



Résumé du rapport

Polonais de 2008 sur les mesures de lutte contre les discriminations

par Łukasz Bojarski¹

1. Introduction

Après la deuxième guerre mondiale, la société polonaise est devenue ethniquement homogène. Selon le recensement national de 2002, 96,74 % de la population se déclaraient de nationalité polonaise et 1,23 % membres de minorités ethniques et nationales alors que le nombre d'étrangers résidant en permanence en Pologne se chiffrait approximativement à 0,1 %. La grande majorité des citoyens déclare appartenir à l'Eglise catholique romaine. Compte tenu de cet état de fait, il n'est pas surprenant que la Pologne n'ait pas une tradition et une expérience longues de la lutte contre la discrimination. Le processus de mise en œuvre dans le système juridique des lois européennes anti-discrimination en matière de race, d'origine ethnique, de religion, d'âge, de handicap ou d'orientation sexuelle a été lancé en raison du processus d'adhésion du pays à l'UE et des conditions qui l'accompagnaient, et non dans le but d'améliorer les lois existantes ou d'apaiser les pressions sociales.

Le processus n'est pas dénué de tensions. En raison d'un certain nombre de facteurs tels que le faible niveau de conscience juridique des membres de la société polonaise et la passivité (voire, parfois, la peur) du peuple pour tenter de défendre ses droits, certaines caractéristiques du système judiciaire ainsi qu'un manque de recherche systématique, il est impossible d'évaluer la véritable ampleur de la discrimination en Pologne. C'est la raison pour laquelle la sensibilisation juridique de la population polonaise et l'amélioration de l'accès à la justice en Pologne semblent exiger des activités systémiques à grande échelle. Actuellement, la charge de ces activités est assurée, dans une large mesure, par les ONG. Cependant, la réduction de l'écart entre les réglementations juridiques et la réalité exige une implication plus grande des autorités gouvernementales.

Le gouvernement polonais semble manquer d'une approche stratégique en matière de lutte contre les discriminations. Le niveau de transposition des directives demeure très limité et la rédaction du projet de loi relatif à l'égalité de traitement durent déjà depuis plusieurs années sans résultat visible. Il n'existe pas d'instance chargée de la promotion de l'égalité de traitement, mais on recense toute une série d'institutions qui jouent un rôle plus ou moins important en la matière. Toutefois, les relations entre ces institutions sont floues et leurs compétences se recoupent.

¹ Le résumé et le rapport polonais 2006 ont été rédigés par Monika Mazur Rafal.

Il est nécessaire de développer de nouvelles formes de coopération entre l'administration publique et les ONG, qui aillent au-delà du cadre de dialogue existant et impliquent les partenaires sociaux dans le débat sur ce thème. La situation s'améliore progressivement sur ce point et les ONG jouent un rôle important au sein des forums et des activités gouvernementaux. Néanmoins, certaines situations posent encore problème, telles que l'absence de consultations officielles de la société civile, avec les ONG, en ce qui concerne le projet de loi relatif à l'égalité de traitement (la consultation organisée il y a deux ans portait sur un projet de loi totalement différent), ou encore le refus du plénipotentiaire gouvernemental, en matière d'égalité de statut entre les hommes et les femmes, de mettre en place un groupe de travail sur les problèmes rencontrés par la minorité LGTB (lesbienne, gay, bisexuelle et transsexuelle).

En ce qui concerne les problèmes particuliers rencontrés par chacun des groupes discriminés, la situation est assez complexe.

La discrimination fondée sur l'âge constitue le phénomène le plus récent en Pologne. Au cours de ces deux dernières années, les activités développées par le Médiateur, ainsi que les décisions de justice, démontrent que cette nouvelle notion a toute sa place dans ce cadre et que la prise de conscience des personnes âgées se renforce progressivement, bien que lentement.

La discrimination à l'encontre des personnes handicapées est abordée de nombreuses façons. Bien que ces personnes restent invisibles pour le public, en raison de divers obstacles, leur rôle s'accroît et le mouvement des ONG devient plus fort et influent. Ainsi, le gouvernement travaille actuellement à la rédaction d'un projet de loi polonais en matière de discrimination fondée sur le handicap.

Les minorités sexuelles se trouvent dans une situation extrêmement difficile en Pologne, et constituent le groupe subissant les attaques les plus fréquentes. De nombreuses initiatives, tant sur le plan national qu'international (comme le nouveau projet de directive horizontale) sont présentées par certains hommes politiques et journalistes comme une promotion de l'homosexualité ou une attaque à l'encontre de cette dernière. Le président polonais lui-même emploie un vocabulaire discriminatoire notamment au mois de mars 2008, lorsque, lors d'une séquence de son discours à la télévision nationale, a été présentée la cérémonie d'un mariage homosexuel (vivant à New York et se mariant au Canada), censée dépeindre le danger provenant de l'Union européenne et de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

En général, en Pologne, les minorités nationales et religieuses sont de petite taille. Toutefois, des nouveaux immigrants arrivent (tels que ceux en provenance des pays de l'ex-Union soviétique, ou du Vietnam). L'antisémitisme demeure un problème pour une certaine partie de la population. Les minorités nationales et ethniques, ainsi que religieuses, bénéficient du soutien de différents programmes d'actions positives, visant à promouvoir leur culture, leur héritage et leur langue. Il existe des programmes spéciaux de soutien pour les populations Rom, lesquelles continuent de constituer une priorité, du fait de la difficulté de leur situation.



2. Principale législation

La Constitution polonaise de 1997 contient des clauses générales de non-discrimination, selon laquelle toutes les personnes seront égales face à la loi et auront droit à une égalité de traitement par les pouvoirs publics et ne feront l'objet d'aucune discrimination dans la vie politique, sociale ou économique, pour quelque raison que ce soit. Ce principe ne précise pas les critères des formes de discrimination interdites. Ainsi, les dispositions constitutionnelles sont plus générales que celles des directives. Hormis ces dispositions générales d'antidiscrimination, la Constitution contient des dispositions spécifiques relatives à l'égalité de traitement en ce qui concerne les hommes et les femmes, les associations religieuses, les minorités ethniques et nationales, les enfants, les consommateurs, les personnes handicapées ainsi que les invalides de guerre. Les minorités sexuelles ne sont pas mentionnées dans ces groupes. La constitution prévoit que ses dispositions sont directement applicables à moins que la Constitution ne le stipule autrement. Cette approche reste toutefois largement théorique étant donné qu'invoquer directement les dispositions constitutionnelles n'est pas traditionnel en Pologne.

Le code du travail reste le second élément important de la législation polonaise en matière de lutte contre les discriminations (modifié en 2004 et plus récemment, en 2008, afin de transposer les directives communautaires).

Ce code comprend des définitions de la discrimination directe et indirecte, du harcèlement, du fait de donner l'ordre d'infliger un traitement discriminatoire, et de la rétorsion. De plus, il interdit les discriminations fondées sur le genre, la race, l'origine ethnique, la religion et les convictions, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle, la nationalité, l'opinion politique, l'affiliation à un syndicat, l'emploi à temps partiel ou à plein temps pour une période spécifiée ou non spécifiée. Ces motifs ne sont énumérés qu'à titre d'exemple et la liste reste ouverte.

La Loi relative à la promotion de l'emploi et aux institutions du marché du travail constitue le deuxième texte portant transposition des directives. Cette loi régleme les activités des agences privées pour l'emploi, ainsi que les services relatifs à l'emploi et aux institutions publiques qui portent assistance aux personnes sans emploi et aux salariés, ou offrent des services de conseil et de formation. Cette loi comporte toute une série de dispositions de lutte contre les discriminations. Elle instaure une interdiction générale du recours à des critères discriminants relatifs, entre autres, à la race et à l'origine ethnique, en ce qui concerne l'ensemble des questions entrant dans son champ d'application.

Le Code de la procédure civile a été modifié en 2004 (article 61, § 4), dans un but de transposer les directives.



Il accorde désormais un statut légal aux ONG, étant donné que les organisations dont les objectifs statutaires comprennent la protection de l'égalité et la lutte contre la discrimination que la distinction soit infondée, directe ou indirecte entre les droits et les obligations des citoyens, seront en droit d'engager des poursuites judiciaires au nom et pour le compte des citoyens, et pourront, avec le consentement de la partie plaignante, se joindre au procès à chaque phase de celui-ci.

La dernière loi importante et pertinente porte sur les minorités nationales, ethniques et les langues régionales (2005). Cette loi instaure l'interdiction de toute discrimination mais présente, toutefois, un caractère général et reprend des lois nationales déjà existantes, ainsi que les dispositions de la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales. Lors des débats parlementaires, le législateur a été encouragé à tirer profit de cette opportunité pour transposer pleinement les directives, mais il n'en fut pas ainsi. Ainsi, cette loi n'a qu'en partie transposé (en termes généraux) la directive et est dépourvue de dispositions détaillées. Par ailleurs, elle a mis en place certains organes dotés de plusieurs des compétences devant incomber à l'inexistant « organisme chargé de la promotion de l'égalité ».

Il existe d'autres lois nationales en matière de lutte contre les discriminations, même si elles n'ont pas été adoptées en tant que transposition des directives communautaires. De fait, celles-ci n'ont pas encore été entièrement transposées et le recours à d'autres lois semble constituer une tentative pour combler les lacunes.

La situation en matière de législation est susceptible de changer du fait des travaux intensifs qui sont en cours sur le projet de loi sur l'égalité de traitement. La loi vise à mettre en application quatre directives, à savoir : 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2004/113/CE et 2000/54/CE. Il y a déjà eu plusieurs versions du projet de loi au cours des trois dernières années. Une autre source d'espoir repose sur le projet de loi relatif aux discriminations fondées sur le handicap, élaboré par un groupe d'ONG, avec la collaboration de l'Ambassade britannique et a été accepté par le gouvernement en tant que projet initial pour le travail gouvernemental.

D'une manière générale, les lois adoptées sont appliquées malgré la lenteur du processus, principalement en raison du manque de conscience au sein de la population (des victimes de discrimination). Les affaires portées devant les tribunaux augmentent et de nombreuses activités de sensibilisation contribuent aux changements en cours.

3. Principes généraux et définitions

Dans le domaine de l'emploi et du travail, la législation polonaise a introduit le 1^{er} janvier 2004 des définitions juridiques de la discrimination directe et de la discrimination indirecte (qui ont été améliorées en 2008). Ces définitions sont intégrées dans le code du travail et ont été incorporées en raison du processus de mise en œuvre des directives de l'UE. Hors du domaine de l'emploi, il n'existe pas de définitions distinctes de la discrimination.

La discrimination directe apparaît lorsqu'un travailleur, en raison d'un ou de plusieurs motifs a été, est, ou serait moins bien traité que d'autres travailleurs dans une situation comparable. *La discrimination indirecte* se produit lorsque, en raison d'une disposition apparemment neutre, de l'application d'un critère ou d'une mesure, des disproportions défavorables (ou des désavantages particuliers) apparaissent (ou pourraient apparaître) en matière d'embauche ou de rupture d'une relation de travail, de conditions de travail, de promotion et d'accès à la formation permettant d'accroître les qualifications professionnelles, vis-à-vis d'un grand nombre de travailleurs, membres d'un groupe distinct, en raison d'un ou de plusieurs des motifs pris en compte, à moins que ces dispositions, critères ou actions puissent se justifier, de manière objective, par un but légitime, et lorsque les moyens utilisés sont appropriés et nécessaires.

Le harcèlement est défini comme tout comportement indésirable qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un travailleur, ainsi que de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou agressif.

Donner l'ordre d'infliger un traitement discriminatoire, comprend le fait d'encourager et d'ordonner la violation du principe de l'égalité de traitement à l'encontre de quiconque.

L'interdiction de la rétorsion recouvre tout traitement défavorable, et toute autre conséquence négative. Elle a trait aux plaignants, mais s'étend également aux travailleurs qui apporteraient leur soutien, de quelque manière que ce soit, à la victime d'un comportement discriminatoire.

La discrimination par association n'est pas réglementée et demeure encore une notion plutôt méconnue (elle n'apparaît dans aucune des différentes versions du projet de loi relatif à l'égalité de traitement). De façon générale, la législation nationale ne prévoit pas l'obligation d'apporter des *aménagements raisonnables*, bien que certains des éléments contenus dans les politiques relatives aux personnes handicapées présentent un caractère similaire. Le code du travail prévoit qu'un employeur est tenu de lutter contre les discriminations au travail fondées notamment sur le motif du handicap. Cette disposition est trop générale pour impliquer des obligations spécifiques d'aménagement raisonnable. Néanmoins, si l'employeur emploie d'ores et déjà des personnes handicapées, des mesures particulières devront être adoptées. Les dispositions générales relatives à la santé et à sécurité sur le lieu de travail prévoient que les postes de travail devront être disposés en fonction des caractéristiques psychologiques et physiques des salariés. De plus, elles prévoient que les personnes qui emploient des personnes handicapées doivent s'assurer de l'adaptation des postes de travail et des accès à ces derniers en fonction des besoins et des possibilités des employés handicapés, en raison des aptitudes inférieures et de la mobilité réduite de ceux-ci. L'amélioration de l'emploi et des conditions de travail des personnes handicapées est également promue au travers d'incitations économiques, dans le cadre du système connu sous le nom de système des quotas et des pénalités.



De façon générale, toute personne doit être traitée en toute égalité en matière d'emploi et d'accès au marché du travail, couvrant ainsi l'ensemble des motifs de discrimination.

La modification du Code du travail de 2008 met la législation nationale en accord avec les directives communautaires en ce qui concerne les *exigences professionnelles essentielles et déterminantes*, en tant qu'exception à l'interdiction de discrimination. Selon le Code du travail (au sens duquel il est possible d'opérer des distinctions parmi les employés) il est autorisé de refuser l'embauche d'un individu sur le fondement d'un ou de plusieurs motifs listés au sein de la définition de discrimination, si le type de travail ou les conditions de travail ont pour conséquence que les raisons ayant présidé au traitement différencié peuvent être considérées comme des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. De même, le test de proportionnalité des mesures en fonction du but légitime a également été introduit.

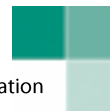
La législation polonaise couvre la discrimination par association, mais il n'existe pas de dispositions régissant cette question et il n'y a pas encore eu d'affaires l'invoquant. De même, il n'existe pas davantage de dispositions et de règles claires quant à la façon de traiter des situations de discrimination multiple ni de projets visant à combler cette lacune.

4. Champ d'application matériel

Toute discrimination est interdite *dans le domaine de l'emploi*, particulièrement en ce qui concerne la fin et la rupture d'un contrat de travail, la promotion et d'accès à la formation professionnelle en vue d'une mise à niveau des qualifications professionnelles du travailleur. L'interdiction de la discrimination s'applique également à toutes les institutions du marché du travail, telles que les bureaux de placement et d'orientation professionnelle, ainsi que les formations à l'intention des chômeurs. Ces règles s'appliquent aussi bien au secteur public qu'au secteur privé, à l'exception, toutefois, des professions libérales (qui ont été réglementées, en grande mesure, par leurs propres organes de régulation, comme des avocats et des conseillers juridiques), ou encore à du statut d'auto-entrepreneur.

Les directives n'ont pas été transposées dans d'autres domaines que l'emploi. Néanmoins, le droit national est susceptible d'être utilisé dans certains cas de figure, car il contient plusieurs dispositions de lutte contre les discriminations.

En ce qui concerne *la sécurité sociale, l'aide sociale ou les soins de santé*, il n'existe pas en Pologne de dispositions spécifiques qui pourraient conduire à des restrictions des droits des personnes pour des motifs couverts par les directives. La Constitution stipule que tout citoyen a droit à la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou de handicap et lorsqu'il a atteint l'âge du départ à la retraite. Un citoyen qui reste sans emploi contre sa volonté et privé d'autres moyens d'assistance a le droit de bénéficier de la sécurité sociale.



La clause d'antidiscrimination incluse dans la Loi sur le système de sécurité sociale limite le principe de l'égalité de traitement de toutes les personnes socialement assurées aux motifs du genre, du statut matrimonial et de la situation familiale. Dans le domaine de l'assistance sociale, un travailleur social répondant à ses obligations est tenu de lutter contre les pratiques inhumaines et discriminatoires qui visent un individu, une famille ou un groupe mais il n'est pas fait mention de motifs de discrimination interdits. Il n'existe pas de dispositions spécifiques qui entraîneraient des restrictions au niveau des motifs de genre, de religion ou de convictions ou d'orientation sexuelle. En ce qui concerne l'accès aux soins de santé, la Constitution polonaise contient une clause relative à l'égalité de traitement concernant l'accès à la protection de la santé et l'accès aux services de soins de santé financés à partir de fonds publics et garantis par les pouvoirs publics aux citoyens ainsi que l'accès aux soins de santé spéciaux prodigués aux enfants, aux femmes enceintes, aux personnes handicapées et aux personnes âgées.

Dans le domaine de *l'enseignement*, les écoles doivent assurer à chaque élève les conditions nécessaires à son épanouissement et le préparer à remplir ses responsabilités civiques et familiales sur la base des principes de solidarité, de démocratie, de tolérance, de justice et de liberté. Les écoles et les établissements publics ont notamment pour obligation de permettre aux élèves de maintenir un sens de l'identité nationale, ethnique, linguistique et religieuse, spécialement en leur apprenant leur propre langue, leur histoire et leur culture.

Le système éducatif doit veiller à ce que les enfants handicapés et les adolescents présentant des problèmes comportementaux aient la possibilité de recevoir une éducation dans tous les types d'écoles, selon leurs nécessités et prédispositions individuelles en termes de développement et d'éducation. De plus, il faut assurer les soins des élèves qui présentent des troubles importants ou complexes en permettant la création d'un processus d'apprentissage, des méthodes et des programmes d'enseignement ainsi que des activités de réhabilitation adaptés à la personne.

Il ne semble pas y avoir de dispositions juridiques à caractère discriminatoire en ce qui concerne *l'accès aux biens et services disponibles au public et leur fourniture*. Il n'existe toutefois pas de législation visant spécifiquement à lutter contre toute conduite discriminatoire possible en ce qui concerne l'accès aux biens et aux services

La discrimination dans l'accès au *logement* n'est pas interdite explicitement. D'une part, selon la Constitution, les pouvoirs publics sont tenus de créer des politiques leur permettant de répondre aux besoins des citoyens en termes de logement et, en particulier, de lutter contre l'absence de domicile, de soutenir le développement de projets de logements sociaux et de soutenir les efforts déployés par les citoyens pour garantir leur propre logement. D'autre part, la législation nationale de Pologne semble ne pas disposer de mécanismes particuliers de lutte contre la discrimination dans le logement.



5. Application de la loi

Les actions trouvant leur origine dans une relation de travail peuvent être résolues soit par un tribunal du travail soit par un comité de conciliation. La possibilité de faire une requête d'indemnisation a été introduite dans le code du travail et est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2004.

Quiconque subit une violation du principe d'égalité de traitement dans l'emploi est en droit d'intenter des actions judiciaires et de chercher à obtenir une indemnisation qui ne soit pas inférieure au salaire mensuel minimal. Depuis que le système juridique polonais est doté de cette disposition relative au dédommagement en cas de discrimination, il n'est plus nécessaire d'utiliser des voies de recours plus générales telles que l'article 415 du code civil (clause d'indemnisation générale), bien que leur utilisation ne soit pas exclue pour autant. Dans certains cas, le traitement discriminatoire peut faire l'objet d'une poursuite en vertu du code pénal et des procédures pénales peuvent alors être engagées d'office par le ministère public ou parfois par la victime elle-même. Il n'existe pas de voies de recours administratives inscrites spécifiquement pour traiter les questions de discrimination. En matière de mesures extrajudiciaires, une plainte déposée auprès du Commissaire pour la protection des droits civils peut se révéler un outil efficace (voir ci-dessous).

En Pologne, la représentation juridique ne peut, en principe, être assurée que par un avocat ou un conseiller juridique. Dans des affaires liées au travail, un délégué syndical, un inspecteur du travail ou un autre travailleur de l'entreprise peuvent également servir de représentant juridique d'un travailleur. En outre, suite aux changements mentionnés, apportés au Code de procédure civile polonais, les organisations dont les objectifs statutaires comprennent la protection de l'égalité et la lutte contre les discriminations peuvent engager des poursuites judiciaires au nom des citoyens et, avec le consentement de la partie plaignante, se joindre aux poursuites. Peu de temps après l'introduction de cette disposition, la Fondation pour les droits de l'homme d'Helsinki l'a utilisé et a mené en justice plusieurs actions pour discrimination.

De la même manière, les organisations sociales sont habilitées à engager une procédure administrative ou à s'y joindre et les représentants d'organisations sociales peuvent également être admis dans les procédures pénales.

On ne trouve dans la loi d'antidiscrimination polonaise nulle mention explicite de l'utilisation de preuves statistiques ni de test de situation. Cela ne veut pas dire que leur utilisation est théoriquement exclue. Dans les deux cas, on peut supposer que la preuve statistique ou les preuves collectées au cours d'un test de situation pourraient être recevables par un tribunal civil dans les procès de droit civil, administratif ou pénal. Toutefois, ceci n'est pas évident et constitue une stratégie risquée (puisque'il existe également des arguments théoriques allant à l'encontre de l'utilisation des preuves issues des tests de situation).

C'est pourquoi dans les faits, ceux qui portent des affaires devant les tribunaux et dont les preuves sont fondées sur des tests de situation, s'abstiennent de se prévaloir d'un tel état de fait devant les juridictions, en évitant de reconnaître le recours à des tests de situation et en se limitant à invoquer simplement un traitement discriminatoire.

Depuis la modification du code du travail, la charge de la preuve a été renversée du plaignant vers le défendeur, uniquement dans le cadre des affaires relatives au droit du travail. Il incombera à l'employeur de prouver que des motifs objectifs justifiaient l'utilisation d'un traitement discriminatoire. Il suffit au travailleur d'indiquer uniquement les faits à partir desquels on peut supposer qu'il y a eu discrimination.

En ce qui concerne les sanctions qui relèvent de la loi d'antidiscrimination polonaise, il n'existe pas de système spécifique de sanctions (mis à part la compensation prévue par le Code du travail, décrit ci-dessus), mais seulement les peines et les punitions établies par le code pénal et le code des infractions mineures. Sur la base du code civil et du code du travail, il est possible de réclamer une indemnisation pour préjudices matériels et moraux. On peut se demander si cette sanction répond aux critères des directives (effectives, proportionnelles et dissuasives) car ce système ne répare que les dommages et ne comprend pas d'élément de sanction. Il est également possible de chercher à obtenir une indemnisation sur la base de la clause d'indemnisation générale (article 415 du code civil).

6. Organismes de promotion de l'égalité de traitement

Aucune institution ou organisme n'a officiellement été désigné pour être l'organisme spécialisé requis par la directive 2000/43. Il n'existe pas « d'organe spécialisé de promotion de l'égalité de traitement » unique qui serait en mesure de remplir les trois fonctions au sens de l'article 13.2 de la directive sur l'égalité raciale. Néanmoins, la Pologne compte des institutions concernées dans ce contexte. La première, un *Commissaire pour la protection des droits civils* (Médiateur), est l'institution qui possède les instruments extrajudiciaires les plus puissants pour intervenir dans des affaires de discrimination, bien qu'il n'ait pas la compétence pour rendre une décision exécutoire. Il s'agit d'un bureau indépendant de l'administration d'État qui assume ses obligations de manière indépendante. Le Commissaire est responsable de la sauvegarde des droits et des libertés du peuple personnes et des citoyens énoncés dans la Constitution. Tout le monde a le droit de faire appel aux services du Médiateur pour bénéficier d'une assistance dans la protection de ses libertés ou de ses droits lors d'une violation de ceux-ci par des organes de l'autorité publique. Les procès entre personnes physiques ne relèvent pas du champ de compétence du Commissaire. Le Médiateur peut offrir une assistance juridique aux personnes comme suit : en indiquant les mesures juridiques possibles, en procédant à l'examen de l'affaire, ou en demandant aux institutions adéquates d'intenter une action ou de participer aux affaires en instance.

Le Médiateur peut également commander une expertise et des avis ainsi que publier des informations sur les affaires traitées par le bureau, notamment des recommandations. La décision de porter assistance à un individu est laissée à l'appréciation du Médiateur.

Après l'abolition de l'Office du Plénipotentiaire gouvernemental pour l'égalité de statut entre les hommes et les femmes en 2005, les compétences de cet office ont été assurées par le Département pour les femmes, la famille et la lutte contre la discrimination, au sein du Ministère du travail et de la politique sociale.

Si le gouvernement déclare parfois que ce nouveau département constitue l'organisme polonais pour l'égalité, il s'agit toutefois d'un sujet très conversé.

Il est prévu, uniquement, dans les règles de fonctionnement du Ministère du travail et de la politique sociale, qui sont fréquemment amendées. Selon ces règles, le Département est responsable des actions visant à « combattre toutes les formes de discrimination relevant des « compétences » du Ministère » (§ 19.1). Aucun motif n'est explicitement mentionné. Les compétences du Département comprennent : la conduite d'analyses et l'émission d'opinions concernant la situation juridique des personnes ayant subi une discrimination ; la coordination des actions destinées à assurer l'égalité de traitement ; la préparation de projets de mesures et de lois visant à combattre la discrimination et le commentaire des lois en cours de préparation par les autres organismes ; la préparation des documents et des rapports sur l'exécution des conventions internationales adéquates ; ainsi que d'autres compétences concernant la coopération avec les partenaires gouvernementaux et sociaux, la mise en route d'actions gouvernementales, d'actions éducatives et informatives. Il a même compétence dans le domaine de l'assistance juridique : il « mène des actions visant à mettre en place une aide indépendante aux victimes de discrimination pour la défense de leurs droits ».

Si ces compétences semblent vastes, la réalité est toute autre. Le Ministère accomplit bel et bien un certain nombre d'actions positives, mais il serait difficile d'affirmer que celles-ci satisfont aux exigences de l'article 13 de la directive sur la race (assistance indépendante aux victimes, enquêtes, rapports et recommandations indépendants).

La situation s'est récemment compliquée encore davantage. La dernière initiative prise en 2008 (avril) a été la création d'un nouveau poste au sein du Cabinet du Premier ministre (le Plénipotentiaire gouvernemental pour l'égalité de traitement). Bien que ce dernier possède un certain nombre de compétences dans la sphère de la lutte contre la discrimination fondée sur l'ensemble des motifs (pas de liste exhaustive, comprend : « le genre, la race, l'origine ethnique, la nationalité, la religion ou la croyance, l'opinion politique, l'âge, l'orientation sexuelle, le statut marital et familial », le handicap n'y étant pas mentionné, § 2), elles relèvent principalement du domaine de la recherche, de l'analyse et du contrôle.

Par ailleurs, le Plénipotentiaire ne possède pas son propre bureau, mais utilise celui du Premier Ministre, dispose d'un personnel limité composé de cinq salariés et sa position est très incertaine, même pour une agence gouvernementale, notamment en ce qui concerne la répartition des tâches entre les deux bureaux, ou les relations qu'ils entretiennent. En fait, la comparaison des documents adéquats vient démontrer que leurs compétences se recoupent.



En ce qui concerne les droits des minorités ethniques et nationales, la Loi sur les minorités ethniques et nationales et sur la langue nationale de 2005 a créé un *Comité conjoint du gouvernement et des minorités ethniques et nationales*. Ce comité se compose de représentants de ministres et de minorités sélectionnés et son domaine de compétence comprend l'émission d'opinions concernant les droits et les besoins des minorités; les programmes et projets de lois en cette matière; les principes d'allocation et les niveaux de ressources alloués à partir du budget de l'État pour préserver l'identité culturelle des minorités. Il doit également se charger de la prise de mesures dans le domaine de la lutte contre la discrimination. En 2008, un Groupe spécial chargé des questions afférentes aux populations Rom a été créé, au sein du Comité.

L'organisme responsable du traitement de la discrimination fondée sur le handicap est le Plénipotentiaire gouvernemental pour les personnes handicapées. Le Plénipotentiaire, qui fait officiellement partie du ministère du Travail et de la Politique sociale, est avant tout responsable de la mise en œuvre de la Loi sur la réhabilitation sociale et professionnelle, ainsi que sur l'emploi des personnes handicapées.