariser avec les méthodes de raisonnement juridique particulières employées pour la mise en œuvre et l'interprétation des directives. Sur la base d'une approche régionale, comme celle du Conseil supérieur italien de l'ordre judiciaire, ou transnationale, comme celle de l'Académie de droit européen de Trèves, ces formations peuvent aussi permettre aux acteurs de partager des expériences professionnelles et d'échanger des opinions.

Florence Hartmann-Vareilles est directrice de programme à l'Académie de droit européen (ERA) de Trèves, où elle est responsable d'une série de séminaires consacrés à la législation antidiscrimination de l'UE, avec le soutien du programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination. Elle exerçait précédemment son métier d'avocate à Grenoble et à Paris.



PORTER PLAINTE SUR LA BASE DE LA LÉGISLATION BRITANNIQUE SUR LE HANDICAP

Caroline Gooding est directrice à la Commission britannique des droits des personnes handicapées (Disability Rights Commission). Elle exerce une activité de conseil dans deux domaines: les questions transversales à long terme liées au handicap et l'impact global de la loi relative à la discrimination fondée sur un handicap (DDA). Elle était précédemment chef du projet de représentation et de conseil pour la loi DDA et faisait partie du groupe de travail sur le handicap mis en place par le gouvernement.

Au Royaume-Uni, depuis l'adoption de la loi relative à la discrimination fondée sur un handicap (DDA) en 1995, deux organisations nationales d'assistance aux personnes handicapées ont mis sur pied des projets ou unités spécifiques afin d'offrir soutien et représentation dans les questions de discrimination fondée sur un handicap.

DES UNITÉS DE CONSEILS JURIDIQUES SPÉCIALISÉES

L'Institut royal national des personnes aveugles (Royal National Institute of the Blind, RNIB) a créé le poste d'officier juridique. Maintenant étendu à deux membres du personnel, ce service dispense des conseils aux aveugles et malvoyants et les représente dans les affaires de discrimination. Il conseille également les personnes qui représentent les aveugles et malvoyants, notamment des avocats, syndicats ou centres d'assistance juridique. En outre, ce service produit des fiches techniques sur la loi DDA et organise des exposés sur les dispositions de cette loi dans l'ensemble du pays.

Le RNIB a déjà représenté des centaines d'aveugles et de malvoyants dans des affaires relatives à l'emploi ou à l'accès aux biens et services. Il traite en moyenne 50 à 75 demandes téléphoniques par semaine, en plus des demandes reçues par courrier électronique et postal. De nombreuses affaires ont été réglées et certaines ont établi un précédent dans les tribunaux. En voici deux exemples:

- M. H n'avait pas été autorisé à entrer dans un restaurant de son quartier parce qu'il était accompagné d'un chien-guide. Il s'est fait représenter par le RNIB dans une plainte déposée en vertu de la loi citée plus haut. Il a reçu un montant de 1 000 GBP (1 450 euros) en dédommagement, et la première injonction découlant des dispositions de ladite loi a été prononcée à l'encontre du restaurant, obligeant celui-ci à accueillir M. H comme client.



Au Royaume-Uni, plusieurs organisations fournissent des conseils juridiques en matière de discrimination fondée sur un handicap

- M. A s'était vu refuser un emploi parce qu'il n'avait pas de permis de conduire, alors qu'il pouvait se rendre sur le lieu de travail en empruntant d'autres moyens de transport. Cette affaire a été réglée par le paiement d'un dédommagement de 12 000 GBP (17 400 euros) et l'offre d'un autre emploi.

L'Institut royal national des personnes sourdes (Royal National Institute for Deaf People, RNID) est le plus grand organisme caritatif représentant les neuf millions de personnes sourdes et malentendantes du Royaume-Uni. Il a

mis sur pied une unité spécialisée en conseil juridique et défense des droits - le Casework Service - axée sur les questions qui touchent les sourds et malentendants par rapport à la législation sur le handicap et la sécurité sociale.

Depuis 2001, le Casework Service a traité directement plus de 2 000 demandes de particuliers et pris contact avec plusieurs centaines d'organisations et d'agences gouvernementales. Il est capable de s'occuper de litiges relatifs à la loi DDA depuis la mi-2002, et a agi en représentation dans plus de 30 affaires dans les domaines de l'emploi, de l'éducation et de l'accès aux biens et services. La plupart de ces affaires se sont soldées par un règlement positif, soit en audition finale, soit par règlement négocié.

LES AUTRES RÉSEAUX NE SONT PAS EN RESTE

Même si ces deux organisations sont les plus actives en matière de promotion et de fourniture d'information concernant la loi DDA, d'autres fournissent des services similaires. MIND, la première organisation nationale d'aide aux handicapés mentaux, propose une ligne téléphonique offrant des conseils juridiques, ainsi qu'un réseau de juristes auxquels ces personnes peuvent s'adresser. Comme ce service de conseil couvre des questions diverses, seule une petite partie des appels a trait à la loi DDA. DIAL-UK, un réseau de 160 services locaux de lignes d'in-

formation et de conseil pour personnes handicapées, a organisé dans tout le pays une série de séminaires de formation au moment de l'introduction de la loi DDA.

De plus, plusieurs syndicats s'occupent activement de diffuser des informations sur cette loi et de porter des affaires devant les tribunaux au nom de leurs membres. Les liens entre les organisations d'aide aux personnes handicapées et les syndicats jouent un rôle important dans la représentation efficace des droits de ces personnes.

POUR EN SAVOIR PLUS:

Disability Rights Commission (Commission des droits des personnes handicapées): www.drc-gb.org Pour la législation sur le handicap, voir le Département du gouvernement britannique chargé de la politique en matière de handicap (UK Government Disability Policy Division): www.disability.gov.uk

RNIB: www.rnib.org.uk

RNID: www.rnid.org.uk

MIND: www.mind.org.uk

DIAL-UK: www.dialuk.info

MILITANTS ET DÉFENSEURS: PROGRAMME DE FORMATION AUX DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES

La Confédération nationale des personnes handicapées de Grèce coordonne un projet qui implique des partenaires de neuf États membres de l'UE, la Bulgarie et la Roumanie. Ce projet vise à renforcer le pouvoir des militants et des défenseurs, qui sont eux-mêmes des personnes handicapées ou qui les représentent, afin qu'ils puissent employer les instruments juridiques récemment adoptés. Trois séminaires à l'échelon de l'UE et 11 séminaires de formation nationaux seront organisés sur le thème de la législation relative aux droits issue des dispositions communautaires et internationales, ainsi que des lois nationales des États membres. Le projet devrait également se traduire par la production d'un manuel de formation et d'un site Internet.

POUR EN SAVOIR PLUS, CONSULTER:

Forum européen des personnes handicapées (FEPH): www.edf-feph.org
Confédération nationale des personnes handicapées de Grèce: www.esaea.gr



DONNER AUX ONG PLUS DE MOYENS POUR SOUTENIR LES VICTIMES

Anette Sjödin est coordinatrice de projet à la RFSL (Fédération suédoise pour les droits des lesbiennes, des gays, des bisexuels et des transsexuels), où elle s'occupe surtout de projets de l'UE relatifs aux problèmes sur le lieu de travail.

De nombreuses personnes victimes de discriminations au travail n'ont aucune intention de porter plainte. Pourquoi? Qu'est-ce qui empêche ces personnes d'initier une action pour faire respecter leurs droits?

Tout d'abord, il faut pouvoir reconnaître la discrimination et savoir que la loi l'interdit. Au lieu de se reprocher de ne pas être à la hauteur, il faut se rendre compte que le fait de subir un harcèlement ou de se voir refuser un emploi en étant le candidat le plus qualifié n'est autre que de la discrimination.

Ensuite, il faut percevoir les avantages d'une réaction contre le traitement discriminatoire. Pourquoi agir, au lieu de garder son calme et de subir cette situation? Il faut être suffisamment motivé pour entamer une action.

Enfin, il faut savoir à qui s'adresser. À qui faire confiance? Qui vous soutiendra et saura comment poursuivre votre démarche? Vous aurez besoin d'aide pour suivre la procédure juridique et pour supporter la tension qui en découlera.

Nous devons fournir des efforts considérables pour surmonter ces obstacles et faire de la législation une réalité de tous les jours. Les ONG jouent un rôle très important en matière d'aide aux victimes. En tant que représentantes des groupes exposés aux discriminations, elles sont au courant du quotidien des personnes pour lesquelles elles agissent, et connaissent également les diverses formes de discrimination. Grâce à leur communication facile avec les personnes et les organisations, les ONG sont bien placées pour surmonter les obstacles cités plus haut.

DES FORMATIONS CIBLÉES DANS QUATRE PAYS

Dans le projet «Accès à la justice», les organisations de quatre pays travaillent ensemble afin de traduire les mots en actions et d'appliquer la législation dans les cas de discriminations. Ce projet est centré sur les motifs de discrimination que sont l'âge, un handicap et l'orientation sexuelle. Les activités nationales sont menées par quatre ONG: Aidez les personnes âgées (Royaume-Uni), la Confédération espagnole des organisations de personnes âgées (CEOMA), ACCEPT (organisation roumaine qui travaille sur l'orientation sexuelle), et la Fédération suédoise pour les droits des lesbiennes, des gays, des bisexuels et des transsexuels (RFSL). La Confédération des syndicats suédois (LO) et le Médiateur contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle (HomO) participent également au projet, qui est géré par la RFSL. Ce projet est soutenu comme action transnationale au titre du programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination.



Au niveau national, le projet est organisé de façon différente dans les quatre pays, car les conditions et les structures diffèrent: la loi varie d'un pays à l'autre; la connaissance de la loi est plus ou moins diffusée parmi les personnes, les ONG, les syndicats et les représentants légaux; les structures de traitement des plaintes diffèrent; et les acteurs clés ne sont pas toujours les mêmes dans chaque pays. Toutefois, même si les détails varient, l'objectif global reste le même: renforcer les capacités des acteurs clés afin qu'ils puissent mieux soutenir les personnes affectées. Pour ce faire, des séminaires et conférences sont organisés et du matériel d'information



Les individus ont besoin d'aide pour mettre la législation en pratique



et de formation est produit. Les obstacles mentionnés ci-dessus seront traités en se concentrant sur les rôles des acteurs clés, leurs possibilités d'intervention et leurs responsabilités vis-à-vis des personnes discriminées.

PRÉPARER LE CHEMIN DE L'ACTION FUTURE

L'aboutissement du projet sera une «boîte à outils» de formation développée conjointement pendant toute la durée du projet, qui doit être prête en 2006. Cette boîte à outils sera traduite dans plusieurs langues. Un séminaire transnational organisé en 2006 aura l'important objectif global de fixer le programme du travail continu de lutte contre la discrimination dans toute l'Europe. Une chose est certaine: le travail contre la discrimination devra se poursuivre encore longtemps, et les personnes concernées auront besoin du soutien de leurs ONG pour faire de la législation une réalité effective.

POUR EN SAVOIR PLUS, CONSULTER:

www.rfsl.se/access



RENFORCER LES CAPACITÉS DES ONG DANS LA GRANDE EUROPE

Margarita Ilieva est avocate spécialisée dans les questions de discrimination à Sofia. Elle a participé à la rédaction de la législation bulgare antidiscrimination transposant les directives de l'UE, et a réalisé plusieurs analyses d'expert de la situation juridique de son pays, dont une analyse destinée à la Commission européenne. En Bulgarie, elle est actuellement coordinatrice nationale pour un projet visant à répertorier et renforcer les capacités des ONG dans les dix nouveaux États membres et dans trois pays candidats. Ce projet bénéficie d'un soutien au titre

du programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination. Pour «L'égalité des droits dans la pratique», Mme Ilieva parle de son projet et des besoins du secteur des ONG en Bulgarie et, de façon plus générale, en Europe centrale et orientale.

Comment les ONG peuvent-elles aider les victimes de discriminations à accéder à la justice?

Les ONG ont un rôle de sensibilisation qui permet aux victimes de voir dans les discriminations une violation de leurs droits. De plus, les ONG informent ces personnes des recours possibles dans de tels cas. En outre, elles reçoivent et traitent les plaintes en fournissant des conseils sur la façon d'aborder telle ou telle situation sur le plan juridique et pratique. En cas de litige, les ONG aident les victimes à constituer un dossier juridique en documentant les faits et en apportant les preuves nécessaires au dépôt d'une plainte en justice. Certaines ONG disposent de ressources en expertise légale, qui leur permettent de représenter les victimes devant les tribunaux et autres autorités. Parmi elles, certaines engagent des contentieux stratégiques, en cherchant ou en développant de façon proactive des affaires juridiques au travers d'exercices de test, afin d'inciter à l'établissement d'une jurisprudence sur des questions ayant des implications pour l'ensemble du système. Ces ONG publient ensuite les résultats de ces contentieux afin d'induire un changement dans les attitudes du grand public.

Comment ce rôle a-t-il changé en Bulgarie depuis la nouvelle législation antidiscrimination?

La nouvelle législation transposant l'acquis communautaire a considérablement accru les capacités des ONG à engager des contentieux antidiscrimination. Elle les autorise à représenter les victimes et à intenter une action en justice en leur nom dans les cas où les droits de nombreuses personnes sont bafoués. De plus, les ONG peuvent se joindre aux actions intentées par des victimes isolées ou par d'autres ONG, en qualité de partie intéressée, et ainsi apporter un soutien technique ou politique supplémentaire dans les contentieux relevant de l'intérêt public. Des groupes nationaux et internationaux de défense des droits testent avec enthousiasme ces possibilités très prometteuses en portant de leur propre chef devant les tribunaux des affaires d'intérêt public, en tant que plaignants contre la discrimination. Les actions en justice intentées par le Comité bulgare d'Helsinki et la Fondation Romani Baht, auxquels s'est joint le Centre européen pour les droits des Roms en tant qu'*amicus curiae*, se sont déjà soldées par des jugements favorables.

Combien d'organisations sont actives sur cette scène, et dans quels domaines précis? Combien participeront à ce projet?

En Bulgarie, quelque dix ONG font du travail antidiscrimination, notamment du suivi, des procédures de contentieux et des activités de défense des droits. Il s'agit essentiellement de groupes de droits de l'homme axés sur les questions raciales ou ethniques. Certaines de ces ONG sont des groupes locaux qui se concentrent sur des motifs de discrimination tels que l'appartenance au peuple rom, l'orientation sexuelle ou un handicap. Les groupes centrés sur les motifs de religion et d'âge sont nettement moins actifs. Dix autres organisations font exclusivement campagne en faveur de la suppression de la ségrégation scolaire subie par les enfants roms. Les militants de toutes ces ONG participeront au projet.

Dans quelle mesure les capacités des ONG varient-elles entre les 13 pays du projet?

Les ONG sont plus influentes en Bulgarie, Hongrie et Pologne, où elles disposent de nombreux groupes de militants expérimentés, y compris des avocats spécialisés dans l'intérêt public. Dans ces trois pays, les ONG ont enregistré davantage de succès avec leurs activités de sensibilisation, de défense des droits et d'engagement de contentieux, au niveau national et international.

Quels sont les besoins spécifiques des ONG dans ces 13 pays?

La grande majorité des organisations de base et des groupes locaux ont besoin d'une formation dans le domaine des normes et recours juridiques antidiscrimination. Les ONG les mieux développées, dotées de sièges centraux, doivent former des formateurs afin de faciliter le transfert de savoir-faire vers ces groupes locaux. Il est ainsi possible de contribuer à accroître le rôle des groupes plus petits dans l'accès à la chaîne de la justice, des groupes qui peuvent servir de lien entre les victimes et les affaires, d'une part, et entre le conseil juridique et la visibilité nationale, d'autre part. Tant les petits groupes locaux que les organisations nationales de plus grande envergure ont

besoin d'un support institutionnel et de fonds pour pouvoir étendre leurs efforts en matière de contentieux et de défense des droits, et pour renforcer leur compétence antidiscrimination.

Sont-elles en mesure de tirer profit des dispositions de la nouvelle législation?

Une bonne partie des ONG plus expérimentées et plus fortes, ayant travaillé avec efficacité dans le domaine des droits de l'homme, sont suffisamment équipées pour mettre en pratique les nouveaux recours juridiques. D'autres ONG, toutefois, ainsi que la grande majorité des groupes locaux et communautaires, ont besoin d'une formation de base ou complémentaire. Cet objectif pourrait être facilité si l'on consentait un investissement permettant d'étendre les capacités de formation des organisations les plus expérimentées, qui auraient alors les moyens de transférer leur savoir-faire vers les groupes locaux et communautaires.

Comment ce projet contribuera-t-il à renforcer leurs capacités?

En parrainant la formation des formateurs puis celle des militants, ce projet aidera à diffuser des compétences pratiques dans un nombre significatif d'ONG. Cela pourrait contribuer à soutenir le développement du secteur de l'intérêt public et à faire appliquer le droit à l'égalité. Le dernier contingent de militants à former - 50 personnes en Bulgarie - est considérable si l'on sait qu'à peine une dizaine d'ONG sont actuellement actives dans ce domaine (à l'exclusion de celles qui s'occupent des Roms dans le système éducatif). En conséquence, la formation prévue devrait pouvoir toucher l'ensemble de la communauté des militants antidiscrimination, et peut-être doubler ses capacités.

DE PLUS AMPLES INFORMATIONS PEUVENT
ÊTRE OBTENUES AUPRÈS DES DEUX
PARTENAIRES DU PROJET.

Human European Consultancy:
www.humanconsultancy.com

Migration Policy Group: www.migpolgroup.com



LES ACTEURS SYNDICAUX RELÈVENT LE DÉFI JURIDIQUE

Jean-Luc Rageul est secrétaire général de la section parisienne de la CFDT. La CFDT est une confédération nationale de syndicats qui représente les salariés des secteurs public et privé à différents niveaux géographiques: national, régional, départemental et local.

La section parisienne de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) s'est engagée de longue date en faveur de l'égalité et contre la discrimination. Depuis les années 1970, nous avons lutté pour que tous les travailleurs, français ou d'origine étrangère, aient les mêmes droits. Dans les années 1980, nous avons centré nos efforts sur la promotion de la régularisation des travailleurs étrangers sans papier et, dans les années 1990, nous avons lancé un programme de sensibilisation et d'action intitulé «Pour l'égalité et contre la discrimination».

Pourtant, malgré ces activités de sensibilisation, la discrimination raciale est encore présente dans de nombreux modes de gestion, un phénomène contre lequel les acteurs syndicaux sont mal équipés. Dans le but de donner à ces acteurs les moyens d'employer la loi antidiscrimination au cœur de leur pratique syndicale, nous avons fait de la formation à l'action juridique l'une de nos priorités.

UN FORMAT STRUCTURÉ POUR LES FORMATIONS

En 2004, nous avons lancé un cycle de séminaires de formation en collaboration avec les consultants d'Astrolabe Conseil et le GELD (Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations). Ces séminaires étaient destinés aux acteurs syndicaux clés: juges du travail élus, acteurs juridiques syndicaux et représentants des syndicats sur les lieux de travail.

Les séminaires ont débouché sur un module de formation éprouvé qui a trait aux aspects clés suivants:

- les origines de la notion de discrimination;
- les fondements des lois internationales en matière de droits de l'homme;

- le droit européen et communautaire relatif à la discrimination;
- une analyse approfondie des directives 2000/43 et 2000/78 de l'UE;
- la discrimination en tant que concept distinct de celui d'égalité, inscrit dans le droit constitutionnel et administratif traditionnel français;
- l'impact du régime juridique européen, tel que transposé dans le droit français, sur le régime juridique d'égalité et la pratique des acteurs judiciaires;
- la constitution des preuves de discrimination.

CHANGER LES HABITUDES DES ACTEURS JURIDIQUES

Il est devenu évident que les acteurs syndicaux doivent changer radicalement d'approche pour analyser les situations de discrimination et constituer les affaires juridiques selon les nouvelles lois. En particulier, le système judiciaire français a très peu d'expérience des nouvelles règles en matière de preuve et de déplacement de la charge de la preuve. La formation citée plus haut s'est donc attachée à élaborer un outil de méthodologie pratique destiné à aider les conseillers juridiques, les juges des tribunaux du travail et les acteurs institutionnels à constituer des preuves. Cet outil décrit les questions à aborder avec la victime, les possibilités stratégiques à envisager et les documents à rassembler à chaque stade de la procédure - du premier rendez-vous avec le salarié jusqu'au processus décisionnel du tribunal du travail.

Ces séminaires ont également confirmé l'importance d'une étroite collaboration avec les acteurs extérieurs

au mouvement syndical, tels que les magistrats, les inspecteurs du travail et les services d'emploi publics.

En 2005, la CFDT de Paris propose que tous ses juges des tribunaux du travail et ses représentants syndicaux participent à ce cycle de formation. Elle espère ainsi les familiariser avec les nouvelles règles en matière de preuves et les encourager à adopter une approche constructive de la lutte contre la discrimination.

POUR EN SAVOIR PLUS:

GELD: www.le114.fr

CFDT: www.cfdt.fr

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET DANS L'ACCÈS AU LOGEMENT



Le projet transnational «Casadis», financé au titre du programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination, réunit des syndicats et des organismes de formation de quatre pays - la France, la Belgique, l'Italie et la Roumanie. Son objectif est de former et soutenir les acteurs syndicaux pour leur permettre d'agir contre la discrimination sur le lieu de travail ou dans l'accès au logement. Le public spécifique visé varie selon les besoins de chaque pays mais se compose surtout de délégués syndicaux et d'autres représentants des travailleurs, de spécialistes du droit

du travail, de syndicats et de juges non professionnels qui représentent travailleurs ou syndicats dans les tribunaux du travail.

La formation vise à sensibiliser les participants à la discrimination fondée sur différents motifs: âge, handicap, santé, race ou religion. Elle dressera un état des lieux de la protection juridique aux niveaux national et européen, et fournira une «boîte à outils» que les participants pourront utiliser dans leur travail quotidien pour promouvoir l'égalité des chances et la diversité.

Casadis a également pour objectif de faciliter l'échange d'expériences entre les pays partenaires, de promouvoir les bonnes pratiques et d'assurer une large diffusion des résultats.

Le projet est coordonné par Émergences et associe les partenaires suivants:

Confédération générale du travail (CGT) - France;

Form'action André Renard - Belgique - organisme de formation du syndicat Fédération générale du travail de Belgique (FGTB);

Agenzia Formazione Lavoro (AGFOL) - Italie;

Confederatia nationala a sindicatelor libere din romania Fratia (CNSLR) - Roumanie.

POUR EN SAVOIR PLUS, CONSULTER:

www.casadis.org/



DES AVOCATS ITALIENS SUIVENT DES FORMATIONS SUR LES NOUVEAUX POUVOIRS JURIDIQUES EN MATIÈRE DE NON-DISCRIMINATION

Paola Accardo est juge et experte en droit communautaire au sein du Conseil supérieur italien de l'ordre judiciaire (CSM). Le CSM est un organisme officiel qui garantit l'autogestion et l'indépendance de l'ordre judiciaire. De plus, il organise et contrôle des formations spécialisées pour les juges et procureurs stagiaires, et propose des formations continues destinées aux avocats.

En juillet 2003, le gouvernement italien a promulgué deux nouveaux décrets législatifs afin d'assurer la transposition des directives de l'UE relatives à l'égalité raciale et à l'égalité en matière d'emploi. Pour appliquer ces nouvelles lois, il faut cependant que les avocats se familiarisent avec leurs contenus et les pouvoirs juridiques qu'elles instaurent.

UNE FORMATION CIBLÉE SUR LA NON-DISCRIMINATION

Grâce à des fonds obtenus au titre des activités de sensibilisation nationale du programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination, le Conseil supérieur de l'ordre judiciaire (Consiglio Superiore della Magistratura - CSM) a développé un programme de formation destiné aux avocats de Rome et de huit autres régions. La formation à la non-discrimination a débuté en avril 2004 par un séminaire de trois jours, fortement inspiré des expériences positives tirées de la formation organisée par l'Académie de droit européen (ERA). Des juges et des magistrats, des juristes et des experts ont été invités à partager leurs expériences, ce qui a permis de lancer des débats approfondis sur les directives de l'UE et le droit national. Les implications de la «clause de non-régression» des directives ont suscité un grand intérêt dans le contexte de la législation italienne. Depuis 1999, l'Italie peut se prévaloir d'un degré élevé de protection juridique contre toute discrimination fondée sur un handicap, une protection qui impose aux employeurs de prendre plusieurs mesures positives pour recruter et employer des personnes handicapées. En vertu de la clause de non-régression, l'application de la directive sur l'égalité en matière d'emploi ne peut déboucher sur un affaiblissement de ces provisions.

Des affaires de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'âge apparaissent en Italie, et l'application pratique de la directive sur l'égalité en matière d'emploi reste entourée d'incertitudes. Par exemple, quand les restrictions d'âge imposées par les employeurs sont-elles

acceptables au motif qu'elles correspondent à une exigence professionnelle justifiée, et quand doivent-elles être interdites? La coopération entre les syndicats et les employeurs est cruciale pour éviter que les restrictions d'âge sur le lieu de travail ne donnent pas lieu à des abus.

La présence potentielle de préjugés dans le système judiciaire a également fait l'objet de débats. L'un des orateurs a donné l'exemple d'un juge qui a condamné un prévenu avec plus de sévérité parce qu'il avait interprété comme un signe d'irrespect la tendance de ce prévenu à baisser la tête. En fait, dans la culture d'origine du défendant, cette attitude était un signe de déférence. Dans ce contexte, les participants au Conseil des études judiciaires (JSB) ont attiré l'attention sur la dernière édition du «Equal Treatment Bench Book». Ce guide, produit par le JSB, a pour but d'aider les juges à traiter les affaires individuelles avec un maximum d'équité et de délicatesse.

UNE APPROCHE RÉGIONALE

Le séminaire de Rome a été suivi de séminaires régionaux dans toute l'Italie, afin de toucher une palette plus large de juges et de procureurs. Ces manifestations, tout en étant plus brèves que le séminaire, ont permis de communiquer des informations essentielles concernant l'application des deux directives dans le droit statutaire.

Des informations ont également été diffusées via d'autres canaux, notamment par la publication d'un CD-ROM et la présentation des séminaires sur le site Internet du CSM.

POUR EN SAVOIR PLUS, CONSULTER:

www.csm.it (lien vers Incontri di Studio n° 1346). Pour obtenir des copies du «Equal Treatment Bench Book» produit par le JSB, consulter: www.jsboard.co.uk

PASSER À L'ACTION

INTRODUCTION

L'un des meilleurs moyens de pénaliser les actes ou comportements discriminatoires consiste à intenter une action en justice. La personne dont les droits sont bafoués peut décider de le faire seule ou de se faire aider par une ONG, un syndicat ou un organisme national de promotion de l'égalité. Dans certains cas, cette personne peut demander à l'un de ces acteurs d'intenter l'action en justice en son nom.

LES AFFAIRES TRAITÉES PAR LA JUSTICE DEVRAIENT AVOIR PLUS D'IMPACT SUR LA SOCIÉTÉ

La décision d'intenter une action en justice au nom de victimes de discriminations est importante, au-delà de la demande de réparation après la violation des droits d'une personne. Les actions en justice peuvent avoir des répercussions considérables sur l'approche de la discrimination dans la société en général. La nécessité de sélectionner stratégiquement les affaires afin de produire un impact maximal est exposée avec clarté dans les articles d'INTERIGHTS (p. 22) et de l'Autorité irlandaise de promotion de l'égalité (p. 26). Les exemples d'affaires du Centre européen pour les droits des Roms (p. 23) illustrent utilement comment une action en justice peut déboucher sur un jugement faisant autorité en matière de discriminations relatives à l'accès à l'emploi ou aux biens et services.

L'un des rôles clés de l'organisme de promotion de l'égalité (OPE), défini par la directive relative à l'égalité raciale, consiste à apporter «aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination». Les pouvoirs de certains OPE s'étendent au-delà du simple conseil: ils vont jusqu'à engager des procédures juridiques au nom des plaignants. En Belgique, par exemple, l'organisme de promotion de l'égalité préfère répondre aux plaintes par la conciliation ou la médiation tout en considérant que, en dernier recours, il peut s'avérer nécessaire d'intenter une action en justice (voir p. 25).

ENGAGER SEUL UNE PROCÉDURE JURIDIQUE: UNE TÂCHE PRATIQUEMENT IMPOSSIBLE

D'autres États membres n'ont pas accordé de tels pouvoirs à leur OPE. Au Danemark, par exemple, la Commission des plaintes pour l'égalité de traitement des minorités ethniques peut, entre autres, recueillir les plaintes individuelles pour discrimination et recommander l'octroi d'une assistance juridique gratuite à la victime si sa plainte est fondée. Néanmoins, la victime doit porter elle-même son affaire en justice car cette commission ne peut le faire en son nom. Les ONG peuvent aider les victimes à porter une affaire devant les tribunaux mais, en général, elles ne plus n'engagent pas la procédure juridique au nom des victimes.

Même si le Danemark possède une législation nationale interdisant la discrimination fondée sur la race et la discrimination sur le lieu de travail depuis fort longtemps (1971 et 1996 respectivement), seules quelques affaires ont débouché sur une action en justice. Peu de gens sont en effet désireux de s'attaquer seuls à cette tâche. Les coûts psychologiques et financiers encourus ainsi que les problèmes pour prouver la discrimination en question rendent la tâche presque impossible.

L'assistance juridique est donc un élément crucial pour l'amélioration de la protection contre la discrimination. Les États membres doivent renforcer le rôle des ONG et des OPE afin que la législation existante puisse être appliquée avec efficacité.

Bjørn Dilou Jacobsen est officier juridique à la Commission des plaintes pour l'égalité de traitement des minorités ethniques de l'Institut danois pour les droits de l'homme. Il mène également des recherches sur la façon dont les organismes européens de promotion de l'égalité utilisent les lois nationales antidiscrimination inspirées de la directive relative à l'égalité.



STRATÉGIES DE CONTENTIEUX: LE RÔLE DES ONG

Kevin Kitching est officier juridique pour l'Europe centrale et orientale et l'ex-Union soviétique chez INTERIGHTS à Londres. Il aide les juristes, les victimes et les ONG à préparer les affaires à porter devant les tribunaux nationaux et internationaux, et sollicite l'intervention de tierces parties dans les affaires qui soulèvent des questions relatives à l'interprétation des droits de l'homme. Il est formateur en droit international et comparé dans le domaine des droits de l'homme, et fournit des ressources sur les grandes évolutions juridiques.



Les contentieux mettent les principes juridiques en pratique

Les directives antidiscrimination aspirent à un niveau élevé de protection très susceptible de favoriser les droits des victimes de discriminations dans toute l'Europe. Toutefois, pour protéger efficacement les droits des victimes, les dispositions innovantes de ces directives doivent être intégrées aux systèmes juridiques nationaux. Les contentieux sont un moyen clé de veiller au respect et à l'application pratique des principes inscrits dans les directives.

DES AFFAIRES À SÉLECTIONNER POUR PRODUIRE UN IMPACT MAXIMAL

Des ONG telles qu'INTERIGHTS sont impliquées depuis nombre d'années dans des essais de contentieux devant la Cour européenne des droits de l'homme et d'autres organismes internationaux. De tels contentieux produisent souvent un impact considérable sur les systèmes nationaux car ils facilitent les changements en documentant les abus commis par les États, en renforçant le pouvoir des groupes vulnérables, en renseignant les professionnels du droit et les décideurs politiques, et en fournissant des exemples de bonnes pratiques. Les directives auront sans

aucun doute un impact profond sur les systèmes juridiques nationaux. Il importe cependant que les ONG et les juristes saisissent cette opportunité pour sélectionner de façon stratégique et développer les affaires qui déboucheront sur des progrès majeurs en matière de protection contre les discriminations.

C'est en adoptant une vision «stratégique» du contentieux dans le cadre des directives que les ONG peuvent apporter la meilleure contribution à leur mise en œuvre et à leur application:

- Les ONG sont souvent les mieux placées pour traduire les besoins des communautés vulnérables en contentieux efficaces. Leur travail avec les groupes défavorisés peut mettre en évidence les lacunes de la loi, sa non-application ou le non-respect des normes de l'UE. Les ONG sont en mesure de montrer l'exemple en sélectionnant les affaires susceptibles de produire un impact maximal.
- Les ONG peuvent contribuer à faciliter l'accès à la justice. Les directives sont conçues pour protéger les groupes vulnérables contre les discriminations. Ces groupes sont souvent très mal placés pour accéder à la justice par les canaux conventionnels.
- Les ONG peuvent contribuer à introduire des arguments progressistes et sensés basés sur le droit international ou comparé en sollicitant l'intervention de tierces parties, en fournissant des conseils et en représentant directement les victimes. Les arguments fondés sur les principes pertinents des droits de l'homme et les bonnes pratiques se sont révélés efficaces dans les affaires de discrimination soumises aux tribunaux tant nationaux qu'internationaux. En utilisant une argumentation basée sur plusieurs motifs de discrimination et en soulignant la multiplicité

de ces motifs, les ONG peuvent promouvoir un «nivellement par le haut» des protections, ce qui évite la dilution des normes existantes. En plaidant de façon stratégique, il est possible de hausser le pouvoir de la Cour européenne de justice à un niveau maximal dans toute l'Union.

- Les ONG peuvent jouer un rôle décisif en gérant cette stratégie concernant à la fois les questions de fond et les questions liées aux procédures, telles que le choix d'un forum. Elles peuvent montrer de la flexibilité quant à leur type d'implication dans les affaires et travailler directement avec leurs clients ou avec des partenaires locaux. L'expérience du travail en collaboration avec d'autres ONG, des juristes et des organismes spécialisés peut s'avérer précieuse pour soutenir tout effort de gestion de contentieux.

LES PREMIERS PAS SONT LES PLUS DIFFICILES

L'histoire de la législation adoptée par l'UE pour lutter contre la discrimination sexuelle a montré que les premiers pas de la mise en œuvre des directives communautaires étaient les plus difficiles. Les ONG sont bien placées pour soutenir ce processus en veillant à ce que les recours possibles pour les victimes de discriminations dans les États membres soient, comme l'exigent les directives, «effectifs, proportionnels et dissuasifs».

POUR EN SAVOIR PLUS, CONSULTER:

www.interights.org

LES TRIBUNAUX BULGARES AGISSENT POUR COMBATTRE LA DISCRIMINATION CONTRE LES ROMS

Dimitrina Petrova est directrice exécutive du Centre européen pour les droits des Roms. Elle a été présidente du Projet droits de l'homme (Sofia), un groupe bulgare de défense des droits des Roms, et députée. Elle a également enseigné la philosophie du droit et d'autres matières, en Bulgarie et à l'étranger.



Depuis l'entrée en vigueur, le 1er janvier 2004, de la nouvelle législation antidiscrimination en Bulgarie, le Centre européen pour les droits des Roms (ERRC) et ses organisations partenaires ont intenté une série d'actions civiles pour des discriminations visant les Roms. À peine un an après cette entrée en vigueur, ces actions ont débouché sur le prononcé, par des tribunaux bulgares, de cinq jugements faisant autorité en la matière.

L'ACCÈS AUX SERVICES

Dans la première de ces affaires, le tribunal du district de Sofia a jugé qu'une femme rom qui s'était vu refuser l'entrée dans un magasin de vêtements avait été victime d'une discrimination en matière d'accès aux services au seul motif de sa race. Le magasin concerné avait refusé de servir cette femme et lui avait interdit de fréquenter les lieux. De plus, son personnel avait violemment menacé cette personne et l'avait insultée à



Des actions civiles ont débouché sur des arrêts faisant autorité concernant les droits des Roms

propos de son origine rom. Selon l'arrêt du tribunal, une telle conduite revenait à de la discrimination fondée sur l'origine ethnique et constituait donc une violation de la loi bulgare.

Dans une autre affaire, le tribunal s'est prononcé en faveur d'un homme ayant fait l'objet d'une discrimination de la part du fournisseur local d'électricité. Le plaignant, d'origine rom, s'était vu refuser le raccordement au réseau électrique parce qu'il refusait de laisser la compagnie placer son compteur électrique sur un poteau de neuf mètres de haut. La compagnie avait justifié cette mesure en précisant que c'était le seul moyen de s'assurer que les «Roms n'allaient pas se raccorder de façon illicite au réseau électrique». Ce fournisseur de services n'avait pas voulu tenir compte du fait que cet homme était un payeur régulier, qu'il n'avait aucun antécédent de tentative de raccordement illicite au réseau électrique, et qu'il lui serait impossible de vérifier sa consommation d'électricité en raison du placement incongru du compteur. Le tribunal a ordonné à la compagnie de lui fournir un accès adéquat au compteur électrique et une possibilité de contrôle, et de cesser de telles pratiques à l'avenir.

Une autre affaire similaire s'est traduite par le prononcé d'un deuxième arrêt contre cette compagnie d'électricité: des compteurs électriques normaux avaient été refusés à six résidents d'un quartier rom de Sofia. La compagnie a été enjointe de replacer ces compteurs et de verser un dédommagement aux plaignants.

DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI

La quatrième affaire jugée au regard de la nouvelle loi avait trait à l'emploi. Le tribunal du district de Sofia a constaté qu'une entreprise appliquait une politique de recrutement discriminatoire après qu'un Rom s'était vu refuser un entretien d'embauche à cause de son origine ethnique. Cet homme avait été convié à un entretien par l'entreprise, un producteur et distributeur alimentaire, mais ce dernier avait annulé le rendez-vous lorsque l'intéressé avait révélé son origine ethnique. Le tribunal a accordé un dédommagement au plaignant et enjoint le répondant de s'abstenir à l'avenir de telles pratiques de recrutement.

Enfin, la compagnie publique d'électricité a une fois encore été convaincue de discrimination car, à la suite d'une panne de courant dans un quartier rom de Sofia, elle avait refusé l'accès au réseau à des clients à jour de leurs paiements. Le fournisseur avait refusé de réparer le réseau pendant plus de deux mois après la panne, en prétendant qu'un grand nombre des consommateurs affectés avaient des dettes en souffrance. Cependant, 30 ménages roms à jour de leurs paiements s'étaient également vu refuser le rétablissement de leur fourniture en électricité. Le tribunal a déclaré que les mesures de la compagnie étaient discriminatoires car elles avaient été imposées à des résidents d'un quartier rom et nulle part ailleurs.

POUR EN SAVOIR PLUS, CONSULTEZ: www.errc.org

COMBATTRE LA DISCRIMINATION EN BELGIQUE

Eliane Deproost est directrice adjointe du «Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme» (CECLR), l'organisme public indépendant chargé de garantir l'égalité de traitement pour tous les citoyens en Belgique.

DE NOUVELLES RESPONSABILITÉS

La loi fédérale du 25 février 2003 est en Belgique le principal instrument de mise en œuvre des deux directives. Elle confère de nouvelles responsabilités au «Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme» (CECLR) - institué par la loi du 15 février 1993 -, l'autorisant à conseiller et soutenir les victimes de discriminations et, si nécessaire, à engager des procédures juridiques en leur nom. Cette loi interdit toute différence de traitement sans justification objective et raisonnable.

La loi interdit la discrimination dans nombre de domaines de la vie publique, ayant trait non seulement à l'emploi et aux conditions de travail mais également à l'accès aux biens et services et à la participation aux activités sportives, sociales ou culturelles, entre autres.

Le CELCR préfère régler les plaintes par la conciliation et/ou la médiation. Néanmoins, en dernier ressort, il peut intenter une action en justice. Ainsi, cinq dossiers sont en cours de traitement par des tribunaux et doivent encore être réglés.

CHANGER LES COMPORTEMENTS PAR L'APPLICATION DE LA LOI

À titre d'illustration, voici la description de deux de ces affaires en cours. La première concerne le refus de louer un logement à un couple homosexuel.

- M. X cohabite avec M. Y. Lorsque la carrière de M. Y leur impose de déménager, ces deux personnes cherchent un logement à louer sur un site Internet immobilier. Le couple repère une maison et, après une première visite et la signature d'un compromis de location, l'agent immobilier informe le couple que les propriétaires ont refusé de leur louer cette maison. Les propriétaires



Une femme accompagnée d'un chien-guide s'est vu refuser l'accès à un restaurant

préféreraient qu'un couple «traditionnel» occupe leur bien. Le CECLR a porté plainte contre les propriétaires et les agents immobiliers.

La deuxième affaire a trait à une personne malvoyante qui s'était vu refuser l'accès à un restaurant parce qu'elle était accompagnée de son chien-guide.

- Mme Z. est une personne malvoyante qui se fait accompagner par un chien-guide. Avec des amis, elle se rend dans un restaurant pour déjeuner mais, au moment d'entrer dans l'établissement, elle se fait arrêter par le serveur. Celui-ci lui refuse l'entrée au motif que les chiens sont interdits dans le restaurant. Le CECLR a déposé plainte contre ce restaurant.

Sans être axée sur la répression, cette loi donne réellement l'occasion de changer les attitudes dans la société et de demander aux auteurs de discriminations des explications au sujet des actes qui leur sont reprochés.

POUR EN SAVOIR PLUS, CONSULTER:

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR): www.diversite.be



UNE APPROCHE INTÉGRÉE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LÉGISLATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

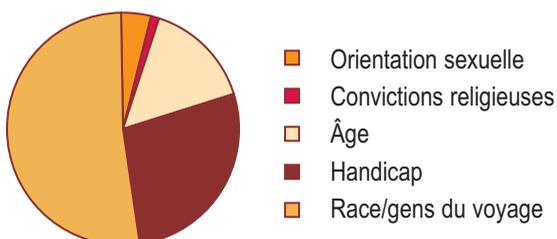
Niall Crowley est directeur principal de l'Autorité de promotion de l'égalité. Cet organisme indépendant a été créé dans le but de promouvoir et de défendre les droits établis par la législation irlandaise en matière d'égalité.

Aderonke Razaq a été licenciée par son employeur, la société Campbell Catering, pour avoir prétendument volé trois bananes. Dans une affaire soutenue par l'Autorité de promotion de l'égalité, le tribunal du travail a arrêté que ce licenciement constituait une discrimination fondée sur la race, que Mme Razaq n'avait pas volé ces bananes et que l'on ne pouvait raisonnablement pas l'accuser de ce vol. Cet arrêt a établi un nouveau précédent car le tribunal a identifié le devoir positif pour les employeurs de tenir compte des implications pratiques de la diversité culturelle et linguistique dans la conception et le développement de leurs procédures disciplinaires. Ces considérations devraient s'appliquer à toutes les politiques et procédures suivies sur les lieux de travail.

UNE VASTE MISSION

Cette procédure a été engagée en vertu de la loi irlandaise sur l'égalité en matière d'emploi, qui interdit la discrimination sur le lieu de travail fondée sur neuf motifs: sexe, état civil, âge, handicap, orientation sexuelle, situation familiale, race, religion et appartenance à la communauté des gens du voyage. Cette loi a institué l'Autorité de promotion de l'égalité en lui conférant une vaste mission de promotion de l'égalité des chances et de lutte contre la discrimination dans ces neuf domaines. Elle a aussi établi un tribunal de l'égalité, organe quasi-judiciaire chargé d'agir comme médiateur, d'enquêter, d'auditionner et de prendre des

Procédures engagées en 2003 en vertu de la loi sur l'égalité en matière d'emploi

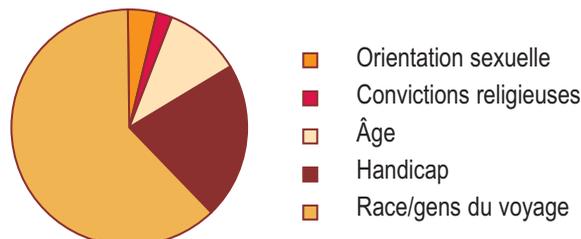


décisions concernant les plaintes couvertes par cette législation. La mission de ces deux organismes a été étendue par la loi sur le statut d'égalité, qui interdit la discrimination dans les domaines de la fourniture de biens et services, du logement et des établissements d'enseignement. Une autre affaire soutenue par l'Autorité de promotion de l'égalité qui a fait grand bruit dans la presse nationale concernait la fourniture d'assurance. À 76 ans, Jim Ross avait sur son assurance-automobile un bonus pour risques sans accident de sept ans. Malgré cela, la compagnie Royal and Sun Alliance a refusé de lui faire une proposition d'assurance au motif que cette personne avait plus de 70 ans. Le tribunal de l'égalité a prononcé un arrêt en sa faveur, jugeant inacceptable de refuser une proposition d'assurance au seul motif de l'âge de la personne et sans tenir compte de sa situation particulière.

UNE GRANDE PARTIE DES GENS DU VOYAGE NE PEUVENT TOUJOURS PAS ACCÉDER AUX BIENS ET SERVICES

Dans l'ensemble, les actions engagées contre les débits de boissons ont formé le premier groupe d'affaires relevant de la loi sur le statut d'égalité, suivies par les actions contre les écoles et les établissements d'enseignement. Les procédures engagées à l'encontre des agences et des départements gouvernementaux sont également nombreuses. Les dossiers en cours déposés contre les autorités en

Procédures engagées en 2003 en vertu de la loi sur l'égalité de statut



vertu de cette loi concernent en premier lieu (33% des affaires) le motif d'appartenance à la communauté des gens du voyage, puis le motif d'un handicap (25%) et de la race (12%).

Au regard des deux lois, les affaires ayant trait à l'orientation sexuelle restent peu fréquentes. Dans le cadre d'une affaire importante impliquant l'Autorité de promotion de l'égalité, le département des Affaires sociales et familiales a reconnu que son refus de fournir un abonnement de voyage gratuit au partenaire d'un homosexuel âgé était discriminatoire au regard de la loi sur le statut d'égalité, étant donné qu'il octroyait des abonnements similaires aux partenaires cohabitants hétérosexuels. Néanmoins, cette importante avancée dans la reconnaissance des droits des partenaires homosexuels et lesbiennes a par la suite été annulée, lorsque le département en question a introduit une législation qui permet de maintenir cette discrimination.

Les tendances qui ressortent des affaires actuelles relevant de la loi sur l'égalité en matière d'emploi sont différentes: le motif dominant est la race, avec 44% des dossiers. La discrimination sexuelle représente 18,5% des dossiers, et les discriminations fondées sur le handicap et

sur l'âge respectivement 11% et 9%. Les principaux problèmes évoqués ont trait à des discriminations dans les conditions de travail, dans l'accès à l'emploi, au licenciement et au harcèlement (sexuel).

DES AFFAIRES QUI DEVRAIENT PRODUIRE UN EFFET DE VAGUE

L'Autorité de promotion de l'égalité fournit des conseils juridiques et assure une représentation dans les affaires d'importance stratégique, susceptibles d'avoir des répercussions au-delà du niveau du plaignant. À ce titre, elle tient à promouvoir les sources d'aide existantes et nouvelles pour les plaignants qui engagent des procédures en vertu de la législation. Les syndicats défendent les droits de leurs affiliés depuis longtemps, et l'action des groupes de communautés locales commence à émerger. De nouvelles ressources sont nécessaires pour permettre le plein développement des rôles de ces acteurs.

POUR EN SAVOIR PLUS, CONSULTER:

www.equality.ie

SANCTIONS ET RÉPARATIONS: QUELLES SONT LES LIMITES SUPÉRIEURES?

Selon les directives relatives à l'égalité raciale et à l'égalité en matière d'emploi, les sanctions appliquées en cas de violation des droits concernés doivent être «effectives, proportionnelles et dissuasives» (articles 15 et 17 respectivement). Que signifie cette disposition et quelles sont ses implications pour les États membres, qui sont tenus d'établir les règles relatives à ces sanctions?

Dans le but de clarifier cette question, le réseau européen d'experts juridiques, avec l'appui du programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination, a été mandaté pour entreprendre une étude sur les sanctions et réparations au niveau national. Une attention particulière est attachée à la question des limites supérieures des dédommagements à octroyer aux victimes de discriminations. Cette étude examinera comment le droit à une réparation effective est développé au sein du droit communautaire en général et de façon plus spécifique concernant la discrimination sexuelle. Elle fera aussi l'état des lieux du contexte plus large des droits de l'homme internationaux. Le rapport qui en résultera tâchera de tirer des conclusions sur les sanctions et réparations au regard des directives relatives à l'égalité raciale et à l'égalité en matière d'emploi.

Le réseau d'experts juridiques est géré par le Human European Consultancy en partenariat avec le Migration Policy Group.

POUR EN SAVOIR PLUS, CONSULTER:

www.humanconsultancy.com et www.migpolgroup.com

Commission européenne

L'égalité des droits dans la pratique: Les acteurs clés en 2005 - Accès à la Justice

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2005 — 27 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-894-9176-0

VENTE ET ABONNEMENTS

Les publications payantes éditées par l'Office des publications officielles des Communautés européennes sont disponibles auprès de nos bureaux de vente répartis dans le monde.

Quelle est la marche à suivre pour acquérir l'une ou l'autre des publications?

Après vous être procuré la liste des bureaux de vente, vous choisissez le bureau qui vous intéresse et vous le contactez pour passer commande.

Comment vous procurer la liste des bureaux de vente?

- Soit vous consultez le site internet de l'Office <http://publications.eu.int/>
- Soit vous la demandez par télécopie au (352) 2929-42758 et vous la recevrez sur papier.

Pour la diversité



Contre les discriminations

La brochure «L'égalité des droits dans la pratique: les acteurs clés en 2005» est publiée dans le cadre du programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (2001-2006). Ce programme a été mis en place par la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne en vue d'apporter un soutien pragmatique à la mise en œuvre efficace des deux directives relatives à la race et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (2000), émanant de l'article 13 du traité d'Amsterdam. Le programme, d'une durée de six ans, s'adresse essentiellement à tous les intervenants susceptibles d'exercer une influence sur l'élaboration de législations et de politiques antidiscriminatoires appropriées et efficaces, et ce dans les 25 pays de l'Union européenne, les pays membres de l'AELE et les pays candidats à l'UE.

Ce programme d'action a trois objectifs principaux:

1. Améliorer la compréhension des questions relatives à la discrimination.
2. Développer la capacité à aborder la discrimination efficacement.
3. Promouvoir les valeurs sous-tendant la lutte contre la discrimination.

Les activités financées dans le cadre de ce programme concernent l'analyse et l'évaluation, l'élaboration et la sensibilisation aux moyens de lutte contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_fr.htm

La discrimination sexuelle est couverte par des instruments législatifs distincts. Pour en savoir plus sur les politiques, la législation et les activités communautaires en matière de discrimination sexuelle, veuillez contacter l'Unité «Égalité entre femmes et hommes» de la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_fr.htm

Pour contacter l'Unité Antidiscrimination et relations avec la société civile:

Barbara Nolan

Chef d'Unité

Unité D3

Commission européenne

200 rue de la Loi

B-1049 Bruxelles

E-mail: empl-antidiscrimination@cec.eu.int