

# 5

## Égalité et non-discrimination



*En 2011, l'Union européenne (UE) et les États membres de l'UE ont pris de nombreuses décisions juridiques et politiques dans les domaines de l'égalité et de la non-discrimination. Ces changements sont d'un intérêt particulier pour les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres (LGBT), ainsi que pour les personnes handicapées. La réalité des discriminations multiples et intersectionnelles a bénéficié d'une meilleure reconnaissance. Les débats se sont également concentrés sur la possibilité de restreindre la liberté de culte et de convictions, tant au niveau de la jurisprudence qu'au niveau de la législation nationale.*

Le présent chapitre analyse les développements en matière de législation, les politiques et les pratiques intervenus dans les domaines de l'égalité et de la non-discrimination aux niveaux supranational et national en 2011. Il commence par présenter les aspects associés à la législation et à la politique de non-discrimination dans leur ensemble et les développements relatifs aux organismes de promotion de l'égalité. Le chapitre explore ensuite les développements relatifs aux motifs de discrimination suivants : les discriminations multiples, le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, le handicap, l'âge et la religion ou les convictions. Il convient de lire le présent chapitre conjointement avec le Chapitre 6 sur le racisme et la discrimination ethnique.

### 5.1. Développements transversaux

Le Conseil de l'Union européenne a continué à discuter la proposition de la Commission européenne pour une directive horizontale interdisant la discrimination en dehors du milieu professionnel sur la base de l'orientation sexuelle, de l'âge, du handicap et de la religion ou des convictions (directive horizontale).<sup>1</sup>

#### Développements clés dans le domaine de l'égalité et de la non-discrimination :

- les organismes de promotion de l'égalité et les praticiens de la justice au sein des États membres de l'UE commencent à aborder les affaires en termes de discriminations multiples et à collecter des données sur des affaires de discrimination présumée sur la base de plusieurs motifs ;
- plusieurs États membres de l'UE lancent des initiatives législatives, institutionnelles et politiques visant à lutter contre la discrimination fondée sur le sexe ; l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur le marché du travail ne diminue toutefois que dans la moitié des États membres de l'UE ;
- les États membres de l'UE font des efforts importants pour collecter des données sur la situation des personnes lesbiennes, gay, bisexuelles et transgenres et certains d'entre eux décident d'inclure les partenaires du même sexe dans la définition du terme « membre de la famille » aux fins de la libre circulation et du regroupement familial ;
- la Commission européenne clarifie la manière dont l'UE doit mettre en œuvre la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées et trois autres États membres de l'UE ratifient la convention ;
- les préparations de l'Année européenne 2012 du vieillissement actif commencent. La jurisprudence offre une contribution importante, notamment pour la lutte contre la discrimination à l'égard des personnes âgées, alors que les taux d'emploi chez les jeunes restent inférieurs à ceux des personnes plus âgées ;

<sup>1</sup> Commission européenne (2008).

- la jurisprudence indique quand des restrictions de la liberté de culte sont justifiées et quand elles peuvent être considérées comme discriminatoires, alors que certaines propositions législatives nationales et leur impact sur différentes pratiques religieuses des juifs et des musulmans sont toujours en cours de discussion.

Au niveau national, certains États membres ont adopté une législation sur la non-discrimination transposant les lois européennes sur l'égalité. Par exemple, la nouvelle législation mettant en œuvre la directive sur l'égalité de traitement<sup>2</sup>, la directive relative à l'égalité raciale<sup>3</sup> et les directives sur l'égalité des sexes<sup>4</sup> est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier en **Pologne**.<sup>5</sup> La législation met en œuvre des dispositions antidiscrimination relatives à l'égalité des sexes, l'orientation sexuelle, l'origine raciale et ethnique, l'âge, le handicap, la religion, les convictions ou les croyances et la nationalité. Elle inclut des références à différentes formes de discrimination, telles que la discrimination directe, la discrimination indirecte, les inégalités de traitement considérées comme de la discrimination directe, et lorsque des instructions sont données pour pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes (par exemple dans le domaine de l'emploi ou du logement) sur des bases prévues par la loi. La législation intègre également les concepts du harcèlement et du harcèlement sexuel, ainsi que la discrimination résultant d'un traitement moins favorable basé sur le rejet d'une personne ou sur le harcèlement de celle-ci. Selon la nouvelle loi, toute personne physique ou morale soumise à un traitement inégal a droit à un dédommagement.

De la même manière, en **Espagne**, le Conseil des ministres a approuvé la loi globale sur l'égalité de traitement et la non-discrimination (*Proyecto de Ley Integral de Igualdad de Trato y no Discriminación*) en mai.<sup>6</sup>

2 Directive 2000/78/CE du Conseil, JO 2000 L 303, p. 16.

3 Directive 2000/43/CE du Conseil, JO 2000 L 180, p. 22.

4 Directive 2004/113/CE du Conseil, JO 2004 L 373, p. 37 ;

Directive 2006/54/CE du Parlement européen, JO 2006 L 204, p. 23

5 Pologne, Loi sur l'égalité de traitement.

6 Espagne, Projet de loi intégrale sur l'égalité de traitement et la non-discrimination (2011).

## Pratiques encourageantes

### Sensibilisation : lutte contre la discrimination, campagne pour l'égalité

L'Agence fédérale antidiscrimination en **Allemagne** (*Antidiskriminierungsstelle des Bundes*) a lancé une campagne d'affichage en novembre 2011 pour encourager les personnes qui pensent être victimes de discrimination à chercher des conseils. Le slogan de la campagne était « Personne ne doit être mis en boîte » ou littéralement « Personne ne tient dans un tiroir ! » (*Kein Mensch passt in eine Schublade!*). Elle a été organisée pendant le mois de janvier 2012 et couvrait six motifs de discrimination : l'âge, le handicap, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les croyances et l'identité sexuelle. Tous ces motifs sont protégés par la loi générale allemande sur l'égalité (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*).

Agence fédérale antidiscrimination, (*Antidiskriminierungsstelle des Bundes*) : [www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Service/Kampagne2011/kampagne\\_node.html?jsessionid=A4E5BC69CEA897F8E2EFA12A8A5DAC4B.2\\_cid103](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Service/Kampagne2011/kampagne_node.html?jsessionid=A4E5BC69CEA897F8E2EFA12A8A5DAC4B.2_cid103)

À compter de 2010, tous les États membres de l'UE avaient créé ou désigné un ou plusieurs organismes responsables de la promotion de l'égalité (« organismes de promotion de l'égalité »), respectant ainsi les obligations définies par les directives sur l'égalité des sexes et l'égalité raciale (Tableau 5.1). Des changements institutionnels importants ont eu lieu en **France** à cet égard en 2011, où le Défenseur des droits (constitutionnellement indépendant) a été créé dans le cadre de la loi fondamentale n° 2011-333 et de la loi ordinaire n° 2011-334 du 29 mars 2011 et est entré en vigueur en mai. Les fonctions du Défenseur des droits intègrent celles précédemment couvertes par le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Commission nationale de Déontologie de la Sécurité et la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (Halde), qui est l'ancien organisme de promotion de l'égalité.

## 5.2. Discrimination multiple

La présente section rend compte des développements survenus en 2011 dans le domaine de la discrimination multiple. Ce concept relativement nouveau dans le domaine de l'égalité n'a pas encore de statut juridique distinct mais les institutions politiques de l'UE et les organisations de la société civile lui prêtent de plus en plus d'attention. La section débute par donner une vue d'ensemble des législations et des politiques européennes et nationales pertinentes, avant d'examiner la façon dont la discrimination multiple s'inscrit dans les dossiers jugés ou pour lesquels une décision a été prise dans certains États membres de l'UE, que ce soit par les tribunaux ou par les organismes de promotion de l'égalité.

Tableau 5.1 : Organismes requis dans le cadre de la législation européenne : organismes nationaux de promotion de l'égalité et leur mandat respectif, par pays

Pays	Nom de l'organisme en français	Nom de l'organisme dans la langue nationale	Milieu professionnel						Hors milieu professionnel (éducation, biens et services, logement, etc.)						Quasi judiciaire	Promotion	
			Sexe	Race et origine ethnique	Âge	Handicap	Orientation sexuelle	Religion et convictions	Autres motifs	Sexe	Race et origine ethnique	Âge	Handicap	Orientation sexuelle			Religion et convictions
AT	Médiateur autrichien pour l'égalité de traitement	Anwaltschaft für Gleichbehandlung	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓							✓
BE	Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme	Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
	Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes	Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen/ Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes)	✓						✓	✓					✓		✓
BG	Commission pour la protection contre la discrimination	Комисия за защита от дискриминация	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
CY	Office du Commissaire pour l'administration (Médiateur)	Επίτροπος Διοικήσεως	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
CZ	Défenseur public des droits (Médiateur)	Veřejný ochránce práv	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓**	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓**	✓
DE	Agence fédérale antidiscrimination	Antidiskriminierungsstelle des Bundes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓
DK	Institut danois pour les droits de l'homme	Institut for Menneskerettigheder	✓	✓	✓*	✓*	✓*	✓*		✓	✓						✓
	Comité de l'égalité de traitement	Ligebehandlingsnævnet	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓	
EE	Commissaire pour l'égalité des sexes et l'égalité de traitement	Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EL	Médiateur grec	Συνήγορος του Πολίτη	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓				✓		
ES	Conseil pour l'égalité raciale et ethnique	Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico		✓						✓							✓
FI	Médiateur pour l'égalité	Tasa-Arvoaltuutettu	✓						✓								✓
	Médiateur pour les minorités	Vähemmistövaltuutettu		✓						✓							✓
FR	Défenseur des droits	Défenseur des droits	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
HU	Commissaire pour les droits fondamentaux	Alapvető Jogok Biztosa	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Autorité hongroise pour l'égalité de traitement	Egyenlő Bánásmód Hatóság	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
IE	Autorité responsable de l'égalité	An tÚdarás Comhionannais	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
IT	Office italien de lutte contre la discrimination raciale	Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR)		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
LT	Office du Médiateur pour l'égalité des chances	Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Tableau 5.1 (suite)

Pays	Nom de l'organisme en français	Nom de l'organisme dans la langue nationale	Milieu professionnel						Hors milieu professionnel (éducation, biens et services, logement, etc.)						Quasi judiciaire	Promotion	
			Sexe	Race et origine ethnique	Âge	Handicap	Orientation sexuelle	Religion et convictions	Autres motifs	Sexe	Race et origine ethnique	Âge	Handicap	Orientation sexuelle			Religion et convictions
LU	Centre pour l'égalité de traitement	Centre pour l'égalité de traitement	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
LV	Office du Médiateur	Tiesībsarga Birojs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MT	Commission nationale pour la promotion de l'égalité	Il-Kummissjoni Naz-zjonali għall-Promozzjoni tal-Ugwaljanza	✓						✓	✓							
	Directeurs des relations industrielles et de l'emploi	Dipartiment tar-Relazzjoni-jiet Industrijali u tal-Impieg	✓						✓	✓							
NL	Commission néerlandaise pour l'égalité de traitement	Commissie Gelijke Behandeling (CGB)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
PL	Défenseur des droits de l'homme / Commissaire pour la protection des droits civils	Rzecznik Praw Obywatelskich	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓		✓
PT	Commission pour la citoyenneté et l'égalité des sexes	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)							✓				✓		✓		✓
	Commission pour l'égalité au travail et dans l'emploi - CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego	✓													✓	✓
	Haute commission pour l'immigration et le dialogue interculturel	Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural (ACIDI)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
RO	Conseil national pour la lutte contre la discrimination (NCCD)	Consiliul National pentru Combaterea Discriminării - CNCD	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
SE	Médiateur pour l'égalité	Diskrimineringsombudsmannen (DO)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
SI	Office pour l'égalité des chances / Avocat du principe de l'égalité de traitement	Urad za Enake Možnosti	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓*	
SK	Centre national pour les droits de l'homme	Slovenské národné stre-disko pre ľudské práva	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
UK	Commission pour l'égalité et les droits de l'homme	Equality and Human Rights Commission	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
	Commission pour l'égalité en Irlande du Nord	Equality Commission for Northern Ireland	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
HR	Bureau du Médiateur	Uredu pučkog pravobranitelja		✓	✓			✓	✓				✓	✓			✓

Notes : \* Pas exclusivement ; \*\* Nationalité/statut parental - Informations non disponible au moment de l'impression.

Source : Equinet, 2012

Toutefois, le concept de discrimination multiple doit en premier lieu être défini : il décrit des situations dans lesquelles une discrimination se produit sur la base de plusieurs motifs prévus par la loi. Elle peut être qualifiée de cumulée ou d'intersectionnelle.<sup>7</sup>

La discrimination multiple cumulée fait référence à des situations dans lesquelles les rôles des différents motifs de discrimination peuvent être distingués les uns des autres. Ce terme couvre par exemple la situation d'une dame âgée victime de discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail, et de discrimination fondée sur l'âge pour l'accès aux soins de santé.

7 FRA (2012).



La discrimination intersectionnelle fait référence à des situations dans lesquelles un traitement discriminatoire peut être attribué à une combinaison (ou intersection) d'au moins deux motifs. Par exemple, cela peut concerner une situation dans laquelle une femme rom serait stérilisée contre sa volonté (voir le Chapitre 6 pour la jurisprudence couvrant ces situations). Ce type de traitement discriminatoire n'est pas fondé uniquement sur le sexe (puisque toutes les femmes n'en sont pas victimes) mais n'est pas non plus fondé uniquement sur le fait qu'elle soit Rom (puisque les hommes roms n'en sont pas victimes). Il s'agit là d'un traitement discriminatoire fondé spécifiquement sur la combinaison du sexe et de l'origine.

### 5.2.1. Aperçu de la situation en 2011

Bien que le concept de discrimination multiple ne bénéficie pas encore d'un statut juridique distinct, les défis qu'il représente pour la société civile sont reconnus par les institutions politiques et les organisations de la société civile au sein de l'UE.

Même si les directives européennes existantes associées à l'égalité ne contraignent pas expressément les États membres de l'UE à traiter la discrimination multiple comme une catégorie distincte de discrimination, le concept est couvert par le droit européen dérivé. La directive relative à l'égalité raciale et la directive relative à l'égalité en matière d'emploi la reconnaissent comme une réalité conceptuelle et factuelle. En outre, une définition juridique de la discrimination multiple serait intégrée au droit de l'UE si le Parlement européen acceptait les amendements proposés pour le projet de directive horizontale.

Le Parlement européen a également utilisé le concept de discrimination multiple dans six résolutions adoptées en 2011 :

- Résolution du Parlement européen du 8 mars 2011 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne – 2010 (2010/2138(INI))
- Résolution du Parlement européen du 9 mars 2011 sur la stratégie européenne pour l'intégration des Roms (2010/2276(INI))
- Résolution du Parlement européen du 12 mai 2011 sur la convention proposée de l'OIT complétée par une recommandation sur les travailleurs domestiques
- Résolution du Parlement européen du 8 juin 2011 sur la dimension extérieure de la politique sociale, la promotion des normes sociales et du travail et la responsabilité sociale des entreprises européennes (2010/2205(INI))

- Résolution du Parlement européen du 13 septembre 2011 sur la situation des femmes proches de l'âge de la retraite (2011/2091(INI))
- Résolution du Parlement européen du 26 octobre 2011 sur la stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois (2011/2067(INI))

En juin 2011, le Conseil de l'Union européenne a reconnu l'importance de la lutte contre la discrimination multiple dans le cadre de la stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées.<sup>8</sup> En mai 2011, le Conseil a également invité à porter une plus grande attention aux difficultés auxquelles doivent faire face les femmes et les jeunes filles roms exposées au risque de discrimination multiple.<sup>9</sup>

La discrimination multiple figure également dans le travail des organisations non-gouvernementales (ONG) paneuropéennes actives dans le domaine des droits fondamentaux, telles que le Réseau européen contre le racisme (*European Network Against Racism*, ENAR).<sup>10</sup>

Au niveau de la législation nationale, la discrimination multiple est couverte par six États membres : l'Allemagne,<sup>11</sup> l'Autriche,<sup>12</sup> la Bulgarie,<sup>13</sup> la Grèce,<sup>14</sup> l'Italie<sup>15</sup> et la Roumanie.<sup>16</sup> Elle n'est toutefois pas définie en tant que telle dans la législation qui a tendance à se limiter à la « double » discrimination couvrant deux motifs. En Autriche (par le biais de la législation) et en Allemagne (par le biais de recommandations officielles), les tribunaux et les organismes de promotion de l'égalité sont invités à octroyer des niveaux plus élevés de compensation lorsque les victimes ont été confrontées à une discrimination multiple.

Dans la pratique, lorsque des organismes de promotion de l'égalité enregistrent des données associées à des plaintes de discrimination qui sont déposées auprès d'eux, ils n'enregistrent pas systématiquement tous les motifs de discrimination susceptibles d'être pertinents pour ces affaires mais classent souvent une

8 Conseil de l'Union européenne, Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs (EPSCO) (2011a).

9 EPSCO (2011b).

10 Réseau européen contre le racisme (ENAR) (2011).

11 Allemagne, Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit (2011), articles 4, 9 (1), 25 (5) AGG ; Allemagne, Loi sur l'égalité de traitement des femmes et hommes soldats.

12 Autriche, Loi sur l'égalité de traitement des personnes handicapées (BGBI), paragraphe 11 ; Autriche, BGBI, article 2 paragraphe 70 ; article 3 paragraphe 24e ; Autriche, Loi sur l'égalité de traitement, article 1 paragraphe 12 (13) ; article 1 paragraphes 51 (1) ; article 1 paragraphe 26 (13) ; paragraphe 19a.

13 Bulgarie, Loi sur la protection contre la discrimination, article 4, paragraphe 1.

14 Grèce, Loi 3996/2011, article 2, paragraphe 1 (h).

15 Italie, Décret 215/2003, article 1 ; Italie, Décret 216/2003, article 1.

16 Roumanie, Loi antidiscrimination, article 2.



plainte sous un seul motif de discrimination. Lorsqu'ils signalent effectivement plusieurs motifs, ces organismes signalent généralement des cas qui combinent seulement deux motifs. Des éléments supplémentaires sont nécessaires afin de comprendre si ce phénomène est dû aux pratiques d'enregistrement des organismes de promotion de l'égalité (qui n'enregistreraient donc au maximum que deux motifs) ou au fait que dans la pratique les discriminations multiples ne reposent généralement que sur deux motifs.

Les organismes de promotion de l'égalité de sept États membres de l'UE (**Autriche, Belgique, Hongrie, Luxembourg, Portugal, Royaume-Uni, Slovaquie**) enregistrent des cas impliquant plus d'un motif de discrimination dans une catégorie distincte, ce qui donne une indication du nombre de cas pour lesquels une discrimination multiple est soupçonnée. Les organismes de promotion de l'égalité en Hongrie, au Luxembourg, au Royaume-Uni et en Slovaquie collectent des données spécifiques sur la discrimination multiple, malgré le manque de dispositions juridiques interdisant celle-ci.

Les organismes de promotion de l'égalité de six autres États membres de l'UE (**Allemagne, Bulgarie, Grèce, Italie, Pologne, Roumanie**) ne collectent pas de données sur la discrimination multiple, bien qu'une législation sur la discrimination multiple soit en vigueur dans ces États membres. En Grèce, la loi transposant les directives sur la non-discrimination ne proscribit pas formellement la discrimination multiple. Toutefois, les inspecteurs du travail, qui assurent un suivi de l'application de cette loi dans le secteur privé, sont tenus de tenir compte des cas de discrimination multiple.

S'agissant de la prévalence, l'organisme de promotion de l'égalité en **Allemagne** a publié fin 2010 des travaux de recherche sur la discrimination multiple.<sup>17</sup> Le rapport indiquait que 7,8 % (soit 357 plaintes) de l'ensemble des plaintes déposées auprès de cet organisme entre août 2006 et novembre 2010 concernaient des cas de discrimination multiple. La plus grande proportion concernait l'intersection entre le sexe et l'âge (21 %), suivie par le handicap et l'âge (17 %), l'origine ethnique combinée à d'autres motifs (8 %), le handicap et le sexe (8 %), l'identité sexuelle et le handicap (3,5 %) et l'origine ethnique, la religion et le sexe (3,5 %).

### 5.2.1. Reconnaissance de la discrimination multiple dans la jurisprudence

Un certain nombre d'affaires gérées par des tribunaux nationaux en 2011 auraient pu être analysées par le biais du prisme de la discrimination multiple, bien que cela n'en ait pas été le cas. La plupart des

affaires suivantes ont été jugées sur la base d'un motif de discrimination.

Plusieurs jugements de tribunaux associés à des cas de femmes portant le voile en public ont été prononcés en **Belgique** en 2011 par le Tribunal de première instance de Bruxelles, le Tribunal de police de Bruxelles, la Cour d'appel de Liège et le Tribunal correctionnel de Dendermonde. Tous ces cas concernent une combinaison de discrimination fondée sur le sexe et sur la religion ou les croyances.

En janvier 2011, le Tribunal de première instance de Bruxelles a jugé que le port du voile sur une piste de bowling ne représentait pas de risque pour la sécurité.<sup>18</sup> Le tribunal a conclu que le principe de non-discrimination était violé lorsqu'une personne portant le voile se voyait refuser l'entrée dans un établissement de bowling uniquement parce qu'elle portait le voile. Le tribunal a jugé que cela constituait une discrimination indirecte dans la mesure où une mesure neutre s'appliquait spécifiquement aux femmes portant le voile.

Le Tribunal de police de Bruxelles a également prononcé un jugement en janvier 2011. Il a jugé qu'un règlement municipal interdisant le port de vêtements couvrant l'intégralité ou une partie importante du visage de la personne était en contradiction avec la liberté de religion.

L'affaire portée devant la Cour d'appel de Liège concernait une femme qui portait un couvre-chef pour masquer les effets de sa chimiothérapie. Elle s'est vu refuser l'accès à un restaurant annexe d'un établissement de bowling car elle refusait de retirer son couvre-chef. En février 2011, la Cour d'appel de Liège a cassé le jugement rendu par le Tribunal de première instance de Huy en mai 2010, qui avait décidé que le refus de laisser une personne entrer dans un restaurant annexe d'un établissement de bowling au seul motif qu'elle portait un couvre-chef constituait une discrimination indirecte envers les personnes portant un couvre-chef pour des raisons religieuses ou médicales. Cette affaire est actuellement portée devant la Cour de Cassation.

Dans un autre jugement prononcé en février 2011, le Tribunal correctionnel de Dendermonde a jugé qu'un agent immobilier n'avait pas agi de façon discriminatoire en disant à une femme voilée qu'un logement était indisponible alors qu'il l'était. Le tribunal a jugé qu'aucun élément ne permettait de prouver que l'agent immobilier s'était rendu coupable de discrimination envers elle en raison de la religion car il n'a pas pu être établi que le voile était l'unique raison pour laquelle

17 Allemagne, Agence fédérale antidiscrimination (2010).

18 Belgique, Tribunal de première instance, Bruxelles, 25 janvier 2011.



l'agent immobilier n'avait pas voulu coopérer avec la plaignante.<sup>19</sup>

Le Médiateur pour l'égalité (*Diskrimineringsombudsmannen*) en **Suède** est parvenu à un accord avec une école de Stockholm qui avait interdit à une étudiante de porter le voile pendant les cours.<sup>20</sup> Le Médiateur pour l'égalité a introduit un recours contre l'école pour discrimination fondée sur la religion et le sexe. Les parties sont parvenues à un accord qui octroie 40 000 SEK (environ 4 500 EUR) à l'étudiante. Le nouveau président de l'école a aboli les règles vestimentaires en août 2011. Dans une affaire similaire, une étudiante d'une haute école qui portait le voile lors d'une réunion de présentation de stages d'été s'est ultérieurement vu refuser le stage. Le Médiateur pour l'égalité a entamé une procédure pour discrimination fondée sur le sexe et la religion mais l'affaire a été abandonnée pour des raisons de procédure.

#### ACTIVITÉ DE LA FRA

### Prouver la discrimination multiple devant un tribunal

Des recherches de la FRA analysant la discrimination multiple dans le cadre de l'accès aux soins de santé montrent que la discrimination fondée sur des motifs multiples ne figure souvent pas parmi les principaux arguments présentés par les avocats devant les tribunaux. Une des raisons principales de cette situation est que les avocats préfèrent généralement consolider leurs arguments autour d'un seul motif. Le fait de se concentrer sur le motif qui permet de monter le dossier le plus solide est une décision tactique visant à maximiser les chances de résultat positif.

*FRA (2012), Inégalités et discrimination multiple dans l'accès aux soins de santé (Inequalities and multiple discrimination in access to health, à paraître)*

En **Autriche**, la Commission pour l'égalité de traitement (*Gleichbehandlungskommission*) a rendu en 2011 une conclusion de discrimination fondée sur la base de plusieurs motifs dans une affaire portée à son attention par une femme d'origine colombienne qui affirmait avoir été harcelée sexuellement par un collègue en raison de son origine ethnique. Après avoir repoussé plusieurs fois les avances de son collègue, la femme a déposé plainte à la police. Elle a finalement été licenciée de son poste pour cause de mauvaise connaissance de la langue allemande. La commission a conclu au harcèlement sexuel et au harcèlement en raison de l'origine ethnique, ainsi qu'à une discrimination fondée sur le

sexe et à une discrimination fondée sur l'origine ethnique en ce qui concernait la perte de son emploi. Dans ce cas, les motifs de discrimination ont été analysés de manière « parallèle », indépendamment les uns des autres et non comme une combinaison de motifs.<sup>21</sup>

Au **Portugal**, un couple de personnes âgées handicapées vivant au troisième étage d'un bâtiment sans ascenseur a demandé l'installation d'un monte-escalier. Dans le refus des copropriétaires, le couple a déposé une plainte auprès de Tribunal de première instance. Le tribunal a délivré une ordonnance conservatoire et a ordonné l'installation du monte-escalier. Les copropriétaires ont interjeté un appel mais la Cour d'appel de Lisbonne n'a pas fait droit à leur demande. Bien que le jugement de la Cour d'appel n'utilise pas expressément le terme « discrimination multiple ou intersectionnelle », il se fonde toutefois sur l'intersection de deux motifs, à savoir l'âge et le handicap.

## 5.3. Discrimination fondée sur le sexe

La présente section traite de la discrimination fondée sur le sexe. Elle débute par la présentation des développements institutionnels et juridiques, notamment la création d'organismes de promotion de l'égalité couvrant la discrimination fondée sur le sexe. Elle examine ensuite les preuves de discrimination indirecte sur le marché du travail. Enfin, elle aborde la protection des travailleuses enceintes et des travailleuses en congé de maternité du point de vue de la lutte contre la discrimination.

### 5.3.1. Développements institutionnels et juridiques associés à la discrimination fondée sur le sexe

L'entité pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) des Nations Unies (ONU), qui est devenue opérationnelle en janvier 2011, est responsable de la promotion de l'égalité des sexes. ONU Femmes est le résultat de la fusion de quatre composantes distinctes du système des Nations Unies : la Division de la promotion de la femme ; l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme ; le Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes et la promotion de la femme ; et le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme. ONU Femmes a pour tâches principales d'appuyer les organismes intergouvernementaux dans l'élaboration de leurs politiques et normes, d'offrir une assistance pour la mise en œuvre de ces normes et de demander des comptes au système des Nations

<sup>19</sup> Belgique, Tribunal correctionnel de Dendermonde, 14 février 2011

<sup>20</sup> Suède, Médiateur pour l'égalité (2011a), NB 2009/1224.

<sup>21</sup> Autriche, Commission pour l'égalité (2011), GBK I/230/09-M, 1<sup>er</sup> février 2011.

Unies concernant ses propres engagements en matière d'égalité entre les sexes.

Plusieurs États membres de l'UE ont réformé leur organisme de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. En mars 2011, au **Danemark**, l'Institut danois pour les droits de l'homme (*Institut for Menneskerettigheder*, IFM) a été désigné comme organisme responsable de la promotion, de l'analyse, du suivi et du soutien à l'égalité de traitement de toutes les personnes, notamment en ce qui concerne la discrimination fondée sur le genre. Ce nouveau mandat autorise l'IFM à fournir une assistance aux victimes de discrimination, à réaliser des enquêtes, à publier des rapports et à faire des recommandations sur les sujets associés à la discrimination fondée sur le sexe.

Le Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en **Slovaquie** (*Rada vlády SR pre rodovú rovnosť*) a mis un terme à ses activités et son mandat a été transféré au nouveau Conseil pour les droits de l'homme, les minorités nationales et l'égalité entre les femmes et les hommes (*Rada vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť*). Le conseil supervise plusieurs comités, y compris le Comité pour l'égalité entre les femmes et les hommes (*Výbor pre rodovú rovnosť*).<sup>22</sup>

La loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (*Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta*) en **Finlande** a été amendée par la loi 488/2011 en mai 2011.<sup>23</sup> La réforme se rapporte aux dispositions juridiques concernant l'interdiction des annonces discriminatoires dans les publicités pour les centres d'éducation ou de formation. La loi prévoit maintenant que toute personne qui ne respectera pas cette interdiction sera condamnée à une amende pour annonce discriminatoire. Toutefois, le ministère public est uniquement autorisé à intervenir en cas d'annonce discriminatoire s'il a été informé de l'affaire par le Médiateur pour l'égalité (*Tasa-arvoaltuutettu*).

En ce qui concerne la jurisprudence, la Cour d'appel de Karlsruhe (*Oberlandesgericht Karlsruhe*), en **Allemagne**, a jugé qu'une offre d'emploi pour un cadre n'était pas neutre en termes de genre. L'annonce utilisait uniquement la forme masculine (*Geschäftsführer*) et, en tant que telle, constituait une violation de l'interdiction de la discrimination au sens des dispositions de la législation antidiscrimination. Dans son jugement de septembre 2011, la cour a octroyé une compensation financière de 13 000 EUR au plaignant, une femme dont la candidature avait été rejetée.<sup>24</sup>

22 Slovaquie, Conseil du gouvernement pour les droits de l'homme, les minorités nationales et la parité (2011a).

23 Finlande, Finlex (2012).

24 Allemagne, Oberlandesgericht Karlsruhe (2011).

### 5.3.2. Preuves de discrimination indirecte sur le marché du travail : l'écart de rémunération entre femmes et hommes et le plafond de verre

De grandes différences de rémunération entre les femmes et les hommes (l'écart de rémunération entre femmes et hommes) restent une réalité dans l'ensemble de l'UE, comme le montrent les données publiées annuellement par Eurostat (Figure 5.1). Les dernières données disponibles montrent que, bien que l'écart de rémunération entre femmes et hommes ait diminué de 1 % au sein de l'UE dans son ensemble entre 2008 et 2010, les femmes perçoivent encore, en moyenne, une rémunération de 16,4 % inférieure à celle des hommes. On observait en 2010 les plus petits écarts de rémunération entre femmes et hommes en **Slovénie** (4,4 %), en **Italie** (5,5 %) et à **Malte** (6,1 %), et les écarts les plus élevés en **Autriche** (25,5 %), en **République tchèque** (25,5 %) et en **Allemagne** (23,1 %).

L'écart de rémunération entre femmes et hommes a diminué dans 15 États membres entre 2008 et 2010, généralement de façon modeste. Les diminutions les plus importantes ont été relevées en **Lituanie** (-7 %), en **Slovénie** (-4,1 %), à **Malte** (-2,5 %) et au **Royaume-Uni** (-1,9 %). L'écart de rémunération entre femmes et hommes a augmenté dans sept États membres entre 2008 et 2010, les plus fortes augmentations étant observées en **Lettonie** (+4,2 %), au **Portugal** (+3,6 %), en **Roumanie** (+3,5 %) et en **Bulgarie** (+2,1 %).

Au niveau national, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes en **Belgique**, un des organismes de promotion de l'égalité du pays, a signalé que les femmes gagnent en moyenne un salaire horaire inférieur de 10 % à celui des hommes.<sup>25</sup>

Bien que l'écart de rémunération entre femmes et hommes de la **Finlande** soit supérieur à la moyenne de l'UE-27, le rapport mondial sur l'inégalité entre les femmes et les hommes (*Global gender gap report*) publié fin 2010 par le Forum économique mondial classe ce pays à la troisième place mondiale en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes.<sup>26</sup> La Finlande a lancé un programme d'égalité des rémunérations pour réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes à un maximum de 15 % d'ici à 2015.<sup>27</sup> Les mesures prises pour atteindre cet objectif s'articulent comme suit : politique salariale transparente ; diminution de la ségrégation professionnelle sur le marché du travail en encourageant

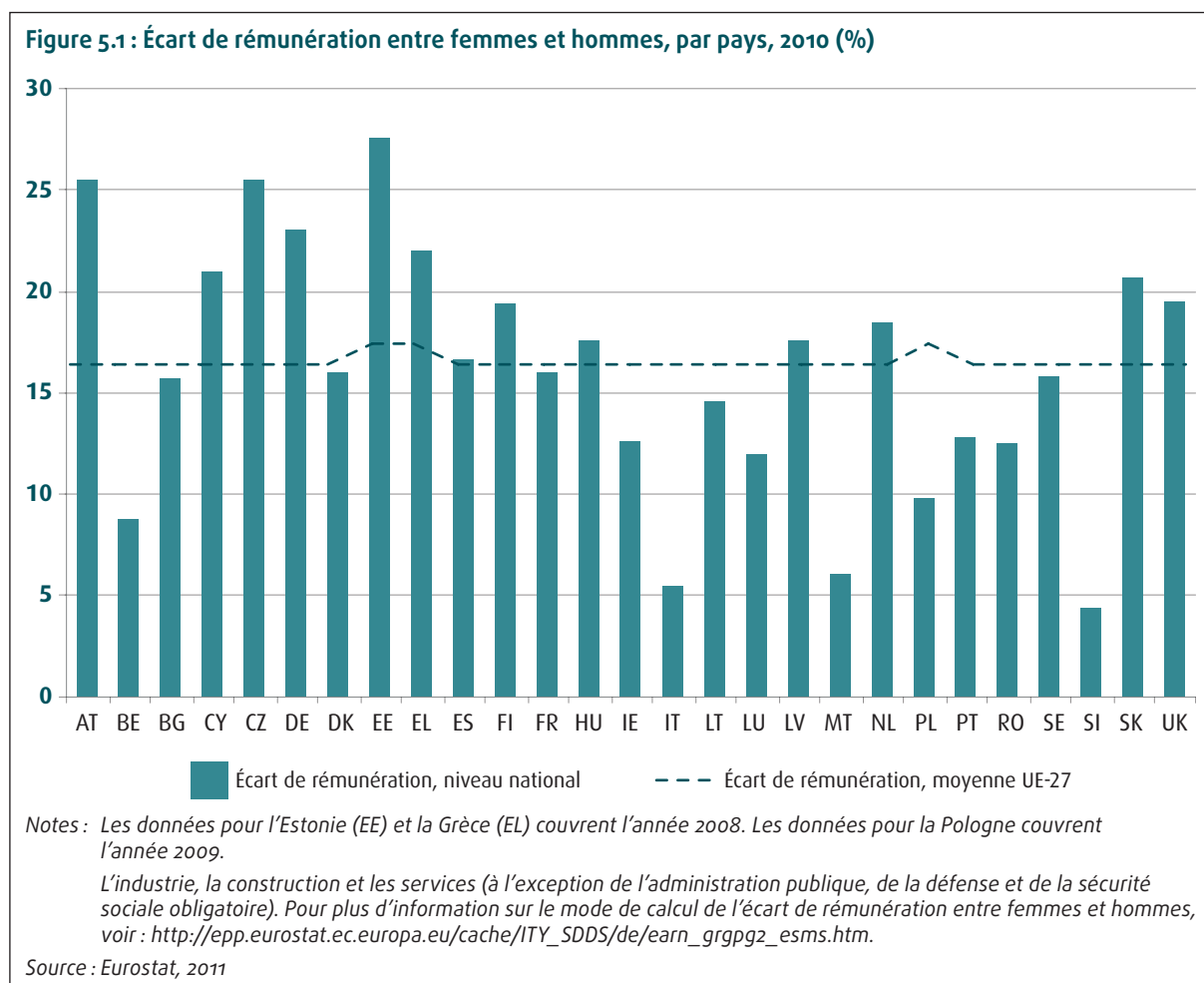
25 Belgique, Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (2011).

26 World Economic Forum (2010).

27 Finlande, Ministère des Affaires sociales et de la Santé (2011).







les femmes à accepter des emplois dans des secteurs traditionnellement masculins et vice versa ; diminution de la ségrégation des emplois fondée sur le sexe et un soutien au développement de la carrière des femmes.

Une réforme du système de retraite entrée en vigueur en **Lituanie** en janvier 2012 a normalisé l'âge de la retraite des hommes et des femmes. La loi sur la retraite sociale d'État (*Valstybinis socialinio draudimo pensijų įstatymas*) a été amendée en juin 2011, introduisant un âge égal de départ à la retraite de 65 ans pour les femmes et les hommes.<sup>28</sup>

Outre l'écart de rémunération entre femmes et hommes, les femmes au sein de l'UE sont également confrontées à un plafond de verre s'agissant de l'accès à certains postes sur le marché du travail, tels que des postes économiques et politiques de haut niveau.

En mars 2011, Viviane Reding, Vice-présidente de la Commission européenne, a annoncé qu'elle invitait les entreprises cotées en bourse au sein de l'UE à signer la déclaration *D'avantage de femmes dans les conseils*

<sup>28</sup> Lituanie, Seimas (2011).

*d'administration, une promesse pour l'Europe* qui inclut un engagement volontaire à augmenter la présence des femmes dans les conseils d'administration à 30 % avant 2015 et à 40 % d'ici à 2020. Selon la Commission européenne, les femmes ne représentent actuellement qu'une proportion de 12 % des conseils d'administration des plus grandes sociétés européennes.<sup>29</sup>

« Réduire l'écart entre les femmes et les hommes au sommet du monde de l'entreprise est une situation gagnant-gagnant. C'est seulement en travaillant ensemble que nous pourrions réussir. Un engagement au plus haut niveau et des mesures plus efficaces de la part des gouvernements, des partenaires sociaux et des entreprises sont essentiels pour accélérer le processus. L'UE peut jouer un rôle important dans la proposition de solutions à un problème qui est commun à tous les États membres. »

La Commissaire Viviane Reding prenant la parole lors de la conférence sur les femmes et la gouvernance de la Fondation Bertelsmann à Berlin le 22 septembre 2011

Le rapport *Sex and power* (Sexe et pouvoir) de 2011 de la Commission de l'égalité et des droits de l'homme (EHRC) indique que les femmes au **Royaume-Uni**

<sup>29</sup> Commission européenne (2011c).

occupent 17,4 % des postes gouvernementaux et que le nombre de rédactrices en chef dans les journaux nationaux est tombé à deux contre un maximum de quatre en 2011. Il souligne que, au rythme actuel et sans changement politique, il faudrait encore 70 ans pour avoir le même nombre de directeurs femmes que de directeurs hommes au sein du FTSE 100 (l'indice des 100 principales sociétés britanniques cotées à la Bourse de Londres) et 45 années supplémentaires pour avoir autant de femmes que d'hommes dans les hautes sphères judiciaires. Le rapport estime également qu'il faudrait encore 14 élections législatives (ou 70 ans) pour atteindre la parité chez les députés.<sup>30</sup>

Lors de la Journée de la femme en 2011, en **France**, l'Association pour l'emploi des cadres a publié une enquête statistique intitulée *Femmes cadres et hommes cadres : des inégalités professionnelles qui persistent*. Cette étude montre que des écarts importants subsistent en matière de rémunération et que les femmes sont toujours confrontées à un plafond de verre : après 40 années de travail, 11 % des femmes occupent un poste de cadre supérieur contre 23 % des hommes.<sup>31</sup>

### 5.3.3. Protection contre la discrimination envers les travailleuses enceintes et les travailleuses en congé de maternité

Les négociations sur la proposition de révision de la directive sur la protection des femmes enceintes<sup>32</sup> se sont poursuivies sans conclusion au sein du Conseil de l'Union européenne en 2011. Le rapport intermédiaire soumis par la Présidence hongroise au Comité des représentants permanents et au Conseil de l'Union européenne en juin 2011 souligne des divergences entre la position du Parlement européen et l'avis des États membres de l'UE.<sup>33</sup>

Bien que certains États membres de l'UE aient encouragé le Conseil à envisager une interruption de son travail dans ce domaine, d'autres ont insisté pour qu'il se poursuive. En général, les délégations considéraient que la directive sur la protection des femmes enceintes devait couvrir uniquement le congé de maternité. De nombreuses délégations ont indiqué que la proposition devait essentiellement se concentrer sur la santé et la sécurité au travail et ne pas aborder d'autres sujets. Seules quelques délégations ont fait preuve de flexibilité sur les sujets de l'adoption et du congé de paternité.

Un certain nombre de développements importants ont eu lieu au niveau national dans la législation et la jurisprudence. En juillet 2011, le Conseil national de la **République slovaque** (*Národná rada Slovenskej republiky*) a promulgué des modifications apportées au Code du travail pour améliorer la protection des femmes enceintes, des mères et des pères sur le marché du travail. Le code du travail amendé stipule également que l'employeur peut mettre un terme au contrat de travail probatoire d'une femme enceinte, d'une mère dans les neuf mois suivant la naissance ou d'une mère allaitante uniquement par écrit et uniquement dans des cas exceptionnels qui ne sont pas liés à la grossesse ou à la maternité, et il doit justifier cette fin de contrat par écrit, sinon celle-ci sera considérée comme nulle.<sup>34</sup> Une disposition similaire a été intégrée à la loi collective n° 346/2005 sur la fonction publique des soldats professionnels des forces armées slovaques (article 1, paragraphe 112).

La loi sur la protection de la maternité (100(I), 2007) à **Chypre** a été amendée en 2011 pour améliorer la protection contre les licenciements pour des raisons de grossesse ou de maternité.<sup>35</sup> Un amendement stipule que si un employeur licencie une employée alors qu'elle ne sait pas qu'elle est enceinte, elle peut toujours informer l'employeur de sa grossesse ultérieurement via un certificat médical valable. Cela oblige l'employeur à annuler le licenciement ou l'avis de licenciement.

À **Malte**, la longueur de la période ininterrompue de congé de maternité a été prolongée de 14 à 16 semaines le 1<sup>er</sup> janvier 2012. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, cette période sera prolongée jusqu'à 18 semaines. Toutefois, cette prolongation n'est pas accompagnée de la possibilité de percevoir la totalité de son salaire pour ces semaines supplémentaires.<sup>36</sup>

Les femmes enceintes sont parfois confrontées à des discriminations en matière d'emploi en raison de leur grossesse, comme le montrent les cas ci-dessous. Les cas révélés au niveau national montrent également où la protection des travailleuses enceintes contre la discrimination peut être améliorée.

En **Hongrie**, l'Autorité pour l'égalité de traitement (*Egyenlő Bánásmód Hatóság*, EBA) a représenté une employée qui avait à plusieurs reprises été humiliée sur le lieu de travail depuis que son employeur avait découvert qu'il ne pouvait pas la licencier car elle suivait un traitement de procréation assistée. L'EBA a imposé une amende de 500 000 forints (environ 1 700 EUR). L'employeur a fait appel et l'affaire est toujours en cours.<sup>37</sup>

30 Royaume-Uni, Equality and Human Rights Commission (EHRC) (2011), pp. 2-3.

31 Association pour l'emploi des cadres (2011).

32 Directive 92/85/CEE du Conseil, JO 1992 L 348.

33 Conseil de l'Union européenne (2011).

34 Slovaquie, Loi n° 257/2011.

35 Chypre, Protection de la loi sur la maternité (2011).

36 Malte (2011), Employment and Industrial Relations Act (Cap. 452).

37 Hongrie, *Egyenlő Bánásmód Hatóság*, Résolution 301/2011, Budapest.



Le Tribunal pour l'égalité en **Irlande** a statué en faveur d'une plaignante qui avait été licenciée de son emploi de télévendeuse. Une fois sa grossesse découverte, le directeur de l'entreprise pour laquelle elle travaillait a commencé à dénigrer ouvertement ses capacités de vendeuse et a mis un terme à son contrat. Ce licenciement s'est avéré être une discrimination et un cas de harcèlement contraire aux sections 8(6)(c) et 14A des lois sur l'égalité dans l'emploi 1998-2008. Le défendeur a été condamné à payer à la plaignante les sommes de 18 200 EUR en compensation pour le licenciement discriminatoire, l'équivalent d'une année de salaire, et de 10 000 EUR pour les faits de harcèlement.<sup>38</sup>

Le Médiateur pour l'égalité (*Diskrimineringsombudsmanen*) en **Suède** est parvenu à un accord avec l'employeur d'une plaignante, octroyant à celle-ci 85 000 couronnes suédoises (environ 9 300 EUR).<sup>39</sup> L'employeur avait modifié les conditions de travail de la plaignante lorsqu'il avait découvert qu'elle était enceinte. Dans une autre affaire, le Médiateur pour l'égalité est parvenu à un accord avec un employeur octroyant à la plaignante 100 000 couronnes suédoises (environ 10 950 EUR). Dans ce cas, la plaignante qui s'était vu offrir un emploi, avait été écartée du processus de recrutement après avoir annoncé sa grossesse à l'employeur.<sup>40</sup>

## 5.4. Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre

La présente section examine les développements dans la législation, la politique, les pratiques et la jurisprudence associés aux personnes lesbiennes, gay, bisexuelles et transgenres (LGBT) en 2011. Elle propose en premier lieu un examen général des questions de discrimination et de violence contre les personnes LGBT puis décrit les évolutions politiques associées à la promotion de l'égalité pour les personnes LGBT et à la lutte contre la discrimination envers celles-ci. La section se poursuit par l'analyse des développements en matière de la liberté de mouvement et de la reconnaissance juridique des personnes transgenres.

### 5.4.1. Discrimination et violence envers les personnes LGBT

En juin 2011, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a adopté une résolution sur les droits de l'homme, l'orientation sexuelle et l'identité de genre.<sup>41</sup>

La résolution souligne les inquiétudes à propos de faits de violence et de discrimination fondés sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Au niveau européen, le Parlement européen a adopté une résolution en septembre 2011 demandant la mise en œuvre complète des droits des personnes LGBT au sein de l'UE et la défense systématique de ces droits dans les relations extérieures de l'UE. Le Parlement européen a également invité la Commission européenne et les États membres à mettre en œuvre dans toute la mesure possible les avis pertinents de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) sur les droits des LGBT.<sup>42</sup>

Au niveau national, certains États membres de l'UE ont modifié les législations relatives à l'égalité de traitement. La **Grèce** a inclus une réaffectation du genre en tant que caractéristique protégée dans la législation antidiscrimination.<sup>43</sup> Les organismes de promotion de l'égalité en **Pologne** et au **Danemark** ont repris la couverture de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et de la discrimination fondée sur l'identité de genre, respectivement. En Pologne, le Défenseur des droits de l'homme (*Rzecznik Praw Obywatelskich*) et le Plénipotentiaire du gouvernement pour l'égalité de traitement (*Pełnomocnik Rządu ds Równego Traktowania*) se sont vu confier des compétences étendues dans le domaine de l'égalité et de la non-discrimination pour couvrir la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Au Danemark, l'Institut danois pour les droits de l'homme a été nommé pour promouvoir, évaluer, contrôler et soutenir l'égalité des chances pour tous, quelle que soit l'identité de genre.

Le Médiateur pour les minorités en **Finlande**, à la lumière du manque de dispositions explicites assurant la protection contre la discrimination des personnes transgenres, a demandé un amendement de la législation sur l'égalité de genre pour inclure la « protection des minorités de genre ».<sup>44</sup>

La **Finlande** a également adopté une législation pénale interdisant l'incitation à la haine fondée sur l'orientation sexuelle et a introduit une circonstance aggravante pour les crimes commis sur la base de partialité envers les personnes LGBT. Grâce à un amendement du Code pénal par le biais de la loi 511/2010, l'incitation à la haine est également interdite sur la base de l'orientation sexuelle. La disposition relative aux circonstances aggravantes pour un alourdissement des peines couvre également l'orientation sexuelle.<sup>45</sup>

38 Irlande, Equality Tribunal (2011a), *B. Farrell c. Irish Youth Promotions Ltd.* (en liquidation), DEC-E2011-002.

39 Suède, Médiateur pour l'égalité (2011b), ANM 2011/66.

40 Suède, Médiateur pour l'égalité (2011c), A 158/10.

41 Nations Unies, Conseil des droits de l'homme (2011).

42 Parlement européen (2011a).

43 Grèce, Loi 3896/2010, article 3, paragraphe 2.

44 Finlande, Médiateur pour l'égalité (2011).

45 Finlande, Parlement finlandais, Loi modifiant le code pénal (511/2011).

En octobre 2011, au **Danemark**, le gouvernement a publié un programme politique qui incluait les droits des LGBT. Avec le slogan « L'égalité et la diversité rendent le Danemark fort », le programme mentionne les efforts pour améliorer le signalement, l'investigation et la prévention des crimes inspirés par la haine contre les personnes LGBT et d'autres groupes minoritaires.

En **Pologne**, le Parlement a débattu d'une législation amendant le code pénal.<sup>46</sup> Si elle est adoptée, la législation étendra la protection pénale aux discours et crimes inspirés par la haine motivés par l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, l'âge ou le sexe d'une victime.

En termes de jurisprudence, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a clarifié les termes de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi dans un jugement de mai 2011 sur l'affaire *Römer*. La CJUE a jugé qu'une pension de retraite complémentaire versée à une des parties d'une union civile qui est inférieure à celle octroyée par un mariage pouvait constituer une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, ce qu'interdit la directive.<sup>47</sup>

Dans l'affaire *Hannon c. First Direct Logistics Limited*,<sup>48</sup> le Tribunal pour l'égalité en **Irlande** a octroyé une compensation de plus de 35 000 EUR à une travailleuse transsexuelle pour la discrimination dont elle a été victime sur la base du sexe et du handicap. Le tribunal a jugé que la détérioration de ses conditions de travail (survenues après qu'elle a informé son employeur de sa vraie identité et qu'elle devait vivre sous cette identité) a débouché sur une démission forcée due à sa transition de femme à homme.

Certains États membres de l'UE ont redoublé d'efforts pour collecter des données sur la situation des personnes LGBT. Par exemple, les offices nationaux des statistiques en **République tchèque** et en **Italie** ont commencé à collecter des données sur les ménages homosexuels dans le cadre de leur recensement national. Au printemps 2011, l'Office tchèque des statistiques a réalisé un recensement de la population et des logements qui comprenait une question sur les unions contractuelles entre des personnes du même sexe.<sup>49</sup> De la même manière, le questionnaire de recensement utilisé par l'Institut national italien pour les statistiques avait pour objectif de collecter pour la première fois des données sur le nombre de ménages homosexuels dans le pays.<sup>50</sup>

En novembre 2011, le Haut Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme a publié un rapport sur les *Lois et pratiques discriminatoires et actes de violence dont*

*sont victimes des personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre*. Le rapport analysait les normes internationales applicables et rappelait que toutes les personnes, notamment les personnes LGBT, peuvent jouir de la protection offerte par le droit international en matière de droits de l'homme. Il documentait la violence et la discrimination homophobe et transphobe dans toutes les régions du monde, tout en indiquant qu'il « est difficile de quantifier la violence homophobe et transphobe car rares sont les États qui ont mis en place des mécanismes de surveillance, d'enregistrement et de signalement de ce type de faits » (paragraphe 23).<sup>51</sup>

En juin 2011, le Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe a publié un rapport sur la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre en Europe.<sup>52</sup> Le rapport indique que des attitudes homophobes et transphobes persistent dans l'ensemble des 47 États membres mais que ces attitudes varient significativement entre les pays et au sein de ceux-ci. Ses recommandations sont notamment utiles pour soutenir les efforts permanents des États membres pour mettre en œuvre la recommandation du Comité des Ministres sur les mesures à prendre pour lutter contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.<sup>53</sup>

« Des millions de personnes en Europe sont victimes de discrimination, de stigmatisation, voire de violence en raison de leur orientation sexuelle, réelle ou perçue, ou de leur identité de genre. Elles ne peuvent exercer pleinement leurs droits de l'homme universels. Il est urgent que tous les gouvernements européens remédient à cet état de fait et prennent des mesures politiques et législatives pour combattre l'homophobie et la transphobie ».

Le Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, Thomas Hammarberg, le 23 juin 2011 à l'occasion de la publication de son rapport sur la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Communiqué de presse disponible sur : [www.coe.int/t/commissioner/News/2011/110623LGBTStudy\\_fr.asp](http://www.coe.int/t/commissioner/News/2011/110623LGBTStudy_fr.asp)

Des études réalisées dans certains États membres de l'UE montrent que la position des personnes LGBT reste problématique. Les travaux de recherche réalisés à **Chypre** par l'Association de planning familial et accept-LGBT Cyprus montrent que les personnes LGBT dans le pays sont victimes de violence, de harcèlement psychologique, d'un manque d'acceptation ou de discrimination dans le cadre de l'accès à l'emploi, au logement, à la santé, à l'éducation et à d'autres services, ainsi qu'au niveau des communautés religieuses, de la famille, des relations et des attitudes sociales.<sup>54</sup>

La discrimination et l'intimidation des jeunes appartenant aux « minorités sexuelles et de genre » s'avèrent

46 Pologne, Loi sur l'égalité de traitement.

47 Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) *Römer c. Freie und Hansestadt Hamburg* C-147/08, 10 mai 2011.

48 Irlande, Equality Tribunal (2011b), *Hannon c. First Direct Logistics Limited*, n° EE/2008/04, 29 mars 2011.

49 République tchèque, Bureau statistique (2011).

50 Dardanelli, S. et al. (2009), pp. 37-38.

51 Nations Unies, Assemblée générale (2011).

52 Conseil de l'Europe, Commissaire aux droits de l'homme (2011).

53 Conseil de l'Europe, Comité des Ministres (2010).

54 Chypre, Cyprus Family Planning Association and accept-LGBT Cyprus (2011).



être un phénomène courant en **Finlande**. Lors d'une enquête sur la discrimination dans le cadre de l'éducation et des loisirs, sur 636 répondants appartenant à une « minorité sexuelle et de genre », 36 % ont répondu qu'ils ont été, à un moment de leur scolarité, la cible d'intimidations en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.<sup>55</sup>

Dans une enquête où 478 répondants ont été interrogés à l'université de Varsovie en **Pologne**, 30 % pensaient que s'affirmer ouvertement comme n'étant pas hétérosexuel pouvait mettre mal à l'aise. Selon le rapport, 35 % des répondants avaient été témoins d'actes de harcèlement d'étudiants non hétérosexuels.<sup>56</sup>

#### ACTIVITÉ DE LA FRA

### Lancement de l'enquête européenne en ligne sur les LGBT

La FRA a initié des recherches pour une enquête en ligne dans toute l'Union Européenne, la première du genre de cette envergure. L'enquête collectera des données comparables sur les expériences de violence et de discrimination des personnes LGBT, ainsi que sur leur connaissance de leurs droits, entre autres thèmes. L'enquête couvrira également la Croatie. En outre, en 2012, la FRA réalisera des recherches avec les autorités publiques et les principaux prestataires de services pour identifier les obstacles empêchant la promotion et le respect des droits des LGBT à tous les niveaux du gouvernement et pour collecter des pratiques encourageantes.

Pour plus d'informations, veuillez consulter : <http://lgbtsurvey.eu>

#### 5.4.2. Promotion de l'égalité et lutte contre la discrimination par le biais de l'intégration

Certains États membres de l'UE développent actuellement des plans d'action systématiques pour promouvoir l'égalité pour les personnes LGBT. Par exemple, le Ministère de l'intérieur (*Home Office*) au **Royaume-Uni** a lancé un plan d'action pour promouvoir l'égalité des personnes LGBT,<sup>57</sup> ainsi qu'un plan d'action différent pour l'égalité des personnes transgenres, soulignant les domaines dans lesquels des mesures doivent être prises.<sup>58</sup>

En **Estonie**, le Ministère des affaires sociales a inscrit l'objectif de sensibilisation et d'amélioration de la tolérance en ce qui concerne les sujets associées aux LGBT comme domaine d'activité de ses plans de développement pour les périodes 2011-2014 et 2012-2015.<sup>59</sup>

55 Huotari, K. *et al.* (2011), pp. 45, 129.

56 Pologne, *Queer Uniwersytecie Warszawskim* (2011).

57 Royaume-Uni, *Home Office* (2011a).

58 Royaume-Uni, *Home Office* (2011b).

59 Estonie, Ministère des Affaires sociales (2011a) et (2011b).

Un Groupe d'action pour les personnes non hétérosexuelles (*Pracovná skupiny pre ľudí s neheterosexuálnou orientáciou*) a été créé en **Slovaquie**. Ce groupe d'action est un organe consultatif du Conseil pour les droits de l'homme, les minorités nationales et l'égalité des sexes du gouvernement.<sup>60</sup>

#### Pratiques encourageantes

### Des plans d'action nationaux sur la violence et la discrimination offrent un soutien spécifique aux citoyens LGBT

Au **Portugal**, le quatrième plan d'action national contre les violences domestiques (*IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica*) a conclu que les personnes LGBT sont particulièrement vulnérables aux violences domestiques. Le plan propose des mesures ciblées pour protéger ce groupe, bien que celles-ci n'aient pas encore été spécifiées. Dans le quatrième plan d'action pour l'égalité, la citoyenneté de genre et la non-discrimination (*IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação*), l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont répertoriées comme domaine stratégique pour lequel des mesures de sensibilisation sont planifiées pour toucher le grand public mais également les professions stratégiquement importantes (les responsables politiques, les fonctionnaires, les professionnels de différents secteurs tels que la santé, l'éducation, les affaires sociales, la sécurité et la défense, la justice, les médias et les ONG) et les jeunes.

Pour plus d'informations, veuillez consulter : [http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/IV\\_PNI.pdf](http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/IV_PNI.pdf)

#### 5.4.3. Libre circulation et justice civile pour les personnes LGBT

Les individus disposent de certains droits pour se déplacer et résider dans les États membres de l'UE autres que le leur, en vertu de la législation européenne relative à la libre circulation. Les personnes considérées comme des membres de la famille d'une personne, telles que les époux ou les conjoints légaux, exerçant leur droit de libre circulation jouissent de certains droits. Toutefois, selon les dispositions de la directive relative à la libre circulation,<sup>61</sup> un État membre n'est pas obligé de reconnaître la validité des unions contractuelles ou des mariages homosexuels, à moins que ceux-ci ne soient reconnus par le droit national.

60 Slovaquie, Conseil pour les droits de l'homme, les minorités nationales et l'égalité entre les hommes et les femmes du gouvernement slovaque (2011b) ; Slovaquie, Úrad vlády Slovenskej republiky (2011).

61 Directive 2004/38/CE, JO 2004 L 158, p. 77.



La plupart des évolutions au niveau national concernent les modifications apportées à la définition du terme « membre de la famille » pour y inclure les conjoints du même sexe, afin de permettre la libre circulation et le regroupement familial. L'**Autriche**, l'**Estonie**, la **Grèce**, la **Lettonie**, **Malte**, la **Roumanie**, la **Slovaquie** et la **Slovénie** ont tous adopté cette modification.

Des projets d'amendement de la législation actuelle en **Lituanie** devraient porter sur le concept de « membre de la famille » en vue d'y inclure « un conjoint avec lequel le citoyen d'un État membre a une relation durable » et d'autres personnes qui étaient dépendantes ou géraient un ménage commun dans le pays d'origine, si des liens familiaux peuvent être prouvés.<sup>62</sup>

En revanche, la nouvelle législation de **Roumanie** interdit la transcription ou l'enregistrement des certificats ou d'extraits de statut civil délivrés par des autorités étrangères pour les unions civiles homosexuelles ou les mariages homosexuels contractés à l'étranger.<sup>63</sup> La transcription est un prérequis pour entrer ou résider en Roumanie pour les époux ou les conjoints et elle reconnaît uniquement les unions entre les femmes et les hommes.

La Commission européenne a présenté, en mars 2011, une proposition de règlement du Conseil sur la juridiction, le droit applicable et la reconnaissance et l'application des décisions concernant les effets patrimoniaux des unions contractuelles.<sup>64</sup> Cette proposition s'accompagnait d'une proposition séparée de règlement du Conseil sur la juridiction, le droit applicable et la reconnaissance et l'application des décisions concernant les régimes patrimoniaux des mariages<sup>65</sup>. Les deux propositions s'appliqueront aux mariages entre personnes de sexes opposés et aux mariages homosexuels, ainsi qu'aux unions contractuelles. Conformément à son programme de travail 2012, la Commission a prévu de faire deux propositions législatives pour faciliter la reconnaissance transfrontalière des documents de statut civil.<sup>66</sup>

Certains droits ou obligations liés à la propriété peuvent être associés aux unions civiles ou aux mariages. Il peut être difficile de les faire respecter dans un contexte transfrontalier, notamment en ce qui concerne les époux ou les conjoints du même sexe qui ne sont pas reconnus

dans certains États membres de l'UE. Les citoyens européens exerçant leur droit de libre circulation peuvent être confrontés à des obstacles pratiques lorsqu'ils doivent présenter dans le pays d'accueil des documents officiels, tels qu'un certificat de naissance ou de mariage, pour bénéficier de certains avantages. Des règles différentes et parfois pesantes existent dans les divers États membres. Le Parlement européen a fermement soutenu les plans visant à permettre la reconnaissance mutuelle des documents de statut civil incluant les certificats de mariage et a demandé davantage d'efforts pour éliminer les obstacles auxquels sont confrontés les citoyens qui exercent leur droit de libre circulation.<sup>67</sup>

#### 5.4.4. Reconnaissance juridique des personnes transgenres

Des développements relatifs à la reconnaissance juridique des personnes transgenres sont intervenus dans la législation, la jurisprudence, la politique et les pratiques médicales de certains États membres.

En ce qui concerne la rectification des documents officiels suite à un changement de sexe, des développements législatifs ayant un impact sur la reconnaissance juridique du genre des personnes transgenres et transsexuelles ont eu lieu au **Portugal**, où une nouvelle loi a été adoptée pour simplifier la procédure et pour supprimer des exigences jugées disproportionnées.<sup>68</sup>

En **Croatie**, le Ministère de la santé et du bien-être social a adopté une ordonnance relative à la procédure de collecte de documents médicaux sur le changement de sexe en octobre 2011.<sup>69</sup> Elle identifie l'avis du Conseil national de la santé comme le document nécessaire pour modifier les informations relatives au sexe dans les archives de naissance. Cet avis est fondé sur une requête du demandeur et sur les avis associés de professionnels de la santé et autres.

Des développements dans trois États membres suggèrent une éventuelle évolution de la législation à l'avenir. Aux **Pays-Bas**, un projet d'amendement de l'article 1:28 du Code civil associé à la transsexualité et à la modification des certificats de naissance a été déposé au Parlement en septembre 2011. Ce projet est en cours de traitement au Parlement.

Le **Danemark** a annoncé un examen des réglementations relatives au traitement de changement de sexe. Cet examen se penchera notamment sur la possibilité pour les citoyens d'obtenir un changement de sexe juridique sans devoir respecter le prérequis du traitement chirurgical.

62 Lituanie, Loi modifiant la loi sur le statut légal des étrangers, n° XIP-2360(2) 21 juin 2011.

63 Roumanie, Ordonnance du Gouvernement n° 80/2011, article I(20), partie I, n° 694. L'article 277 du nouveau Code Civil ne reconnaît ni les mariages de personnes de même sexe, ni les partenariats civils conclus légalement à l'étranger. Bien qu'il existe une exception au sujet des dispositions juridiques réglant la liberté de mouvement des citoyens de l'UE et de l'EEE, l'impact de cette contradiction en pratique reste incertain.

64 Commission européenne (2011d).

65 Commission européenne (2011e).

66 Commission européenne (2011a), p. 8.

67 Parlement européen (2011a), paragraphe 40.

68 Portugal, Loi 7/2011.

69 Croatie, Ministère de la Santé et Services sociaux (2011).



Le Conseil national de la santé et du bien-être en **Suède** a présenté les résultats d'une enquête sur les soins et le soutien apportés aux personnes transgenres.<sup>70</sup> Selon la législation actuelle, pour subir une opération de changement de sexe, une personne doit être âgée de plus de 18 ans, doit être de nationalité suédoise, stérilisée et célibataire. Le rapport demande la suppression de la disposition indiquant que les personnes qui souhaitent changer de sexe doivent être célibataires et stérilisées.

*« La nature permanente et le caractère irréversible du genre perçu des personnes transsexuelles ne peuvent pas être évalués en fonction du degré d'adaptation de leurs organes génitaux externes mais plutôt en fonction de la cohérence de leur vie dans le genre perçu. Le prérequis inconditionnel d'une opération chirurgicale de changement de sexe conformément au § 8.1 n° 4 TSG [relatif à la reconnaissance juridique des transsexuels] constitue une exigence excessive car il impose à la personne transsexuelle de subir une intervention chirurgicale et d'en supporter les inconvénients liés à la santé même si ce n'est pas indiqué pour le cas concerné et si ce n'est pas nécessaire pour démontrer la nature permanente de la transsexualité ».*

*Cour constitutionnelle fédérale allemande, Communiqué de presse 7/2011, 28 janvier 2011*

Des décisions judiciaires dans certains États membres de l'UE ont également permis de faire évoluer les législations nationales. En **Allemagne**, la section 8 de la loi de 1980 sur les transsexuels imposait une stérilité permanente et une opération chirurgicale comme conditions préalables à l'obtention de la reconnaissance légale du genre choisi par une personne, conformément à la loi sur le statut civil. En janvier 2011, la Cour constitutionnelle fédérale (*Bundesverfassungsgericht*) a déclaré ces exigences anticonstitutionnelles.<sup>71</sup>

En novembre 2010, la Cour constitutionnelle de **Malte** a jugé que l'impossibilité pour une femme transgenre d'épouser la personne de son choix violait l'article 12 de la Convention européenne sur les droits de l'homme (CEDH), qui protège le droit au mariage et à fonder une famille. Ce jugement a été cassé en appel en mai 2011. La cour a jugé que la plaignante ne pouvait pas être considérée comme une femme au sens de la loi sur le mariage, même si une annotation avait été ajoutée à son certificat de naissance en 2006 pour refléter le genre féminin qu'elle avait choisi.<sup>72</sup>

D'autres États membres de l'UE ont connu des modifications de la terminologie ou de la méthodologie du diagnostic médical associé à l'identité de genre. En **Finlande**, l'Institut national pour la santé et le bien-être (*Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Institutet för hälsa och välfärd*) a mis à jour la version nationale de la Classification internationale des maladies de l'Organisation mondiale de la Santé en 2011. Par conséquent, le travestissement, le fétichisme, le travestissement fétichiste, le sadomasochisme ou les troubles multiples des préférences sexuelles ne sont plus considérés comme des maladies.<sup>73</sup>

L'Institut national de médecine légale (*Institutul Național de Medicină Legală "Mina Minovici"*, INML) en **Roumanie** a adopté une nouvelle méthodologie pour évaluer des cas de « troubles de l'identité sexuelle ». Selon les organisations LGBT, plusieurs éléments de cette méthodologie peuvent toutefois empiéter sur le droit à la vie privée dans la mesure où ils ont un impact sur l'intégrité physique et mentale de la personne et sur sa dignité.

Selon la nouvelle méthodologie roumaine, les évaluations pour certifier si une personne est transgenre prennent trois ans (trois phases). L'INML peut interrompre l'évaluation si la personne ne suit pas ses recommandations et ne respecte pas ses exigences à tout moment. La personne est censée se soumettre à une batterie de tests, à des hospitalisations et à une psychothérapie obligatoire pendant au moins deux ans. Une enquête sociale est également prévue et est généralement réalisée par les autorités locales du lieu de résidence de la personne qui peuvent, dans le cadre de l'enquête, interroger les membres de la famille, les collègues de travail et les voisins. Le demandeur doit également participer à des activités dans un environnement où prédominent des personnes du sexe choisi et avoir des relations directes avec des personnes ayant subi un changement de sexe et des personnes qui ont choisi de ne pas subir d'opération de changement de sexe.

<sup>70</sup> Suède, Conseil national pour la protection sociale (2010).

<sup>71</sup> Allemagne, Cour constitutionnelle fédérale, ordre du 11 janvier 2011, 1 BvR 3295/07, Communiqué de presse 7/2011, 28 janvier 2011.

<sup>72</sup> Malte, Cour constitutionnelle, appel en matière civile 43/2008/2, *Joanne Cassar c. Director of Public Policy*, 23 mai 2011.

<sup>73</sup> Finlande, Institut national pour la santé et le bien-être (2011).

## ACTIVITÉ DE LA FRA

### Droits des personnes transgenres à la sécurité personnelle et à l'égalité

La FRA et le Bureau du commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe ont organisé conjointement une table ronde sur les droits des personnes transgenres à Vienne les 22 et 23 septembre 2011. Les débats ont porté sur des sujets tels que la sécurité juridique en ce qui concerne l'« identité de genre », la visibilité des personnes transgenres et les expériences (ainsi que le manque de visibilité et d'expérience), le rôle et les interconnexions des différents acteurs et les bonnes pratiques. Les conclusions du groupe s'articulaient autour de la nécessité d'un engagement plus important de la part des autorités, des organismes de promotion de l'égalité et des autres acteurs dans la collecte de données fiables, la nécessité de respecter la vie privée des répondants. Les discussions ont traité des questions suivantes : la manière de collecter des données sur les droits des personnes transgenres, en utilisant des statistiques nationales officielles, des enquêtes sur l'emploi ou des enquêtes sur les ménages par exemple ; le type de données nécessaires, par exemple les expériences dans les écoles, le nombre de personnes transgenres se rendant dans les cliniques médicales ; et les outils utiles pour la collecte de données, tels que des rapports de tierces parties, la garantie de l'anonymat des rapports et l'intégration de questions dans les enquêtes européennes existantes.

Pour plus d'informations, veuillez consulter : [http://fra.europa.eu/fraWebsite/lgbt-rights/infocus11\\_2709\\_en.htm](http://fra.europa.eu/fraWebsite/lgbt-rights/infocus11_2709_en.htm)

## 5.5. Discrimination fondée sur le handicap

La présente section offre un aperçu des développements juridiques et politiques dans le domaine de la discrimination fondée sur le handicap en mettant l'accent sur la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CRPD). La section commence avec une présentation de la ratification et de la mise en œuvre de cette convention. Elle se penche ensuite sur les développements juridiques au niveau des États membres avant de passer à une discussion sur l'accessibilité, la participation au marché du travail, l'éducation inclusive et le mode de vie autonome, le tout à partir du point de vue de la discrimination contre les personnes handicapées.

### 5.5.1. Ratification et mise en œuvre de la CRPD

La CRPD est entrée en vigueur pour l'UE en 2011. Selon son article 33, paragraphe 2, l'UE est tenue de créer un cadre comprenant un ou plusieurs mécanismes responsables pour la promotion, la protection et le suivi de l'application de la CRPD. En 2011, la Commission européenne a identifié quatre organismes qui, ensemble, constitueraient ce cadre de l'UE : la commission des pétitions du Parlement européen, le Médiateur européen, la Commission européenne et la FRA. Afin d'assurer que les personnes handicapées et les organisations les représentant soient impliquées, la Commission européenne a aussi invité l'organisation pan européenne représentant les personnes handicapées, le Forum européen des personnes handicapées, à prendre part à ce cadre comme observateur. Au sein de ce cadre, il est attendu que la FRA contribue à promouvoir la CRPD, à collecter et à analyser des données dans les limites de son mandat et, en coopération avec la Commission, à élaborer des indicateurs et des points de référence pour soutenir le processus de suivi.

**Chypre**, le **Luxembourg** et la **Roumanie** ont ratifié la CRPD en 2011 et Chypre et le Luxembourg ont également ratifié le protocole facultatif. Cela porte le nombre d'États membres ayant ratifié le traité à 19, dont 16 ont également ratifié le protocole facultatif, comme le montre le Tableau 5.2.

Les discussions et le travail préparatoire concernant la mise en œuvre sont toujours en cours dans les huit États membres restants. La Croatie a ratifié la CRPD et son protocole facultatif en 2007.

Certains des États membres de l'UE ont élaboré un plan d'action national dans le domaine du handicap pour mettre en œuvre la CRPD et atteindre les objectifs mis en exergue dans la Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées,<sup>74</sup> notamment l'**Allemagne**<sup>75</sup> et la **Suède**.<sup>76</sup> L'**Espagne** a adopté une nouvelle législation en août 2011 pour mettre la législation et la politique nationales en conformité avec les dispositions de la CRPD.<sup>77</sup> La législation inclut la réglementation des transports, de la société de l'information et de la protection civile.

74 Commission européenne (2010).

75 Allemagne, Ministère fédéral de la Santé et des Affaires sociales (2011).

76 Suède, Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales (2011).

77 Espagne, Loi pour l'adaptation de la législation à la Convention relative aux droits des personnes handicapées, 2 août 2011 ; Espagne, Décret royal 1276/2011, 17 septembre 2011.

Tableau 5.2 : Ratification de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CRPD), par pays

Pays	Année de ratification	Protocole facultatif
AT	2008	Oui
BE	2009	Oui
CY	2011	Oui
CZ	2009	Non
DE	2009	Oui
DK	2009	Non
ES	2007	Oui
FR	2010	Oui
HU	2007	Oui
IT	2009	Oui
LT	2010	Oui
LU	2011	Oui
LV	2010	Oui
PT	2009	Oui
RO	2011	Non
SE	2008	Oui
SI	2008	Oui
SK	2010	Oui
UK	2009	Oui
HR	2007	Oui

Note : Données au 31 décembre 2011.

Source : FRA, 2011 ; voir : [http://fra.europa.eu/fraWebsite/disability/disability\\_en.htm](http://fra.europa.eu/fraWebsite/disability/disability_en.htm)

### 5.5.2. Développements juridiques relatifs à la discrimination envers les personnes handicapées au niveau des États membres

La question des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées a fait l'objet de modifications législatives en **Pologne**<sup>78</sup> et en **Slovénie**.<sup>79</sup> La Commission européenne a introduit un recours contre l'**Italie** en juin 2011 pour une transposition incorrecte de l'article 5 de la directive relative à l'égalité dans l'emploi. Selon la Commission, le droit italien n'oblige pas tous les employeurs à fournir des aménagements raisonnables aux personnes handicapées.

#### ACTIVITÉ DE LA FRA

### Pouvoir des aménagements raisonnables aux personnes souffrant de troubles mentaux

La FRA a publié un rapport examinant la façon dont le handicap est abordé dans le droit international et européen et explorant l'obligation de fournir des aménagements raisonnables, telle que contenue dans les normes internationales et européennes. Le rapport (*La protection juridique des personnes souffrant de troubles mentaux en vertu de la législation en matière de non-discrimination : comprendre le handicap tel que défini par la loi et le devoir de fournir un logement décent dans les États membres de l'Union européenne*) a montré que la législation antidiscrimination protège les personnes souffrant de troubles mentaux dans presque tous les États membres de l'UE. Dans la plupart des cas, les personnes souffrant de troubles mentaux bénéficient également de mesures pour des aménagements raisonnables ou de mesures de protection dans le cadre du travail. Le rapport conclut en présentant des exemples de situation dans lesquelles la législation étend l'obligation de fournir des aménagements raisonnables au-delà de l'emploi, notamment dans les domaines de l'éducation, du logement et de l'accès aux biens et aux services.

<sup>78</sup> Pologne, Loi sur l'égalité de traitement, 3 décembre 2010.

<sup>79</sup> Slovénie, Loi modifiant la loi sur la réhabilitation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées.

En 2011, la **Croatie** a adopté une nouvelle législation interdisant explicitement la discrimination directe et indirecte contre les personnes demandant l'aide de l'assistance sociale,<sup>80</sup> abolissant la condition préalable exigeant que le candidat ait connu de graves problèmes de santé avant l'âge de 18 ans. Les personnes souffrant d'un handicap ou de graves problèmes de santé peuvent maintenant bénéficier de l'assistance sociale quel que soit l'âge de l'apparition du handicap ou des problèmes de santé.

### 5.5.3. Accessibilité

L'accessibilité est une condition préalable nécessaire pour l'intégration sociale, économique et politique des personnes handicapées, des personnes âgées et des personnes à mobilité réduite ou ayant des limitations fonctionnelles temporaires. Comme annoncé dans la Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées, la Commission européenne examine les avantages d'une proposition de loi européenne sur l'accessibilité jusqu'à la fin de l'année 2012. La Commission étudie la possibilité d'une « proposition favorable aux entreprises » visant à améliorer le marché des biens et services qui sont accessibles pour les personnes handicapées et les personnes âgées, grâce à une approche de « design pour tous » utilisant les normes harmonisées.

*« [I] existe une étroite corrélation entre la mobilité, le handicap et l'intégration sociale, notamment en ce qui concerne la liberté de communication et l'accès à celle-ci (notamment Braille, langues des signes et autres moyens de communication), la liberté de déplacement dans tous les domaines de l'existence et l'accès aux services ; considérant qu'il est nécessaire de promouvoir la pleine participation à tous les aspects de la vie sociale en gardant à l'esprit l'importance des politiques communautaires en matière de technologies de l'information et de la communication, ainsi que le progrès de la domotique et des solutions de communication en ligne, et qu'il convient de permettre une pleine accessibilité en encourageant l'adoption de normes compatibles au sein du marché unique et en facilitant leur diffusion ».*

*Rapport du Parlement européen sur la mobilité et l'intégration des personnes handicapées et la stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées (2010/2272 (INI))<sup>81</sup>*

La concurrence qui en découle chez les fournisseurs et l'ouverture des marchés dans les États membres de l'UE vise à élargir le choix de biens accessibles et de services à des prix plus abordables, en stimulant ainsi les opportunités commerciales et la croissance économique et en favorisant de cette façon l'intégration sociale des personnes bénéficiant de ces biens et services.<sup>82</sup> En décembre 2011, la Commission a lancé une consultation publique sur la loi européenne sur l'accessibilité, encourageant un large éventail de parties prenantes à participer.<sup>83</sup>

<sup>80</sup> Croatie, Loi sur l'assistance sociale.  
<sup>81</sup> Parlement européen (2011b).  
<sup>82</sup> Commission européenne (2011b).  
<sup>83</sup> Commission européenne (2011f).

Des politiques et des programmes ayant pour objectif l'amélioration de l'accessibilité physique aux bâtiments ont été lancés dans certains États membres de l'UE, notamment la **France**,<sup>84</sup> **l'Allemagne**<sup>85</sup> et la **Roumanie**.<sup>86</sup> L'amélioration de l'accessibilité va au-delà de l'environnement physique et peut également concerner les procédures, les processus, les services ou les environnements virtuels (voir le Chapitre 7 pour plus d'informations sur les mesures prises pour promouvoir l'accessibilité des bureaux de vote).

Le manque d'accessibilité a également attiré l'attention des organismes de promotion de l'égalité dans certains États membres de l'UE. Par exemple, dans son rapport annuel 2010, l'Office du Médiateur de **Bulgarie** (*Омбудсман на Република България*) indique un manque d'accessibilité, tant physique qu'en termes de processus administratifs, dans les hôpitaux, les centres d'aide sociale, les centres pour personnes handicapées et les transports publics.<sup>87</sup>

#### Pratiques encourageantes

##### Amélioration de l'accès aux bâtiments

L'Organisation danoise pour l'accessibilité pour tous (*Foreningen Tilgængelighed for Alle*) a élaboré un système de certification de l'accessibilité (*Mærkeordningen for Tilgængelighed*). L'objectif du système est de montrer clairement l'accessibilité réelle des bâtiments gouvernementaux, ainsi que celle des sociétés et des organisations qui proposent un accès au public. Il comporte sept catégories : les usagers en fauteuil roulant, la mobilité réduite, les handicaps visuels, les handicaps auditifs, l'asthme et les allergies, les troubles mentaux et les difficultés de lecture. Il propose des signes qui indiquent lorsqu'un bâtiment respecte les exigences minimales en matière d'accessibilité dans une des sept catégories. Tous les bâtiments des tribunaux qui ont été intégrés dans le système sont présentés en ligne avec une fiche technique concernant le bâtiment et son accessibilité sur [www.godadgang.dk](http://www.godadgang.dk) et [www.borger.dk](http://www.borger.dk). L'organisation rédige également un rapport sur l'accessibilité de chaque bâtiment et inclut des recommandations pour d'éventuelles améliorations.

*Pour plus d'informations, consultez le site [www.godadgang.dk](http://www.godadgang.dk) ou le Chapitre 5*

<sup>84</sup> France, Proposition de loi [3431] visant à rendre accessibles aux aveugles les cartes et les menus dans les restaurants ; France, Observatoire interministériel de l'accessibilité et de la conception universelle (2011).  
<sup>85</sup> Allemagne, Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit (2011) ; Allemagne, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011), p. 196.  
<sup>86</sup> Roumanie, PROIECT (2011).  
<sup>87</sup> Bulgarie, Bureau du médiateur bulgare (2011), p. 10.



### 5.5.4. Lutte contre la discrimination des personnes handicapées : emploi, éducation inclusive et vie autonome

Un rapport du Parlement européen sur la mobilité et l'intégration des personnes handicapées signale que la discrimination dans le cadre du travail est souvent plus étroitement liée à l'accès à l'emploi qu'à la discrimination sur le lieu de travail pour ceux qui ont déjà un emploi.<sup>88</sup> Sur un nombre estimé de 80 millions de personnes handicapées vivant au sein de l'UE, le rapport note que seulement 30 à 40 % d'entre elles ont un emploi, ce qui place les personnes handicapées dans une situation dans laquelle elles sont menacées de pauvreté. Au niveau national, les faibles niveaux d'emploi des personnes handicapées ont fait l'objet de recherches et ont été confirmés par les spécialistes de la santé au travail et les organismes de promotion de l'égalité au **Danemark**,<sup>89</sup> en **Finlande**<sup>90</sup> et en **Slovénie**.<sup>91</sup>

#### ACTIVITÉ DE LA FRA

#### Élaboration de ressources de communication faciles à lire

La FRA a publié une série de brèves publications dans un format facile à lire pour rendre ses recherches accessibles aux personnes souffrant de déficience intellectuelle. Les informations se concentrent sur le travail de la FRA dans le domaine du handicap et incluent un résumé de son rapport 2010 sur la participation politique.

Pour plus d'informations, veuillez consulter : [http://fra.europa.eu/fraWebsite/disability/disability\\_en.htm](http://fra.europa.eu/fraWebsite/disability/disability_en.htm)

L'Organisation mondiale de la Santé et la Banque mondiale, dans leur *Rapport mondial sur le handicap* publié conjointement en 2011, indiquent que la promotion de l'égalité en interdisant la discrimination et par le biais de mesures d'action positive sont plus susceptibles de profiter aux personnes qui travaillent déjà qu'à celles qui recherchent un emploi.<sup>92</sup> Le rapport indique que les personnes handicapées sont généralement en moins bonne santé, qu'elles ont un niveau d'éducation plus bas, qu'elles ont moins d'opportunités économiques et qu'elles connaissent des niveaux de pauvreté plus élevés que les personnes ne souffrant pas de handicap.

Les Fonds structurels européens sont un instrument utile pour l'amélioration de l'accessibilité et la

promotion de l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail, ce qui leur permet d'améliorer leur participation à la société civile. En octobre 2011, la Commission européenne a soumis sa proposition de règlement définissant des dispositions communes pour les fonds pour la période 2014 à 2020.<sup>93</sup> La proposition définit un certain nombre de dispositions associées au handicap, notamment en relation avec l'accessibilité et la vie autonome. Plus important encore, l'article 87, paragraphe 3, point ii), indique que les programmes opérationnels financés par les Fonds structurels doivent inclure « une description des actions spécifiques visant à encourager l'égalité des chances et à prévenir toute discrimination fondée sur [...] le handicap [...] lors de l'élaboration, la conception et l'exécution du programme de coopération, et notamment en ce qui concerne l'accès au financement, compte tenu des besoins des différents groupes cibles exposés aux discriminations et, en particulier, de l'exigence de garantir l'accès aux personnes handicapées ». En outre, une des conditions générales qui doit être respectée avant que les fonds ne soient libérés concerne le handicap et requiert « l'existence d'un mécanisme permettant de garantir la transposition et l'application effectives de la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées ». De plus, les comités de suivi évaluant les programmes opérationnels doivent examiner « les actions en faveur de l'égalité [...] et les actions de lutte contre les discriminations, y compris l'accessibilité pour les personnes handicapées ».

Le rapport d'activités annuel 2010 du ministère du travail et de l'immigration d'**Espagne** révèle par exemple que le financement par le biais du Fonds social européen a permis à 8 243 personnes handicapées de trouver un travail avant la fin de l'année 2010.<sup>94</sup> Ce fonds a également financé des campagnes de sensibilisation pour promouvoir le recrutement de travailleurs handicapés auprès des employeurs.

« Les personnes handicapées ont une compréhension unique de leur handicap et de leur situation. Pour élaborer et mettre en œuvre la politique, la législation et les services, il faut les consulter et assurer leur participation active au processus. Les organisations de personnes handicapées pourront avoir besoin d'un renforcement de leurs capacités et d'un appui afin qu'elles puissent mieux soutenir l'émancipation de leurs membres et défendre leurs intérêts. Lorsqu'elles sont correctement développées et financées, elles peuvent également jouer un rôle dans la prestation de service (par exemple dans la transmission d'informations, le soutien des pairs et le mode de vie indépendant) ».

*Rapport mondial sur le handicap (2011, version anglaise) de l'Organisation mondiale de la Santé et de la Banque mondiale, p.265*

88 Parlement européen (2011a).

89 Thomsen, L. B. et Høgelund J. (2011).

90 Finlande, Institut finlandais de la santé au travail (2010).

91 Slovénie, Univerza na Primorskem, Fakulteta za management (2010).

92 Organisation mondiale de la Santé (OMS) et Banque Mondiale (2011).

93 Commission européenne (2011g).

94 Espagne, Ministère du Travail et de l'Immigration (2011).

L'éducation inclusive est une condition préalable à l'intégration des personnes handicapées dans la société, notamment parce que l'éducation et les diplômes officiels permettent d'accéder à un emploi et d'obtenir de l'avancement professionnel. Toutefois, dans certains États membres de l'UE, les enfants handicapés peuvent uniquement suivre des cours dans des « écoles spéciales » et ne peuvent pas fréquenter les écoles normales.

Cela peut être fortement préjudiciable pour l'éducation des enfants, selon les conclusions d'une audition d'experts de la Commission des enfants de la Chambre basse du Parlement (*Bundestag*) en **Allemagne**.<sup>95</sup> L'audition des experts a également déterminé qu'une majorité des enfants handicapés en Allemagne ont des troubles de l'apprentissage et de la parole, alors qu'une proportion moindre souffre de handicaps graves. Toutefois, 85 % des enfants handicapés fréquentent des écoles spéciales. Les experts qui ont pris part à l'audition étaient favorables à l'intégration des enfants handicapés dans le système éducatif normal et à la mise à disposition de professeurs spécialement formés au lieu de conserver deux systèmes éducatifs distincts.

La disponibilité immédiate de professeurs de soutien de qualité est essentielle pour garantir une éducation inclusive. Dans ce contexte, en **Italie**, la Cour constitutionnelle a jugé illégale une législation qui imposait un plafond maximum pour le nombre de professeurs de soutien dans les écoles publiques et empêchait les écoles d'engager des professeurs à durée déterminée pour aider les enfants souffrant de handicaps lourds.<sup>96</sup> De la même manière, le Tribunal de Milan a jugé que la décision du ministre de l'éducation de réduire le nombre d'heures de soutien spécial donné aux enfants handicapés relevait de la discrimination.<sup>97</sup> Le tribunal a conclu que le gouvernement ne respectait pas l'obligation d'adopter des aménagements raisonnables pour les enfants qui ont besoin d'une assistance spéciale dans le système éducatif. Bien que le nombre de professeurs de soutien ait augmenté en Italie, le rapport élève/professeur a diminué en raison d'une hausse de 45 % du nombre d'élèves handicapés au cours de la dernière décennie.

La vie autonome est reconnue par l'article 19 de la CRPD qui inclut également un droit à l'assistance personnelle. En 2011, le réseau européen pour la vie autonome a invité l'UE à prendre une série de mesures pour la protection et la promotion de ces droits.<sup>98</sup> La notion de vie autonome vient des efforts du mouvement des personnes handicapées pour encourager des alternatives à la

vie en institutions en préconisant un concept basé sur le fait de donner le choix aux personnes handicapées et de leur donner le contrôle de leur vie. La vie autonome permet aux personnes handicapées de prendre part à la vie de leur communauté de la même manière que les autres. Elle sert de moteur pour l'autonomie et le contrôle sur les adaptations de vie et les activités de la vie quotidienne.

Le Bureau pour les questions relatives au handicap du **Royaume-Uni** indique que plus d'un cinquième des personnes handicapées pensent qu'elles n'ont souvent pas le choix et qu'elles n'ont pas de contrôle sur leur vie quotidienne. Le rapport indique que lorsque les personnes handicapées reçoivent des paiements directs ou des budgets personnalisés pour organiser l'assistance personnelle, elles ont davantage le choix et de contrôle sur leur vie.<sup>99</sup>

L'organisme responsable du suivi de la mise en œuvre de la CRPD en **Autriche** a publié un avis sur l'assistance personnelle (*Stellungnahme zu persönlicher Assistenz*) en juin 2011.<sup>100</sup> L'avis mettait l'accent sur le fait que les personnes handicapées doivent pouvoir choisir et contrôler leur assistance personnelle et que ce choix est un moteur important facilitant l'intégration dans la société. L'avis indiquait qu'il n'existait pas de financement adéquat basé sur les besoins pour une assistance personnelle en Autriche.

Les programmes de désinstitutionalisation améliorent la possibilité pour les personnes handicapées de vivre de façon autonome. Un tel projet a été mis en place pour les enfants vivant en institutions en **Bulgarie**, avec chaque enfant bénéficiant d'un programme personnalisé de désinstitutionalisation.<sup>101</sup> Le projet inclut des plans pour le développement de centres de soin familiaux, de centres protégés où un petit nombre d'enfants vivent ensemble, des centres de jour pour les enfants handicapés et des centres pour la réhabilitation et l'intégration sociale dans des villes et des villages du pays. Les services planifiés offriraient une capacité supérieure (2 076 places) à celle qui est actuellement requise, au cas où d'autres enfants auraient besoin de tels services à l'avenir, tels que des enfants de moins de trois ans vivant dans des institutions et des enfants vivant dans la communauté mais menacés d'abandon.

Dans un rapport soulignant les mauvaises conditions de vie des patients souffrant de déficiences intellectuelles et psychosociales qui vivent dans des institutions psychiatriques et des centres de soins sociaux, le Centre de défense pour les maladies mentales de **Croatie** met en exergue la nécessité de réforme urgente dans ce

95 Allemagne, Bundestag (2011a).

96 Italie, Cour constitutionnelle (2010), loi n° 247/2007.

97 Italie, Cour de Milan, Ordinanza del 1 aprile 2011.

98 European Network on Independent Living (ENIL) (2011).

99 Royaume-Uni, Office for Disability Issues (2011).

100 Autriche, Conseil indépendant d'observation (2011).

101 Bulgarie, Ministère du Travail et de la Politique sociale (2011).



domaine.<sup>102</sup> Le rapport recommande l'introduction immédiate d'un paquet de réformes donnant la priorité à la désinstitutionnalisation et la création de soins communautaires pour remédier à cette situation.

« Conformément au droit international et européen relatif aux droits de l'homme, les gouvernements doivent passer d'un système de soins institutionnel à des services communautaires alternatifs qui permettent aux enfants, aux personnes handicapées (notamment les patients des services de santé mentale) et aux personnes âgées de vivre au sein de la communauté et de participer à celle-ci ».

Bureau du Haut Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, Bureau de Bruxelles, *Forgotten Europeans, forgotten rights* (2011)

## 5.6. Discrimination fondée sur l'âge

La présente section traite de la discrimination fondée sur l'âge. Elle présente en premier lieu les développements internationaux liés aux droits des personnes âgées, avant d'examiner la situation des jeunes et des personnes âgées sur le marché du travail dans les États membres de l'UE. Enfin, elle met en lumière des initiatives favorisant l'autonomie des personnes âgées et la préservation de conditions de vie dignes en vue de lutter contre la maltraitance à leur égard.

### 5.6.1. Développements internationaux

En décembre 2010, l'Assemblée générale des Nations Unies a créé un groupe de travail ouvert pour le renforcement de la protection des droits de l'homme des personnes âgées, également connu sous le nom de Groupe de travail ouvert sur le vieillissement.<sup>103</sup> Son mandat est d'analyser le cadre international existant sur les droits de l'homme des personnes âgées et d'identifier d'éventuels écarts et la meilleure manière de les combler, notamment en étudiant la faisabilité de nouveaux investissements et de nouvelles mesures, le cas échéant.<sup>104</sup>

Le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe a chargé son Comité directeur pour les droits de l'homme d'élaborer entre 2012 et 2013 un instrument non contraignant pour la promotion des droits et de la dignité des personnes âgées. Un groupe de rédaction a été créé à cet effet. L'année 2012 est l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations, pour laquelle les préparatifs ont commencé en 2011.<sup>105</sup> L'objectif est de faire connaître les opportunités

qui s'offrent aux personnes âgées pour leur permettre de rester dans la population active, si elles souhaitent le faire, de jouer un rôle actif dans la société et de vivre en bonne santé. La mise en évidence des défis que les responsables politiques et les parties prenantes doivent relever pour améliorer les opportunités de vieillissement actif et de vie autonome dans les domaines de l'emploi, des soins de santé, des services sociaux, de la formation des adultes, du bénévolat, du logement, des technologies de l'information, des services ou des transports constitue un autre objectif.

De nombreuses activités sont prévues dans certains États membres de l'UE au cours de l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations, notamment le lancement d'études sur la réalité du vieillissement actif, comme l'a fait en **Belgique** le Service public fédéral pour la sécurité sociale,<sup>106</sup> des campagnes de sensibilisation, telles que le *Projet de sensibilisation à l'âge et de soutien aux personnes âgées* de la Croix rouge en **Bulgarie**;<sup>107</sup> ou la journée annuelle de formation en ligne organisée en **Estonie** par le Centre pour le développement de la formation en ligne dans le cadre de la Semaine des adultes en formation.<sup>108</sup>

### 5.6.2. Discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi

Des décisions de justice jugeant que l'affaire constituait une discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi, notamment en ce qui concerne les recrutements et les licenciements, ont été rendues aux niveaux européen et national. En septembre, dans une affaire concernant **l'Allemagne**, la CJUE a jugé que, dans l'affaire *Prigge et autres c. Deutsche Lufthansa AG*, l'interdiction faite aux pilotes de ligne de travailler après 60 ans constitue une discrimination fondée sur l'âge.<sup>109</sup>

En juillet, la Cour suprême d'**Autriche** (*Oberster Gerichtshof*) a constaté une discrimination fondée sur l'âge dans l'affaire d'un médecin qui s'était vu refusé un poste de médecin généraliste du système d'assurance maladie obligatoire (*Vertragsarzt*) à l'âge de 58 ans. Les règles de recrutement excluent les personnes de plus de 55 ans, à moins qu'un accord ne soit trouvé entre la société d'assurance et le candidat. Le candidat a affirmé que cette clause constituait une discrimination fondée sur l'âge. La Cour d'appel a jugé qu'il s'agissait d'une discrimination fondée sur l'âge, ce que la Cour suprême a confirmé en appel.

<sup>102</sup> Croatie, Centre d'action en faveur des personnes avec un handicap mental et Association pour l'affirmation sociale des personnes avec un handicap mental (2011).

<sup>103</sup> Nations Unies, Assemblée générale (2010).

<sup>104</sup> Nations Unies (2011).

<sup>105</sup> Commission européenne (2012).

<sup>106</sup> Belgique, Sécurité sociale direction générale appui stratégique (2011).

<sup>107</sup> Bulgarie, Croix-Rouge (2011).

<sup>108</sup> Estonie, Centre estonien de développement de la formation en ligne (2011).

<sup>109</sup> CJUE, *Reinhard Prigge et autres c. Deutsche Lufthansa AG*, C-447/09, 13 septembre 2011.

En juin, le Tribunal du district d'Helsinki (*Helsingin käräjäoikeus/Helsingfors tingsrätt*), en **Finlande**, a jugé que l'institution d'assurance sociale (*Kansaneläkelaitos, Folkpensionsanstalten*) avait discriminé un candidat de 58 ans ayant de meilleures qualifications et davantage d'expérience professionnelle qu'un candidat de 46 ans qui s'était vu offrir le poste de direction pour lequel ils avaient tous deux postulé.<sup>110</sup> Le demandeur a obtenu 8 000 EUR de compensation.

La Cour suprême d'**Espagne** a publié deux décisions abolissant un seuil maximum de 30 ans pour les candidatures à certains postes au sein de la police espagnole.<sup>111</sup> Il s'agit des premières décisions juridiques qui reconnaissent et abolissent une discrimination fondée sur l'âge pour l'accès à des emplois au sein de l'administration centrale espagnole. Leur importance réside dans l'influence qu'elles peuvent avoir sur les nombreuses procédures judiciaires pendantes sur le même sujet, à savoir : une discrimination supposée fondée sur l'âge dans plus de 15 cas de recrutement concernant plus de 30 000 emplois du secteur public depuis 2004.

Le Conseil d'État en **Grèce** a statué que l'âge maximum de 35 ans pour les candidats aux postes de juges des tribunaux inférieurs n'est contraire ni à la Constitution grecque, la directive 2000/78 établissant un cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi, ni à la législation nationale transposant cette directive. La durée du service militaire – qui est obligatoire uniquement pour les hommes – n'est cependant pas prise ici en compte, car cela serait contraire au principe de l'égalité des genres.<sup>112</sup>

En mars, le Médiateur européen a rédigé une recommandation destinée à la Commission européenne lui demandant de prouver qu'elle n'avait pas commis de discrimination fondée sur l'âge dans le cas d'un candidat de 63 ans lors de la procédure de sélection pour un poste d'assistant.<sup>113</sup>

Des taux d'emploi plus bas chez les jeunes et les personnes âgées peuvent indiquer une discrimination indirecte fondée sur l'âge en matière d'emploi. Les données collectées par Eurostat sur une base trimestrielle montrent que les jeunes âgés entre 15 et 24 ans et les personnes âgées entre 55 et 64 ans ont des taux d'emploi moins élevés que ceux de l'ensemble de la population active (entre 15 et 64 ans). En outre, les jeunes présentent un taux d'emploi moins élevé que celui des personnes âgées dans la plupart des États membres de l'UE,

à l'exception de l'**Autriche**, de **Malte**, des **Pays-Bas** et de la **Slovénie** (Figure 5.2).

Les différences en termes de taux d'emploi des jeunes et des personnes âgées pourraient notamment s'expliquer par le fait que les exigences applicables à de nombreux postes ouverts aux diplômés sont trop élevées, comme le suggère le Médiateur pour l'égalité des chances en **Lituanie**. Des attentes aussi élevées limitent particulièrement les perspectives d'emploi des jeunes femmes qui ont pris un congé de maternité après avoir obtenu leur diplôme.<sup>114</sup>

Le taux de chômage chez les jeunes de moins de 25 ans est supérieur à 10 % dans l'ensemble de l'UE, à l'exception de l'**Autriche**, de l'**Allemagne** et des **Pays-Bas**, comme l'indiquent les données d'Eurostat (Figure 5.3).

Les travailleurs plus jeunes doivent également faire face au chômage de longue durée. Dans la mise à jour 2011 de ses *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes* entre 15 et 24 ans, l'Organisation internationale du travail cite l'**Italie** comme exemple d'économie développée où le taux de chômage de longue durée des jeunes excède largement celui des autres adultes. En 2010, les jeunes de ce pays avaient trois fois et demi plus de risques d'être confrontés au chômage de longue durée que les autres adultes. Dans d'autres États membres de l'UE, tels que la **Belgique**, l'**Espagne**, la **France**, la **Grèce**, la **Hongrie**, l'**Irlande**, le **Royaume-Uni** et la **Slovaquie**, et les jeunes avaient deux fois plus de risques d'être confrontés à une situation similaire.<sup>115</sup>

### 5.6.3. Âgisme

Des recherches publiées en 2011 montrent que l'âgisme (à savoir une discrimination ou un traitement défavorable fondés sur l'âge) persiste au sein des États membres. Dans son *Rapport européen sur la prévention de la maltraitance envers les aînés* pour 2011, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) note que la « maltraitance des aînés est un phénomène très répandu dans tous les pays de la Région européenne [OMS] »,<sup>116</sup> avec au moins quatre millions de personnes âgées qui subiraient des mauvais traitements au cours d'une année.

Au niveau national, le Médiateur en **Croatie** fait état de preuves de placement involontaire des personnes âgées dans des maisons de retraite, ce qui suggère qu'un contrôle accru du système de restriction des capacités juridiques est nécessaire.<sup>117</sup>

110 Finlande, Helsingin käräjäoikeus, Helsingfors tingsrätt, Dnro L10/27675.

111 Espagne, Cour suprême, STS 2187/2011, 21 mars 2011; STS 2185/2011, 21 mars 2011.

112 Grèce, Conseil d'État (2011).

113 Médiateur européen (2011).

114 Lituanie, Bureau du Médiateur pour l'égalité des chances (2010).

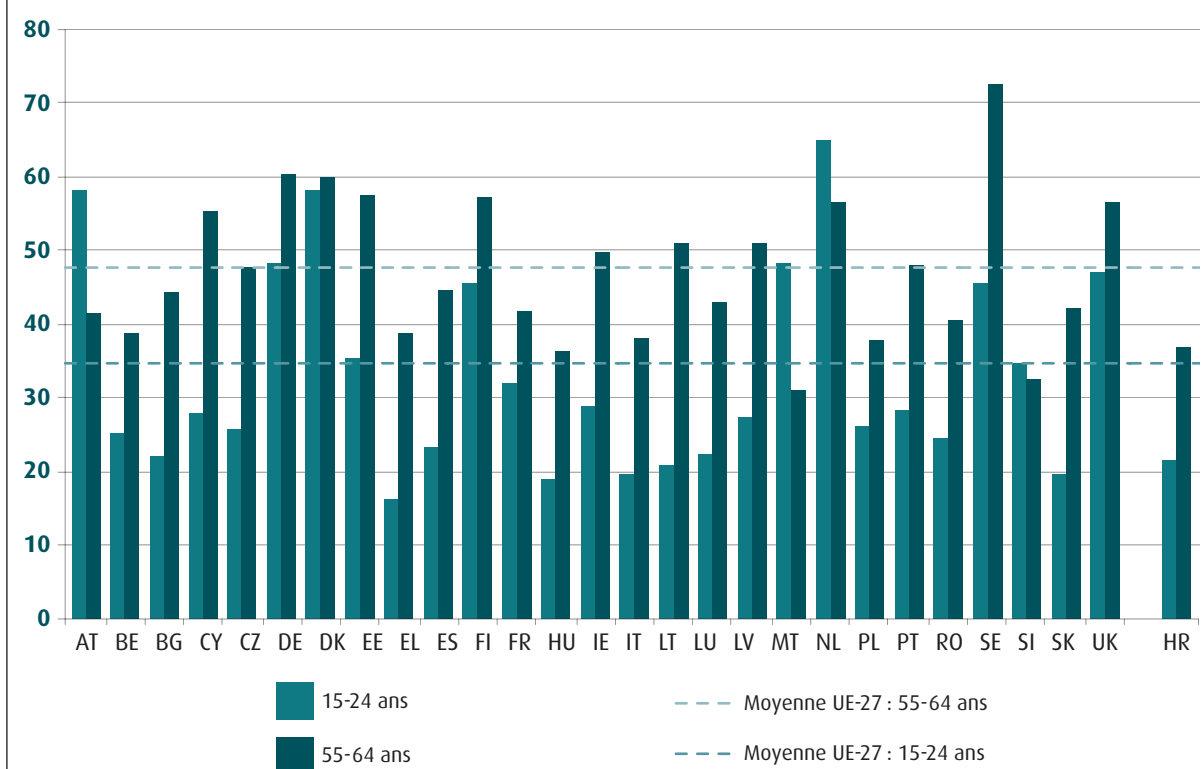
115 Organisation Internationale du travail (OIT) (2011), p. 3.

116 Organisation Mondiale de la Santé, Sethi D. (eds.) et al. (2011).

117 Croatie, Médiateur (2011), pp. 28-32.

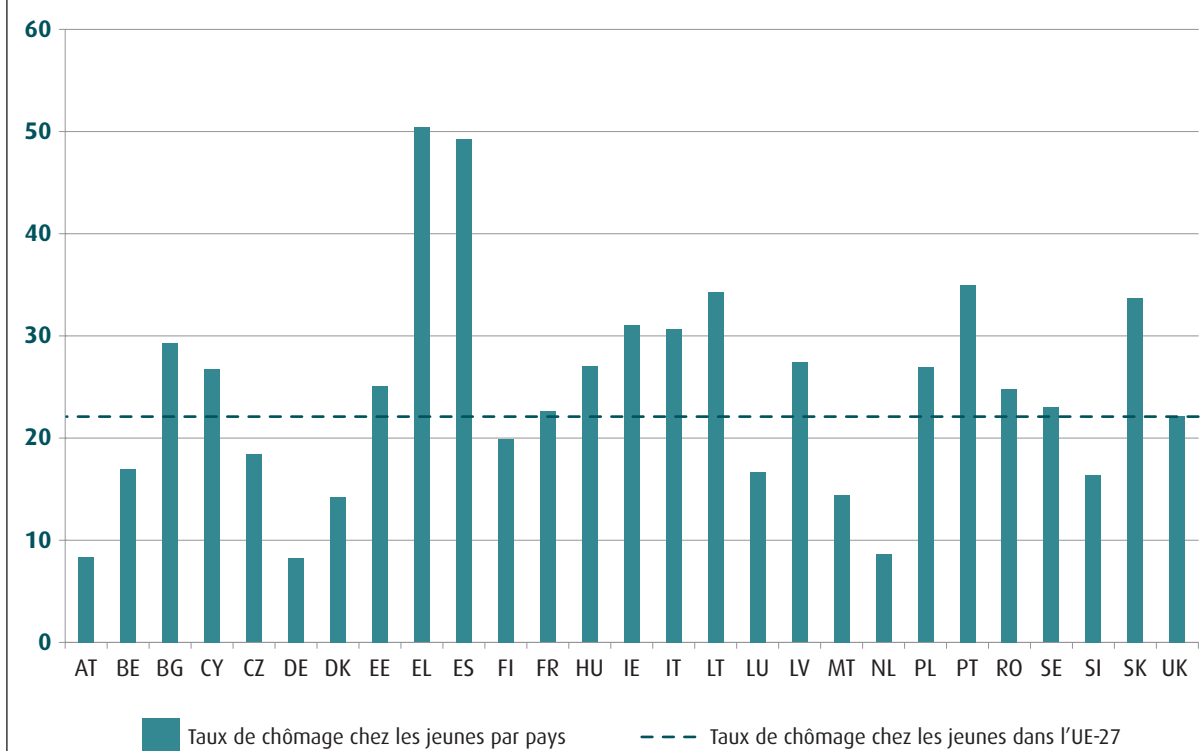


Figure 5.2 : Taux d'emploi par groupes d'âge, par pays, quatrième trimestre 2011 (%)



Source: Eurostat, 2012

Figure 5.3 : Taux de chômage des jeunes en 2011, corrigé des variations saisonnières, par pays (%)



Note : Les données font référence aux jeunes de moins de 25 ans.

Source : Eurostat, 2012, Le taux de chômage à 10,8% dans la zone euro à 10,2% dans l'UE27, p. 4 ; disponible sur : [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-02042012-AP/FR/3-02042012-AP-FR.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-02042012-AP/FR/3-02042012-AP-FR.PDF)



En mai 2011, le ministère de l'Intérieur de **Finlande** a publié un plan d'action pour améliorer la sécurité des aînés. Le programme contient des recommandations pour améliorer la sécurité, notamment pour éviter les abus, la violence et les crimes contre les aînés.<sup>118</sup>

Age UK, une organisation caritative britannique travaillant au profit des personnes âgées, a publié une étude sur l'âgisme en Europe<sup>119</sup> menée par l'European Research Group on Attitudes to Age (Eurage), une « équipe internationale de chercheurs spécialisés dans l'âgisme, les attitudes envers l'âge et les comparaisons interculturelles » dirigée par l'université de Kent au Royaume-Uni (pour plus d'informations sur Eurage, voir le site [www.eurage.com](http://www.eurage.com)). L'étude était fondée sur les conclusions de l'Enquête sociale européenne et a conclu que le grand âge est la source de discrimination la plus fréquente en Europe. Environ 64 % des répondants au **Royaume-Uni** et 44,4 % en Europe considéraient la discrimination fondée sur la vieillesse comme un problème grave.

#### Pratiques encourageantes

##### Festival célébrant les aînés en Irlande

Le Bealtaine Festival en **Irlande** est un festival national annuel célébrant les personnes âgées dans le domaine des arts. Bealtaine fonctionne en partenariat avec plus de 400 organisations et groupes qui organisent des événements dans tout le pays. Chaque année, les organisations participantes collaborent étroitement avec un nombre limité d'artistes, de groupes ou d'organisateur pour préparer des événements ambitieux ou inhabituels, fournir des conseils, prendre des contacts et fournir un soutien financier. Le festival de Bealtaine a grandi et est devenu plus ambitieux en 15 années d'existence et est reconnu dans le monde entier comme le premier festival de ce genre, un festival national célébrant les aînés.

Pour plus d'informations, voir : [www.bealtaine.com](http://www.bealtaine.com)

## 5.7. Discrimination fondée sur la religion ou les convictions

La présente section analyse les développements juridiques, sociaux et politiques relatifs à la discrimination fondée sur la religion ou les convictions qui sont intervenus en 2011. Elle examine en premier lieu les développements juridiques concernant la discrimination fondée sur la religion ou les convictions. Elle

<sup>118</sup> Finlande, Ministère de l'Intérieur (2011).

<sup>119</sup> Age UK (2011).

aborde ensuite la jurisprudence relative aux limites d'une restriction justifiable de la liberté de religion ou de conviction. Elle s'achève par l'examen de manifestations d'intolérance religieuse dans les États membres de l'UE.

### 5.7.1. Développements juridiques relatifs à la discrimination fondée sur la religion ou les convictions

Des développements juridiques ont été observés dans plusieurs États membres de l'UE qui pourraient avoir un impact négatif sur les pratiques et les rituels religieux des membres de certaines communautés religieuses, notamment les juifs et les musulmans en **Belgique**, en **France** et aux **Pays-Bas**.

Des lois sur l'interdiction du port d'un vêtement couvrant le visage dans les lieux publics sont entrées en vigueur ou ont été proposées dans certains États membres. Bien que généralement formulés pour des motifs de sécurité nationale, ces développements pourraient affecter les femmes musulmanes qui portent le voile intégral au nom de leurs convictions religieuses.

La législation interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public (Loi n° 2010-1192 du 11 octobre 2010) est entrée en vigueur en **France** en avril 2011.<sup>120</sup> Une législation similaire interdisant le port de tout vêtement cachant partiellement ou totalement le visage dans l'espace public est entrée en vigueur en **Belgique** en juillet 2011.<sup>121</sup> Un recours en annulation de cette loi a été introduit devant la Cour constitutionnelle par une personne individuelle le 17 novembre 2011. La décision n'a pas encore été prononcée. En septembre 2011, le Conseil des ministres des **Pays-Bas** s'est prononcé en faveur d'un projet de loi proposant que les vêtements couvrant le visage soient interdits, dans la mesure où ces vêtements sont perçus comme étant en contradiction avec les principes d'égalité entre les femmes et les hommes.<sup>122</sup> Le Parlement néerlandais (*Tweede Kamer der Staten-Generaal*) étudie le projet de loi depuis février 2012.<sup>123</sup>

<sup>120</sup> France (2011), Loi 2010-1192.

<sup>121</sup> Belgique, Loi visant à interdire le port de tout vêtement cachant totalement ou de manière principale le visage.

<sup>122</sup> Pays-Bas, Ministère de l'Intérieur et des relations du Royaume (2011).

<sup>123</sup> Pays-Bas, Chambre basse du Parlement (2012).



« La directive 93/119/CE prévoyait une dérogation à l'obligation d'étourdissement en cas d'abattage rituel se déroulant à l'abattoir. Étant donné que les dispositions communautaires applicables aux abattages rituels ont été transposées de manière différente selon les contextes nationaux et que les dispositions nationales prennent en considération des dimensions qui transcendent l'objectif du présent règlement, il importe de maintenir la dérogation à l'exigence d'étourdissement des animaux préalablement à l'abattage, en laissant toutefois un certain degré de subsidiarité à chaque État membre. En conséquence, le présent règlement respecte la liberté de religion et le droit de manifester sa religion ou ses convictions par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites, tel que le prévoit l'article 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ».

Règlement n° 1099/2009 du Conseil (CE) du 24 septembre 2009 sur la protection des animaux au moment de leur mise à mort

En juin 2011, le Parlement des **Pays-Bas** avait accepté un projet de loi (proposé par le Parti des animaux (*Partij voor de Dieren*) qui aurait entraîné l'interdiction de l'abattage des animaux sans étourdissement préalable. Le Sénat néerlandais (*Eerste Kamer der Staten-Generaal*) a rejeté le projet de loi dans la forme proposée en décembre 2011. Si ce projet de loi avait été accepté, il aurait pu avoir des répercussions sur l'approvisionnement de viande kascher ou halal pour les pratiquants du judaïsme ou de l'islam. Toutefois, le débat est toujours en cours et le Secrétaire d'État à l'agriculture discute avec les représentants de groupes juifs et musulmans pour définir les modifications qui pourraient être appliquées à la législation.<sup>124</sup>

Un projet de loi proposant l'interdiction de l'abattage rituel sans anesthésier les animaux au préalable a été proposé par le parti de l'Alliance néo-flamande (*Nieuw-Vlaamse Alliantie*, N-VA) à la fin de l'année 2010 en **Belgique**. Ce projet de loi est toujours en cours d'examen au Parlement, la Chambre des représentants. Il stipule, selon ses auteurs, que le bien-être des animaux prévaut sur le droit à la liberté de religion.<sup>125</sup>

Des discussions sur les pratiques d'abattage rituel ont également eu lieu en **France**, bien que ce fût dans le cadre de la protection des consommateurs et de la traçabilité des produits de consommation, notamment en ce qui concerne l'étiquetage de la viande issue d'animaux qui ont été abattus sans étourdissement préalable. Un décret associé aux modalités d'abattage a été soumis au Comité consultatif de la santé et de la protection animale en octobre 2011.<sup>126</sup>

### 5.7.2. Cas de discrimination fondée sur la religion ou les convictions

Les cas documentés de traitement inégal fondé sur la religion ou les convictions concernent souvent une

discrimination contre des femmes musulmanes portant le voile sur le lieu de travail. Ces cas concernent souvent l'intersection du sexe et de la religion comme motifs de la discrimination.

Un certain nombre de cas associés à des discriminations fondées sur la religion ou les convictions sont signalés dans l'éducation. En ce qui concerne l'affichage de symboles religieux, la Grande Chambre de la Cour européenne des droits de l'homme (CouEDH) a jugé en mars 2011, dans l'affaire *Lautsi et autres c. Italie*, que l'exigence imposée par la législation italienne d'accrocher un crucifix dans les salles de classe des écoles publiques ne porte pas atteinte aux droits des parents d'assurer l'éducation et l'enseignement conformément à leurs convictions religieuses ou philosophiques (protégés par l'article 2 du protocole n° 1 de la CEDH).<sup>127</sup> Bien que la CouEDH n'ait pas trouvé de motif d'examiner l'affaire dans le cadre de l'article 14 de la CEDH interdisant la discrimination, son jugement a mis en lumière la question de savoir quand un traitement différent fondé sur la religion peut être justifiable. Dans ce cas, la CouEDH a considéré que le fait d'accrocher un crucifix est essentiellement un « symbole passif » « dont l'influence sur les élèves ne peut être comparée à un discours didactique ou à la participation à des activités religieuses ». Dans le même temps, elle reconnaît que l'exposition d'un symbole religieux dans une salle de classe peut avoir une influence sur les élèves et que l'on ne peut donc pas affirmer qu'il a ou non un effet sur des jeunes gens dont les convictions ne sont pas encore fixées.

La CouEDH a conclu que le moment où les activités ou les symboles religieux peuvent être considérés comme une infraction à la liberté de conscience ou de religion est celui où un processus d'« endoctrinement » se met en place.

« À cet égard, il est vrai qu'en prescrivant la présence du crucifix dans les salles de classe des écoles publiques – lequel, qu'on lui reconnaisse ou non en sus une valeur symbolique laïque, renvoie indubitablement au christianisme –, la réglementation donne à la religion majoritaire du pays une visibilité prépondérante dans l'environnement scolaire. Cela ne suffit toutefois pas en soi pour caractériser une démarche d'endoctrinement de la part de l'État défendeur et pour établir un manquement aux prescriptions de l'article 2 du Protocole n° 1 ».

Cour européenne des droits de l'homme, *Lautsi et autres c. Italie*, 18 mars 2011, paragraphe 71

Le Tribunal administratif fédéral (*Bundesverwaltungsgericht*, BVerwG) en **Allemagne** a jugé que le fait de ne pas autoriser des élèves à prier dans les locaux de l'école en dehors des heures de cours relevait de la

<sup>124</sup> Pays-Bas (2012).

<sup>125</sup> Belgique, Chambre des Représentants (2010).

<sup>126</sup> France, Assemblée Nationale (2011).

<sup>127</sup> CouEDH, *Lautsi et autres c. Italie*, n° 30814/06, 18 mars 2011.

discrimination fondée sur la religion ou les croyances (BVerwG 6 C 20.10, OVG 3 B 29.09). Le BVerwG a conclu que le fait d'appliquer des restrictions au sein des locaux de l'école ne pouvait pas être justifié sur la base du droit à l'éducation ni en invoquant la neutralité de l'État.

Les restrictions peuvent toutefois être justifiées pour préserver la liberté de religion des autres élèves ou dans l'intérêt d'une coexistence pacifique entre les élèves à l'école. Dans la mesure où plusieurs incidents motivés par des tensions religieuses s'étaient produits entre les élèves à l'école en question, le BVerwG était prêt à accepter que l'autorisation donnée à une personne de prier dans les locaux donne lieu à des tensions supplémentaires.

Toutefois, la BVerwG a jugé que l'école aurait dû envisager des moyens moins intrusifs qu'une interdiction complète (comme proposer une salle de prière séparée) pour que la restriction soit considérée comme correspondant à la nécessité de préserver une coexistence pacifique. Cependant, l'école avait déjà essayé cette solution mais la salle de prière avait donné lieu à des conflits entre les élèves portant le voile et celles ne le portant pas et parce que les étudiants masculins refusaient de partager la salle avec des étudiantes. L'école a jugé que la décision d'interdire toutes les prières était justifiée à la lumière du fait qu'une salle de prière spéciale ne s'était pas avérée être une solution adéquate au problème.<sup>128</sup>

D'autres cas sont associés à des situations dans lesquelles la liberté de religion exercée par des organisations religieuses pouvait elle-même engendrer une discrimination. L'article 4, paragraphe 2, de la directive relative à l'égalité dans l'emploi stipule<sup>129</sup> que des Églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions peuvent demander des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation, pourvu que cette demande respecte les constitutions et les législations nationales.

En septembre, le Tribunal fédéral du travail (*Bundesarbeitsgericht*) d'Allemagne a jugé que le licenciement d'un médecin en chef catholique travaillant dans un hôpital catholique au motif du remariage du médecin était illégal.<sup>130</sup> Par contre, dans l'affaire *Siebenhaar c. Allemagne* concernant le licenciement d'une employée d'une crèche gérée par une paroisse protestante au motif de sa participation active à une autre communauté religieuse, la CouEDH n'a pas jugé qu'il s'agissait

d'une violation de l'article 9 de la CEDH garantissant la liberté de religion ou de conviction.<sup>131</sup>

Selon les tribunaux nationaux qui avaient examiné l'affaire, le licenciement était nécessaire pour préserver la crédibilité de l'Église, ce qui prévalait sur l'intérêt de l'employée qui souhaitait conserver son poste. En jugeant que le licenciement de l'employée de crèche par l'Église protestante pour participation active à une autre communauté religieuse était justifié, la CEDH a jugé que les conclusions des tribunaux allemands du travail étaient raisonnables.

### 5.7.3. Preuves d'intolérance envers des groupes religieux

L'intolérance envers des groupes religieux a persisté dans différentes parties du grand public et dans les discours politiques de certains États membres en 2011. L'ENAR, le Réseau européen contre le racisme, signale des faits d'intolérance envers des juifs, des musulmans et des chrétiens non orthodoxes minoritaires au sein de l'UE. L'ENAR fait état d'éléments qui montrent que, outre le fait d'être victimes de violence, les membres des minorités ethniques et religieuses sont victimes de discrimination dans l'emploi, le logement, l'éducation, la santé et l'accès aux biens et services.<sup>132</sup>

Le rapporteur spécial des Nations Unies sur la liberté de religion ou de conviction a critiqué les débats sur l'intégration en **Allemagne** car ceux-ci se concentraient sur les musulmans. Il a indiqué que cette attention pouvait pousser certains musulmans vers la radicalisation et l'intolérance.<sup>133</sup>

L'Institut des relations raciales (*Institute of Race Relations*) a noté qu'une certaine rhétorique islamophobe au **Royaume-Uni** était en partie influencée par des politiques anti-terroristes, dont il a été prouvé qu'elles contribuent au traitement des minorités musulmanes comme des « communautés suspectes ».<sup>134</sup> Cette constatation reflète les recherches comparatives financées par le Conseil de recherche économique et social (*Economic and Social Research Council*) sur l'impact des politiques anti-terroristes sur les communautés irlandaise et musulmane en Grande-Bretagne menées par la London Metropolitan University.<sup>135</sup>

L'intolérance envers les musulmans est évidente en **Bulgarie**, où des partisans du parti politique Ataka ont attaqué des musulmans rassemblés pour la prière du vendredi dans la mosquée Banya Bashi de Sofia le 20 mai 2011. Plusieurs personnes ont été blessées lors

128 Allemagne, Bundesverwaltungsgericht (BVerwG 6), C 20.10, OVG 3 B 29.09, 30 novembre 2011.

129 Directive 2000/78/CE, JO 2000 L 303, p. 16.

130 Allemagne, Bundesarbeitsgericht (2011), 2 AZR 543/10, 8 septembre 2011.

131 CouEDH, *Siebenhaar c. Allemagne*, n° 18136/02, 3 février 2011.

132 ENAR, Gauci, J. (2011) ; ENAR, Iganski, P. (2011).

133 Allemagne, Bundestag (2011b).

134 Royaume-Uni, Institute of Race Relations (2011).

135 Hickman, M. et al. (2011).



de l'attaque et la police a procédé à plusieurs arrestations ce jour-là. Une enquête préliminaire a été lancée immédiatement. De la même manière, des violences contre les Témoins de Jéhovah se sont produites à Burgas lorsque le Mouvement national bulgare (*Българско национално движение*) a organisé une manifestation en avril appelant à l'interdiction de ce culte. Un groupe de jeunes hommes portant des capuchons ont attaqué le Kingdom Hall, le lieu de culte des Témoins de Jéhovah, alors que des spectateurs chantaient et criaient pour les encourager. Sept manifestants ont été arrêtés et cinq d'entre eux ont par la suite été inculpés conformément au code pénal. Leur inculpation a été étendue en avril, conformément à la transposition dans la législation bulgare de la décision-cadre sur la lutte contre le racisme et la xénophobie.

Les évolutions juridiques associées à la santé et à la sécurité, aux problèmes de sécurité ou à la protection des consommateurs qui pourraient avoir un impact négatif sur les personnes qui suivent des pratiques religieuses conformément à leur croyance devront être suivies de près pour éviter les situations de discrimination indirecte fondée sur le culte ou les convictions.

## Perspectives

Il est attendu que les institutions de l'UE, les tribunaux nationaux et les organismes relatifs à l'égalité reconnaîtront et utiliseront davantage le concept de la discrimination multiple – une tendance qui permettrait aux décideurs politiques d'élaborer des mesures personnalisées pour éliminer les obstacles auxquels doivent faire face les personnes les plus vulnérables à la discrimination fondée sur plusieurs motifs.

Alors que l'adoption de la proposition de la Commission européenne pour une directive horizontale interdisant la discrimination en dehors du milieu professionnel sur la base de l'orientation sexuelle, de l'âge, du handicap et de la religion ou des convictions risque d'être à nouveau reportée, il est essentiel que son objectif premier (à savoir de s'engager dans une lutte plus globale contre la discrimination) soit mis en pratique.

Au niveau national, des mesures législatives adoptées pour mettre pleinement en œuvre la CRPD et pour lutter contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre permettront aux responsables politiques de lutter plus efficacement contre toutes les formes de discrimination. L'intérêt croissant au niveau national pour des mesures visant à promouvoir l'accessibilité pour les personnes handicapées pourrait permettre de favoriser une éducation plus inclusive et la vie en toute indépendance. Il convient toutefois de rester vigilant pour s'assurer que l'impact de la crise économique n'affecte pas de manière excessive l'offre de services aux personnes handicapées.

L'Année européenne 2012 du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations offrira l'opportunité aux responsables politiques de lutter contre et de poursuivre les traitements discriminatoires et l'exclusion des personnes âgées dans certains États membres de l'UE.

## Références

- Age UK (2011), *Ageism in Europe – Findings from the European Social Survey*, Londres, Age UK.
- Allemagne, Agence fédérale antidiscrimination (*Anti-Diskriminierungsstelle des Bundes*) (2010), *Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestage*, Berlin, Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Allemagne, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) du 14. août 2006 (BGBl. I S. 1897), dernièrement modifié par la loi du 5 février 2009 (BGBl. I S. 160).
- Allemagne, Bundesarbeitsgericht (2011), 2 AZR 543/10, 8 septembre 2011.
- Allemagne, Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit (2011), « Neue Version der FGSV - H BVA 'Hinweise für barrierefreie Verkehrsanlagen' », 22 août 2011.
- Allemagne, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011), Le plan d'action national relatif à la mise en œuvre de la CRPD (*Auf dem Wege in eine inklusive Gesellschaft - Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der Behindertenkonvention*), septembre 2011.
- Allemagne, Bundestag (2011a), « Bildungsexperten: Deutsches Schulsystem benachteiligt Kinder mit Behinderung », *heute im Bundestag* (hib).
- Allemagne, Bundestag (2011b), Experten kritisieren Fokussierung auf Muslime in der Integrationsdebatte, communiqué de presse, 28 octobre 2010.
- Allemagne, Bundesverfassungsgericht, 1 BvR 3295/07, 11 janvier 2011.
- Allemagne, Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) 6 C 20.10, OVG 3 B 29.09, 30 novembre 2011.
- Allemagne, Loi sur l'égalité de traitement des femmes et hommes soldats (*Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten*) du 14 août 2006 (BGBl. I S. 1897, 1904), dernièrement modifiée par la loi du 31 juillet 2008 (BGBl. I S. 1629).
- Allemagne, Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*, BMAS) (2011), « Auf dem Wege in eine inklusive Gesellschaft - Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der Behindertenkonvention », juin 2011.
- Allemagne, Oberlandesgericht Karlsruhe, 17 U 99/10, 13 septembre 2011.
- Association Pour l'Emploi des Cadres (2011), *Female Managers and Male Managers: persistence of professional inequalities*, 8 mars 2011.
- Autriche, Commission pour l'égalité (*Gleichbehandlungskommission*) (2011), affaire GBK I/230/09-M, 1<sup>er</sup> février 2011.
- Autriche, Conseil indépendant d'observation (*Unabhängiger Monitoringausschuss*) (2011), Stellungnahme persönliche Assistenz, 27 juin 2011.
- Autriche, Loi fédérale sur l'emploi de personnes handicapées (*Behinderteneinstellungsgesetz*), BGBl n° 22/1970 modifiée par BGBl. I n° 82/2005.
- Autriche, Loi sur l'égalité de traitement (*Bundesgesetz über die Gleichbehandlung*) BGBl I n° 66/2004 modifiée par BGBl I n° 82/2005.
- Autriche, Loi sur l'égalité de traitement des personnes handicapées (*Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz*), BGBl I n° 82/2005 modifiée par BGBl I n° 67/2008.
- Belgique, Chambre des Représentants (2010), Document parlementaire 53Ko437, proposition de loi modifiant la loi du 14 août 1986 relative à la protection et au bien-être des animaux en vue d'interdire l'abattage rituel sans anesthésie, 21 octobre 2010.
- Belgique, Cour d'appel de Liège, 22 février 2011, disponible sur : [www.diversite.be](http://www.diversite.be).
- Belgique, Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (2011), *How to close the gender pay gap*.
- Belgique, Loi visant à interdire le port de tout vêtement cachant totalement ou de manière principale le visage, 1<sup>er</sup> juin 2011.
- Belgique, Service public fédéral Sécurité sociale (2011), « Étude et soutien dans le cadre de l'Année européenne du vieillissement actif 2012 ».
- Belgique, Tribunal correctionnel de Dendermonde, 14 février 2011, disponible sur : [www.diversite.be](http://www.diversite.be).
- Belgique, Tribunal de police de Bruxelles, 26 janvier 2011, disponible sur : [www.diversite.be](http://www.diversite.be).
- Belgique, Tribunal de première instance, Bruxelles, 25 janvier 2011, disponible sur : [www.diversite.be](http://www.diversite.be).
- Bulgarie, Bureau du médiateur bulgare (*Омбудсман на Република България*) (2011), *Rapport annuel 2010*.
- Bulgarie, Croix-Rouge (2011), *Age awareness and advocacy*.
- Bulgarie, Loi pour la protection contre la discrimination, 1<sup>er</sup> janvier 2004.





Bulgarie, Ministère du Travail et des Politiques sociales (2011), Réponse écrite 01-39/15.08.2011 au sujet du Rapport annuel de la FRA, signé par Valentine Simeonova, Député Ministre du Travail et de la Politique sociale.

Chypre, Cyprus Family Planning Association and accept-LGBT Cyprus (2011), *A report on sexual orientation in Cyprus: mapping the sociopolitical climate, experiences and needs*.

Chypre, Protection de la loi sur la maternité (*Οι Περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμοι*) (2011), *ενοποιημένο κείμενο 1997-2011*.

Commission européenne (2008), Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, COM (2008) 426 final, Bruxelles, 2 juillet 2008.

Commission européenne (2010), Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées: un engagement renouvelé pour une Europe sans entraves, COM (2010) 636 final, Bruxelles, 15 novembre 2010.

Commission européenne (2011a), Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions programme de travail de la commission pour l'année 2012, COM(2011) 777 final, Bruxelles, 15 novembre 2011.

Commission européenne (2011b), « European Accessibility Act: Consultation Document », 12 décembre 2011.

Commission européenne (2011c), « La première journée européenne de l'égalité salariale met en lumière l'écart des salaires dans l'UE », communiqué de presse, IP/11/255, 4 mars 2011.

Commission européenne (2011d), Proposition de règlement du Conseil relatif à la compétence, la loi applicable, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière d'effets patrimoniaux des partenariats enregistrés, COM(2011) 127 final, Bruxelles, 16 mars 2011.

Commission européenne (2011e), Proposition de règlement du Conseil relatif à la compétence, la loi applicable, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière de régimes matrimoniaux, COM(2011) 126 final, Bruxelles, 16 mars 2011.

Commission européenne (2011f), *Public consultation with a view to a European Accessibility Act*, 29 février 2012.

Commission européenne (2011g), Règlement du Parlement Européen et du Conseil portant dispositions

communes relatives au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen, au Fonds de cohésion, au Fonds européen agricole pour le développement rural et au Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche relevant du Cadre stratégique commun, portant dispositions générales applicables au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen et au Fonds de cohésion, et abrogeant le règlement (CE) n° 1083/2006, COM(2011) 615 final, Bruxelles, 6 octobre 2011.

Commission européenne (2012), Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle 2012.

Conseil de l'Europe, Comité des Ministres (2010), Recommandation CM/Rec(2010) 5 du Comité des Ministres aux États membres sur des mesures visant à combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, Strasbourg, 31 mars 2010.

Conseil de l'Europe, Commissaire aux droits de l'homme (2011), « Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre en Europe », septembre 2011.

Conseil de l'Union européenne (2011), *Rapport sur l'état d'avancement des travaux* – Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, Bruxelles, 1<sup>er</sup> juin 2011.

Conseil de l'Union européenne, Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs (EPSCO) (2011a), Conclusions on the support of the implementation of the European Disability Strategy 2010-2020, Luxembourg, 17 juin 2011.

EPSCO (2011b), Conclusions on EU framework for National Roma Integration Strategies up to 2020, Bruxelles, 19 mai 2011.

Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE), *Römer c. Freie und Hansestadt Hamburg*, C-147/08, 10 mai 2011.

CJUE, *Reinhard Prigge et autres c. Deutsche Lufthansa AG*. C-447/09, 13 septembre 2011.

Cour européenne des droits de l'homme (CouEDH), *Lautsi et autres c. Italie*, n° 30814/06, 18 mars 2011.

CouEDH, *Siebenhaar c. Allemagne*, n° 18136/02, 3 février 2011.

Croatie, Centre d'action en faveur des personnes avec un handicap mental et Association pour l'affirmation sociale des personnes avec un handicap mental (2011), *Out of Sight: Human rights in psychiatric hospitals and social care institutions in Croatia*, octobre 2011, Budapest, MDAC.

Croatie, Loi sur l'assistance sociale (*Zakon o socijalnoj skrbi*, SAA).

Croatie, Médiateur (*Pučki pravobranitelj*) (2011), Rapport annuel sur la discrimination en 2010 (*Izveštje o pojava diskriminacije za 2010. godinu*).

Croatie, Ministère de la santé et des services sociaux (2011), « Pravidnik o načinu prikupljanja medicinske dokumentacije o promjeni spola », in : *Narodne novine*, n° 121/11, 28 octobre 2011.

Dardanelli, S. Mastroluca, S., Sasso, A. et Verrascina, M. (2009), La progettazione dei censimenti generali 2010 - 2011 5 - Novità di regolamentazione internazionale per il 15° Censimento generale della popolazione e delle abitazioni.

Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, JO 2000 L 180.

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, JO 2000 L 303.

Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services, JO 2004 L 373.

Directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres, modifiant le règlement (CEE) n° 1612/68 et abrogeant les directives 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE et 93/96/CEE, JO 2004 L 158.

Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), JO 2006 L 204.

Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, JO 1992 L 348.

Réseau européen contre le racisme (ENAR) (2011), *The legal implications of multiple discrimination*, Bruxelles, ENAR.

ENAR, Gauci, J. (2011), *Le racisme en Europe - Rapport alternatif d'ENAR 2009/2010*, Bruxelles, ENAR.

ENAR, Iganski, P. (2011), *Racist Violence in Europe*, Bruxelles, ENAR.

Espagne, Cour suprême (*Tribunal Supremo*) STS 2185/2011, 21 mars 2011.

Espagne, Cour suprême (*Tribunal Supremo*) STS 2187/2011, 21 mars 2011.

Espagne, Décret royal (Real Decreto 1276/2011, de 16 de septiembre, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, BOE), 17 septembre 2011.

Espagne, Loi pour l'adaptation de la législation à la Convention relative aux droits des personnes handicapées (Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad), BOE, 2 août 2011.

Espagne, Ministère du Travail et de l'Immigration (*Ministerio de Trabajo e Inmigración*) (2011), *Informe anual año 2010. Programa operativo plurirregional de lucha contra la discriminación*, FSE-España 2007-2013.

Espagne, Projet de loi intégrale sur l'égalité de traitement et la non-discrimination (*Proyecto de Ley Integral de Igualdad de Trato y no Discriminación*), 2011.

Estonie, Centre estonien de développement de la formation en ligne (2011), *e-learning day*, disponible sur : [www.e-ope.ee/en/e-learning\\_day](http://www.e-ope.ee/en/e-learning_day).

Estonie, Ministère des Affaires sociales (2011a), *Sotsiaalministeeriumi arengukava 2011-2014*, disponible sur : [www.sm.ee/meie/eesmargid-ja-nende-taitmine/ministeeriumi-arengukava.html](http://www.sm.ee/meie/eesmargid-ja-nende-taitmine/ministeeriumi-arengukava.html).

Estonie, Ministère des Affaires sociales (2011b), *Sotsiaalministeeriumi arengukava 2012-2015*, disponible sur : [www.sm.ee/meie/eesmargid-ja-nende-taitmine/ministeeriumi-arengukava.html](http://www.sm.ee/meie/eesmargid-ja-nende-taitmine/ministeeriumi-arengukava.html).

European Network on Independent Living (ENIL) (2011), « Strasbourg freedom drive 2011: ENIL demands explained ».

Finlande, Finlex (2012), « Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 ».

Finlande, Helsingin käräjäoikeus / Helsingfors tingsrätt, Dnro L10/27675.

Finlande, Institut finlandais de la Santé au travail (*Työterveyslaitos, arbetshälsöinstitutet*) (2010), Contenu du travail et adaptation des conditions de travail des personnes avec handicap ou avec des problèmes de santé de long terme sur le marché de travail dans le secteur privé (*Työn sisältö ja työolosuhteiden mukauttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairaila*).



Finlande, Institut national pour la Santé et le Bien être (*Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos, Institutet för hälsa och välfärd, THL*) (2011), « Tautiluokitus ICD-10, Klassifikation av sjukdomar ICD-10 ».

Finlande, Médiateur pour l'égalité (*Tasa-arvovaltuutetu, Jämställdhetsombudsmannen*) (2011), « The new Parliament must safeguard the status of gender minorities », communiqué de presse, 7 juin 2011.

Finlande, Ministère de l'Intérieur (*Sisäasiainministeriö, inrikesministeriet*) (2011), Turvallinen elämä ikääntyneille – toimintaohjelma ikääntyneiden turvallisuuden parantamiseksi / Ett säkert liv för de äldre – program för förbättring av säkerheten för äldre), sisäasiainministeriön julkaisuja, Helsinki sisäasiainministeriö.

Finlande, Ministère des Affaires sociales et de la Santé (*Sosiaali- ja terveysministeriö*) (2011), « Towards Equal Pay », communiqué de presse, 7 avril 2011.

Finlande, Parlement finlandais, Loi modifiant le code pénal (511/2011) (*laki rikoslain muuttamisesta, lag om ändring av strafflagen*), 13 mai 2011.

FRA (Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne) (2012), *Inégalités et discrimination multiple dans le domaine des soins de santé*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.

France (2011), Loi n° 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public, NOR: JUSX1011390L, 11 avril 2011.

France, Assemblée Nationale (2011), « Session ordinaire de 2011-2012, compte rendu intégral, Première séance du mercredi », 5 octobre 2011.

France, Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes (2011a), « Élections cantonales – mars 2011, les chiffres de la parité », OPFH/PARPO/150411, mars 2011.

France, Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes (2011b), « Élections sénatoriales 2011, les chiffres de la parité », OPFH/PARPO/20111020, 20 octobre 2011.

France, Observatoire interministériel de l'accessibilité et de la conception universelle (2011), *Rapport de l'Observatoire interministériel de l'accessibilité et de la conception universelle*, juin 2011.

France, Proposition de loi visant à rendre accessibles aux aveugles les cartes et les menus dans les restaurants, n° 3431, 11 mai 2011.

Grèce, Conseil d'État (*Συμβούλιο Της Επικρατείας*), Troisième section (2011), jugement 851/2011.

Grèce, Loi 3896/2010 sur la mise en œuvre des principes d'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes dans le domaine de l'emploi et de son

harmonisation dans le cadre de la législation existante avec la directive 2006/54/CE (Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις), ΟΓ Α' 207.

Grèce, Loi 3996/2011, Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις, ΟΓ Α' 170.

Hickman, M., Thomas, L., Silvestri, S. et Nickels, H.C. (2011), « 'Suspect Communities'? Counter-terrorism policy, the press, and the impact on Irish and Muslim communities in Britain », London Metropolitan University, juillet 2011.

Hongrie, Egyenlő Bánásmód Hatóság, résolution, n° 301/2011, Budapest.

Huotari, K. Törmä, S. et Tuokkola, K. (2010), *Discrimination dans les domaines de l'éducation et les loisirs (Syrjintä koulutuksessa ja vapaa-ajalla, sisäasiainministeriön julkaisu)*, Helsinki, Sisäasiainministeriö.

Irlande, Equality Tribunal (2011a), *B. Farrell c. Irish Youth Promotions Ltd.* (en liquidation), DEC-E2011-002, décembre 2011.

Irlande, Equality Tribunal (2011b), *Hannon c. First Direct Logistics Limited*, EE/2008/04, 29 mars 2011.

Italie, Cour Constitutionnelle (2010), Loi n° 247/2007.

Italie, Cour de Milan (2011), Ordinanza del 1 aprile 2011, 1<sup>er</sup> avril 2011.

Italie, Décret 215/2003 (*Decreto Legislativo, Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*), 215/2003, 9 juillet 2003.

Italie, Décret 216/2003 (*Decreto Legislativo, n. 216, Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*), 216/2003, 9 juillet 2003.

Lituanie, Bureau du Médiateur pour l'égalité des chances (*Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba*) (2010), *Rapport annuel 2010*.

Lituanie, Loi modifiant la loi sur le statut légal des étrangers, n° XIP-2360(2) 21 juin 2011.

Lituanie, Seimas (2011), « Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 21, 25, 33, 56, 57, 67 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas », No. XI-1436, 9 juin 2011.

Malte (2011), Employment and Industrial Relations Act (Cap. 452), Protection of Maternity (Employment) (Amendment) (No. 2) Regulations, 2011, disponible sur : <http://justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lp&itemid=22757&l=1>.

Malte, Cour Constitutionnelle, appel en matière civile 43/2008/2, *Joanne Cassar c. Director of Public Policy*, 23 mai 2011.

Médiateur européen (2011), « Le Médiateur demande à la Commission de démontrer qu'elle n'a pas commis de discrimination fondée sur l'âge », communiqué de presse n° 7/2011, 1<sup>er</sup> avril 2011.

Nations Unies (2011), « Open-ended working group on Ageing for the purpose of strengthening the protection of the human rights of older persons General Assembly resolution 65/182 Second working session », New York, 1-4 août 2011.

Nations Unies, Assemblée générale (2010), Résolution adoptée par l'Assemblée générale sur la base du rapport de la Troisième Commission (A/65/448)] 65/182, suite donnée à la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, 4 février 2011.

Nations Unies, Assemblée générale (2011), *Rapport de la Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme: Lois et pratiques discriminatoires et actes de violence dont sont victimes des personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre*, 17 novembre 2011.

Nations Unies, Conseil des droits de l'homme (2011), « Droits de l'homme, orientation sexuelle et identité de genre », A/HRC/17/L.9/Rev.1, 15 juin 2011.

Organisation Mondiale de la Santé (OMS), Sethi D., Wood S., Mitis F., Bellis M., Penhale B., Iborra Marmolejo I., Lowenstein A., Manthorpe G. et Ulvestad Kärki F. (eds.) (2011), *European report on preventing elder maltreatment*, Copenhague, Organisation mondiale de la Santé.

OMS et Banque Mondiale (2011), *Rapport mondial sur le handicap*, Malte, OMS.

Organisation Internationale du travail (OIT) (2011), *Global Employment Trends for Youth: 2011 Update*, Genève, OIT.

Parlement européen (2011a), Aspects relatifs au droit civil, au droit commercial, au droit de la famille et au droit international privé du plan d'action mettant en œuvre le programme de Stockholm (2010/2080(INI), P7\_TA(2010)0426, Bruxelles, 23 novembre 2011.

Parlement européen (2011b), Commission de l'emploi et des affaires sociales, Mobilité et inclusion des personnes handicapées et Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées (2010/2272(INI)), 6 juillet 2011.

Pays-Bas, Chambre basse du parlement (*Tweede Kamer der Staten-Generaal*) (2012), Kamerstuk 33 165, *Instelling van een algemeen verbod op het dragen van gelaatsbedekkende kleding*.

Pays-Bas, Gouvernement des Pays-Bas (2012), *Voorstel van wet van het lid Thieme tot wijziging van de Gezondheids- en welzijnswet voor dieren in verband met het invoeren van een verplichte voorafgaande bedwelmig bij ritueel slachten*, 31 751.

Pays-Bas, Ministère de l'Intérieur et des relations du Royaume (*Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties*) (2011), *Ministerraad stemt in met wetsvoorstel verbod gelaatsbedekkende kleding*, communiqué de presse, 16 septembre 2011.

Pologne, Loi sur l'égalité de traitement (*Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania*), 3 décembre 2010, JO 2010, n° 254, 1700.

Pologne, Projet de loi modifiant le code pénal polonais (*Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks karny*), Druk n° 4253 18 avril 2011.

Pologne, Queer Uniwersytecie Warszawskim (2011), *Przemilczane, przemilczani. Raport z badań nad sytuacją osób LGBTQ studiujących na Uniwersytecie Warszawskim*, Varsovie, Queer UW.

Portugal, Loi 7/2011 du 15 mars 2011 (*Lei n. 7/2011 de 15 de Março, Cria o procedimento de mudança de sexo e de nome próprio no registo civil e procede à décima sétima alteração ao Código do Registo Civil, Diário da República, 1.ª série – n° 52*).

République tchèque, Bureau statistique (*Český statistický úřad*) (2011), *Preliminary results of the 2011 Population and Housing Census*, 15 décembre 2011.

Roumanie, Loi 287/2009 du Code Civil (*Legea nr.287/2009 privind Codul civil*).

Roumanie, Loi antidiscrimination 137/2000 (*Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată*), 8 février 2007.

Roumanie, Ordonnance d'urgence du Gouvernement n° 80/2011 (*OUG 80/2011 pentru modificarea si completarea Legii nr. 119/1996 cu privire la actele de stare civila de 30 septembrie 2011*), article I.(20), Journal officiel, Part I, n° 694, 30 novembre 2011.

Roumanie, PROIECT (2011), *Hotărâre de Guvern privind aprobarea indicatorilor tehnico-economici pentru 210 obiective de investiții, grădinițe cu program normal cu 2 săli de grupă, cuprinse în Proiectul «Reforma educației timpurii în România, Componentele 1.a, 1.b și 1.c*.





Royaume-Uni, Equality and Human Rights Commission (EHRC) (2011), *Sex and Power 2011*, août 2011.

Royaume-Uni, Home Office (2011a), « Advancing transgender equality: A plan for action », décembre 2011.

Royaume-Uni, Home Office (2011b), « Working for lesbian, gay, bisexual and transgender equality: moving forward », mars 2011.

Royaume-Uni, Institute of Race Relations (2011), *Islamophobia, human rights and the anti-terrorist laws*, disponible sur : [www.irr.org.uk/publications/issues/islamophobia-human-rights-and-the-anti-terrorist-laws](http://www.irr.org.uk/publications/issues/islamophobia-human-rights-and-the-anti-terrorist-laws).

Royaume-Uni, Office for Disability Issues (2011), *Independent Living Scrutiny Group - Second Annual Report*, Londres, mai 2011.

Slovaquie, Conseil du gouvernement pour les droits de l'homme, les minorités nationales et la parité (*Rada vlády Slovenskej republiky pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť*) (2011a), « Štatút Výboru pre rodovú rovnosť ».

Slovaquie, Conseil pour les droits de l'homme, les minorités nationales et l'égalité entre les hommes et les femmes du gouvernement slovaque (*Rada vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť*) (2011b), Résolution n° 15, 27 juin 2011.

Slovaquie, Loi n° 257/2011 coll. modifiant la loi n° 311/2001 coll. (Code du travail) (*Zákon č. 257/2011 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony*).

Slovaquie, Úrad vlády Slovenskej republiky (2011), *Návrh na zmenu Štatútu Rady vlády Slovenskej republiky pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť*, mai 2011.

Slovénie, Loi modifiant la loi sur la réhabilitation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (*Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o poklicnirahabiliciji in zaposlovanju invalidov*).

Slovénie, Univerza na Primorskem, Fakulteta za management (2010), *Študija o diskriminaciji na trgu dela: Zaključno poročilo*, Ljubljana: Urad za enake možnosti.

Suède, Conseil national pour la protection sociale (*Socialstyrelsen*) (2010), « Transsexuella och övriga personer med könsidentitetsstörningar - Rättsliga villkor för fastställelse av könstillhörighet samt vård och stöd ».

Suède, Médiateur pour l'égalité (*Diskrimineringsombudsmannen*) (2011a), NB 2009/1224.

Suède, Médiateur pour l'égalité (2011b), ANM 2011/66.

Suède, Médiateur pour l'égalité (2011c), A 158/10.

Suède, Ministère de la Santé et des Affaires sociales (*Socialdepartementet*) (2011), « En strategi för genomförande av funktionshinderspolitiken i Sverige 2011-2016 », S2012.028, 16 juin 2011.

Thomsen, L. B. et Høgelund J. (2011), *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2010*, Copenhagen, The National Centre for Social Research.

World Economic Forum (2010), *The global gender gap report 2010*, Genève, World Economic Forum.



# ONU et CdE

20 janvier – Le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe publie une déclaration sur la liberté religieuse

Janvier

Février

Mars

7 avril – Le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe adopte la Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (aussi appelée « Convention d'Istanbul »)

Avril

11 mai – La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, aussi appelée « Convention d'Istanbul », est ouverte à signature et est signée le même jour par 11 États membres

Mai

17 juin – Le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies adopte une résolution sur les droits de l'homme, l'orientation sexuelle et l'identité de genre

Juin

Juillet

Août

Septembre

Octobre

Novembre

Décembre

# UE

Janvier

Février

8 mars – Le Parlement européen adopte une résolution sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne

9 mars – Le Parlement européen adopte une résolution sur la stratégie européenne pour l'intégration des Roms

Mars

Avril

12 mai – Le Parlement européen adopte une résolution sur la convention proposée de l'OIT complétée par une recommandation sur les travailleurs domestiques

Mai

8 juin – Le Parlement européen adopte une résolution sur la dimension extérieure de la politique sociale, la promotion des normes sociales et du travail et la responsabilité sociale des entreprises européennes

17 juin – Le Conseil de l'Union européenne adopte ses Conclusions sur le soutien à la mise en œuvre de la Stratégie Européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées

Juin

Juillet

Août

13 septembre – Le Parlement européen adopte une résolution sur la situation des femmes proches de l'âge de la retraite

28 septembre – Le Parlement européen adopte une résolution sur les droits de l'homme, l'orientation sexuelle et l'identité de genre

Septembre

26 octobre 2011 – Le Parlement européen adopte une résolution sur la stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois

Octobre

28 novembre – La Commission européenne tient une troisième conférence intitulée « Vieillir dans la dignité: Créer des stratégies efficaces pour prévenir la maltraitance des personnes âgées »

Novembre

Décembre