



## Résumé du rapport lituanien sur les mesures de lutte contre la discrimination par Edita Ziobiene

### 1. Introduction

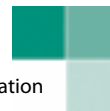
La République de Lituanie a recouvré son indépendance le 11 mars 1990. La Lituanie est une République unitaire. La composition nationale de la société est assez homogène, ce dont témoigne le recensement officiel de 2001: 83,45% de Lituniens, 6,74% de Polonais, 6,31% de Russes, 1,23% de Biélorusses et 0,65% d'Ukrainiens. On y dénombre 121 nationalités différentes, dont 29 seulement comptent plus de 100 personnes. Les citoyens lituaniens représentent 99% des habitants du pays.

La Lituanie est divisée en dix comtés. La Lituanie a enregistré d'importants progrès au niveau national dans le domaine de la protection: elle a adopté les lois concernées, a mis sur pied de nouvelles institutions (telles que le Médiateur de l'égalité des chances, l'Inspection de la protection des données, etc.) et met en œuvre ses obligations internationales.

La Constitution fut adoptée par référendum le 25 octobre 1992 et est entrée en vigueur le 2 novembre 1992. L'article 29 de la Constitution déclare que toutes les personnes sont égales devant la loi, les tribunaux et les autres institutions et fonctionnaires de l'Etat. Les droits d'une personne ne peuvent être restreints en aucune façon et une personne ne peut obtenir aucun privilège fondé sur le genre, la race, la nationalité, la langue, l'origine, le statut social, la religion, les convictions ou les opinions. Le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle ne sont pas mentionnés dans le texte de la Constitution mais cela n'implique pas que les droits puissent être restreints sur la base du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle. Dans ce cadre, aucune déclaration judiciaire ou officielle n'a vu le jour. Cette forme de discrimination est interdite par les traités internationaux dont la Lituanie fait partie ainsi que par d'autres lois nationales.

Les politiques relatives à l'interdiction de la discrimination sont mises en application par le ministère des Affaires sociales et du Travail. Le département gouvernemental des minorités nationales et des Lituaniens résidant à l'étranger traite des programmes relatifs aux minorités nationales (par exemple, le programme d'intégration des Roms). Le gouvernement maintient un dialogue avec les organisations non gouvernementales représentant les minorités nationales au travers du Conseil des communautés nationales, qui tient des réunions régulières afin de discuter des questions auxquelles doivent faire face les minorités nationales en Lituanie. Au cours de ces dernières années, il est maintenant de tradition que le Conseil rencontre régulièrement le président de la République de Lituanie afin d'échanger leurs points de vue sur la situation des minorités nationales dans le pays.

Dans le domaine de l'intégration des Roms, on notera également que le Plan d'activité stratégique abrégé du Département des minorités nationales et des Lituaniens résidant à l'étranger, qui prévoit des mesures spécifiques de soutien de l'intégration des Roms dans la société lituanienne, sera mis en application. La communauté rom constitue le groupe le plus vulnérable à la discrimination multiple dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, du logement et pourtant le Médiateur de l'égalité des chances n'a reçu aucune plainte portant sur des questions relatives aux Roms.



Le Programme d'intégration sociale des personnes handicapées pour 2003-2012 annonce diverses mesures de développement de l'intégration sociale. Les recherches scientifiques, l'éducation de la société quant à l'importance de l'intégration des personnes handicapées, l'aménagement de l'environnement, la réinsertion professionnelle et l'emploi des personnes handicapées constituent les principaux domaines où sont prévues des mesures d'action positive.

Les ONG et les partenaires sociaux sont engagés très activement dans des dialogues avec les autorités, qui ont tendance pourtant à rester de nature formelle.

## 2. Législation principale

La Constitution a été adoptée par référendum le 25 octobre 1992 et est entrée en vigueur le 2 novembre 1992.

La République de Lituanie a signé et ratifié divers traités internationaux de sauvegarde des droits de l'homme, parmi lesquels le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du Conseil de l'Europe et la Convention-cadre européenne pour la protection des minorités nationales. La Charte sociale européenne (révisée) de 1996, ratifiée en 2001 par le parlement lituanien moyennant quelques réserves, représente un instrument international majeur dans le domaine de l'emploi.

Le principe de non-discrimination est enchâssé dans le chapitre II de la constitution de la République lituanienne, sous la rubrique "L'individu et l'Etat".

L'égalité entre travailleurs est garantie par le code du travail, sans distinction de sexe, d'orientation sexuelle, de race, d'origine nationale (l'origine nationale renvoie aussi à l'origine ethnique), de langue, d'origine, de citoyenneté et de situation sociale, de religion, d'état matrimonial et familial, d'âge, d'opinions ou de points de vue, d'affiliation à un parti politique ou à une organisation publique et de facteurs sans relation avec les qualités professionnelles du travailleur.

Le cadre juridique général s'est vu considérablement renforcé grâce à la nouvelle Loi sur l'égalité de traitement, qui a été votée au parlement en novembre 2003 et est entrée en vigueur en janvier 2005. Cette loi a notamment pour objectif de satisfaire aux exigences imposées par les directives relatives à l'égalité raciale et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, ce qu'elle déclare spécifiquement dans son exposé des motifs. Cette loi définit la discrimination directe et la discrimination indirecte fondées sur l'orientation sexuelle, l'âge, un handicap, la race et l'origine ethnique ainsi que les convictions religieuses. Elle introduit aussi la possibilité d'actions positives et interdit le harcèlement fondé sur les motifs susmentionnés. La loi interdit la discrimination sur le lieu de travail, dans l'enseignement et dans la fourniture de biens et services.

Toutes les dispositions des directives ne sont cependant pas encore transposées: la législation nationale n'autorise pas les associations ou autres entités à engager des procédures judiciaires ou administratives; il n'existe pas de dispositions spécifiques permettant le transfert ou la simplification de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination; les dispositions d'antidiscrimination de la législation du travail ne sont pas



étayées par un mécanisme approprié assurant leur mise en application, ce qui réduit sensiblement leur efficacité.

### 3. Principes généraux et définitions

La Loi sur l'égalité de traitement offre des définitions de la discrimination et du harcèlement.

La discrimination directe sera censée se produire lorsque, sur la base de l'âge, de l'orientation sexuelle, d'un handicap, de l'origine ethnique ou raciale, de la religion ou des convictions d'une personne, celle-ci est traitée moins favorablement qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, à l'exception des cas qui suivent tels qu'ils sont prévus par la loi:

- 1) restrictions fondées sur l'âge;
- 2) exigence de connaissance de la langue de l'Etat;
- 3) interdiction de participation à des activités politiques
- 4) application de droits différents sur la base de la citoyenneté;
- 5) application de mesures spéciales en matière de soins de santé, de sécurité au travail, d'emploi et de marché du travail tout en s'efforçant de créer et d'appliquer des conditions et des possibilités qui garantissent et favorisent l'intégration des personnes handicapées dans l'environnement de travail.
- 6) application de mesures temporaires spéciales tout en s'efforçant d'assurer l'égalité et de faire obstacle à la violation de l'égalité de traitement fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, un handicap, l'origine ethnique ou raciale, la religion ou les convictions.
- 7) lorsque, en raison du caractère spécifique de certaines activités professionnelles ou des conditions de la mise en œuvre de celles-ci, une caractéristique humaine donnée constitue une exigence professionnelle usuelle et déterminante et lorsque cet objectif est légitime et l'exigence appropriée.

La discrimination indirecte sera censée se produire lorsque, dans la mise en œuvre ou l'adaptation d'une action ou d'une inaction, d'une norme juridique ou d'un critère de valeur, d'une disposition ou pratique visiblement neutre, qui sont officiellement équitables, une restriction effective de l'exercice de droits ou l'octroi de privilèges, une priorité ou un avantage à des personnes d'un âge, d'une orientation sexuelle, d'un handicap, d'une origine ethnique ou raciale, d'une religion ou de convictions donnés peuvent ou pourraient survenir.

Le harcèlement sera considéré comme étant une conduite indésirable (discrimination) lorsque, sur la base de l'âge, de l'orientation sexuelle, d'un handicap, de l'origine ethnique ou raciale, de la religion ou des convictions, une personne ou une entité s'efforce de porter atteinte ou porte effectivement atteinte à la dignité d'une personne et tente de créer ou crée effectivement un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant.

Le comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes est traité en tant que discrimination directe en vertu de la Loi sur l'égalité de traitement.

La loi est applicable aux employeurs des secteurs public et privé (y compris les associations), également dans la sphère de l'éducation et des services.

Il n'existe pas d'interdiction de la discrimination fondée sur des caractéristiques supposées ou sur l'association avec des personnes présentant des caractéristiques particulières.



Les exemptions et exceptions contenues dans les directives se retrouvent dans la législation du travail bien que l'on n'y trouve pas de clauses qui relèvent clairement de la catégorie des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. L'article 2 du code du travail proclame l'égalité des personnes assujetties à la législation du travail indépendamment des "facteurs sans lien avec les qualités professionnelles du travailleur". La Loi sur l'égalité de traitement prévoit des exceptions telles que le fait de connaître la langue de l'Etat; l'interdiction de prendre part à des activités politiques; l'application de mesures spéciales en matière de soins de santé, de sécurité au travail, d'emploi et de marché du travail tout en s'efforçant de créer et d'appliquer des conditions et des possibilités qui garantissent et favorisent l'intégration des personnes handicapées dans l'environnement du travail, etc.

Il n'existe pas non plus d'obligation explicite imposée aux employeurs d'assurer un aménagement raisonnable pour les personnes handicapées.

La législation nationale ne contient pas de définition des rétorsions telle qu'elle existe dans l'article 9 de la directive sauf dans la législation relative à l'égalité de chances, comme décrit ci-dessous.

La législation nationale ne contient pas de dispositions traitant de la discrimination multiple.

#### **4. Champ d'application matériel**

Selon le cadre juridique global général et spécifique aux motifs se composant de la législation civile, administrative et relative à l'emploi, la discrimination ethnique et raciale est interdite dans tous les domaines d'application, sans distinction entre les secteurs public et privé. Le même principe vaut pour la discrimination fondée sur les motifs de la religion ou des convictions, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle.

On rencontre une situation similaire en matière de droit pénal. Le code pénal interdit toute interférence avec le droit de participer dans des conditions égales à une activité politique, économique, sociale, culturelle, relative à l'emploi ou à une autre activité et interdit toute restriction des libertés et des droits de l'homme.

Lors de la mise en œuvre de l'égalité de traitement, l'employeur, indépendamment de l'âge de la personne, de son orientation sexuelle, d'un handicap, de sa religion ou de ses convictions, doit appliquer des critères d'égalité en matière de recrutement et de condition de travail lorsqu'il emploie ou embauche dans le service public; il doit offrir une égalité des conditions en termes de travail et de services publics, une égalité des chances en termes d'amélioration des qualifications, de recherche d'une formation plus avancée, de perfectionnement, d'acquisition d'une expérience de travail pratique et d'octroi d'avantages égaux; il doit utiliser des critères égaux pour évaluer le travail et les performances des fonctionnaires publics; il doit appliquer des critères d'évaluation en termes de licenciement du poste et du service public; il doit assurer une égalité de paiement pour un même travail ou un travail de valeur égale; il doit prendre des mesures afin de prévenir le harcèlement d'un travailleur ou d'un fonctionnaire public; il doit prendre des mesures afin de prévenir le harcèlement sexuel d'un travailleur ou d'un fonctionnaire public; il doit prendre des mesures afin de prévenir toute persécution d'un travailleur ou d'un fonctionnaire public qui a déposé plainte pour discrimination afin de le protéger contre tout comportement hostile et toutes conséquences négatives; et il doit prendre les mesures appropriées afin d'offrir aux personnes handicapées des conditions leur permettant d'obtenir un travail, de travailler, de



poursuivre une carrière ou d'étudier, pourvu que les obligations de l'employeur n'engendrent pas une charge qui soit disproportionnée.

## 5. Mise en application de la loi

La législation de la République lituanienne garantit pour tous les mêmes droits de défendre leurs droits et leurs intérêts légitimes devant les tribunaux. Le droit lituanien ne prévoit pas de procédures judiciaires, administratives ou de conciliation spéciales pour les cas de discrimination. Dans les affaires de discrimination, les victimes doivent recourir aux procédures générales établies par la constitution et les lois. Les services civil et public sont compris dans les procédures de recours.

Ni le code de procédure civile ni d'autres lois ne prévoient le droit pour les associations, les organisations ou les autres entités juridiques de soutenir ou d'aider le plaignant. Les ONG attendent toujours la transposition des dispositions des directives de l'UE. En conséquence, les ONG ne peuvent soutenir une plainte ni engager de poursuites judiciaires au nom des victimes.

Il n'existe pas d'interdictions quant à l'utilisation du test de situation ou de preuves statistiques dans la loi nationale bien qu'aucune loi ne mentionne spécifiquement cette utilisation comme une possibilité. Durant la procédure civile, la preuve est comprise comme étant tous les types d'information possibles qui peuvent prouver ou réfuter la cause de l'une ou de l'autre partie. Le même concept s'applique dans la procédure administrative. Un tribunal peut sans aucun doute accepter une telle preuve qui ne serait toutefois pas traitée comme preuve à capacité probante supérieure.

Le règlement des litiges liés au travail, dont ceux qui concernent la discrimination, tombe sous la compétence des tribunaux et des Commissions des litiges liés à l'emploi.

Les Commissions des litiges liés à l'emploi sont instituées en tant qu'organismes obligatoires primaires de résolution des litiges liés à l'emploi. La responsabilité en ce qui concerne l'établissement d'une Commission des litiges liés à l'emploi dans une entreprise, une agence ou une organisation incombe à l'employeur. La Commission se compose d'un nombre non spécifié de représentants des travailleurs et de l'employeur. Les représentants des travailleurs sont élus par une réunion des travailleurs. Les représentants de l'employeur sont désignés sur les ordres de l'employeur. La Commission est constituée pour un mandat pouvant atteindre deux années.

Les personnes qui croient que des agissements administratifs individuels et des agissements (des omissions) de fonctionnaires publics et d'employés municipaux dans le domaine de l'administration publique, y compris en matière de protection sociale, d'avantages sociaux, d'enseignement et d'accès aux biens et services ainsi que de fourniture de biens et services qui sont à disposition du public ont porté atteinte à leurs droits peuvent déposer plainte auprès d'une Commission des litiges administratifs ou de tribunaux administratifs.

Les procédures judiciaires civiles et administratives sont des procédures contradictoires qui supposent une distribution égale de la charge de la preuve entre les deux parties du contentieux.

Les Inspecteurs du travail de l'Etat peuvent imposer des sanctions administratives aux employeurs qui se rendent coupables de discrimination à l'égard de leurs travailleurs. Une



violation des lois relatives au travail et des actes normatifs qui réglementent la sécurité et l'hygiène au travail est passible de l'imposition d'une amende aux employeurs et à leurs représentants agréés d'un montant de 500 à 5.000 Litass (soit 145 à 1.449 euros). Dans la pratique cependant, la question de la discrimination sur le lieu de travail n'est pas traitée par les responsables de l'Inspection du travail de l'Etat.

Les victimes de discrimination peuvent adresser leurs plaintes au Médiateur de l'égalité des chances, lequel peut imposer des sanctions en vertu du Code des infractions administratives. Dans la pratique, cela ne s'est toutefois jamais produit.

*L'article 41<sup>(6)</sup> du Code des infractions administratives prévoit que la violation de la Loi relative à l'égalité de traitement par des fonctionnaires publics, des employeurs et leurs agents entraînera l'imposition d'une amende dont le montant se situera entre 100 LTL et 2.000 LTL (entre 29 et 580 euros). Il n'est pas sûr que ces sanctions soient effectives, proportionnelles et dissuasives.*

Si un fonctionnaire public commet un acte de discrimination, la loi énumère les sanctions possibles pour cet écart de conduite, à savoir un avertissement, une réprimande, une réprimande grave ou un licenciement du service.

Le code pénal établit la responsabilité en cas d'incitation à l'encontre de groupes de résidents nationaux, raciaux, ethniques, religieux ou d'autre nature. Une personne qui, se livrant à des déclarations publiques sous forme orale, écrite ou recourant aux médias publics, ridiculise, exprime du mépris ou appelle à la haine raciale ou encourage la discrimination envers un groupe de résidents ou envers une personne spécifique, en raison du fait que ces personnes appartiennent à un groupe national, racial, ethnique, religieux ou autre spécifique sera punie (a) d'une amende, (b) d'une détention ou (c) d'un emprisonnement pouvant atteindre deux années. Une personne qui prône publiquement la violence ou un traitement physique dur à l'égard d'un groupe de résidents ou d'une personne en raison du fait que ces personnes appartiennent à un groupe national, racial, ethnique, religieux ou autre spécifique sera punie (a) d'une amende ou (b) d'une détention ou (c) d'un emprisonnement pouvant atteindre trois années.

## **6. Organismes de promotion de l'égalité de traitement**

L'Institution du Médiateur pour l'égalité des chances est établie par la loi, qui garantit son indépendance. Chaque année, le Médiateur soumet au parlement un rapport annuel portant sur les activités de l'Office du Médiateur pour l'égalité des chances menées au cours de l'année précédente. Ce rapport est examiné par le parlement avant d'être publié. En outre, le Médiateur produit un rapport sur la mise en œuvre de la Loi sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes et de la Loi sur l'égalité de traitement. Il adresse également des recommandations aux institutions de l'Etat pour ce qui concerne la révision d'actes juridiques et les priorités de la politique de mise en œuvre de l'égalité des droits.

La Loi sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1999, établissant l'institution du Médiateur pour l'égalité des chances.

La loi relative à l'égalité de traitement, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005, a étendu les limites de la compétence du Médiateur pour l'égalité des chances. Les motifs couverts désormais sont: l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions et le genre.





Le Médiateur pour l'égalité des chances enquête sur les plaintes qui concernent la discrimination et le harcèlement. Le Médiateur peut également engager des enquêtes comme il le jugera nécessaire. Au terme d'une enquête, le Médiateur peut prendre l'une des décisions suivantes: renvoyer la matière aux organismes d'investigation en cas d'établissement d'indications d'une infraction; adresser à une personne ou institution appropriée une recommandation de cesser les actions qui enfreignent l'égalité des chances ou de révoquer un acte juridique ayant le même effet; entendre les affaires d'infractions administratives et imposer des sanctions administratives; rejeter la plainte si les violations y mentionnées n'ont pas été corroborées; mettre fin à l'enquête si la partie plaignante retire sa plainte ou si la preuve objective concernant une infraction alléguée fait défaut; émettre un avertissement au sujet de l'infraction commise; et suspendre temporairement l'enquête si la personne qui a déposé la plainte ou la personne dont les agissements font l'objet de l'enquête est malade ou absente.

La décision du Médiateur pour l'égalité des chances est juridiquement exécutoire.

Mais le Médiateur pour l'égalité des chances n'a pas le droit de soutenir les plaintes ni d'engager des poursuites judiciaires au nom des victimes.

Le Médiateur produit, en étroite coopération avec les organisations non gouvernementales, d'excellents résultats en matière de sensibilisation et de diffusion de l'information sur les questions qui concernent l'égalité des droits.