



Haute Autorité fédérale
de lutte contre les
discriminations

Guide de la Loi générale sur l'égalité de traitement

**Explications et exemples de la Loi
générale sur l'égalité de traitement**



Préface

Chères lectrices, chers lecteurs,

Tous les êtres humains sont également importants et disposent des mêmes droits – indépendamment de leur origine ethnique, de leur sexe, d'un handicap, de la religion, de leurs convictions, de l'âge ou de l'identité sexuelle. Nous souhaitons convaincre les citoyennes et citoyens du fait que la diversité nous fait progresser tous ensemble. Une société sans discrimination n'est pas seulement une société plus vivable, mais aussi une société plus performante. L'Allemagne doit devenir un pays qui se caractérise par sa culture ignorant toute discrimination.



La Loi générale sur l'égalité de traitement (LGE), entrée en vigueur en 2006, a créé le cadre législatif permettant une protection largement homogène contre la discrimination. Depuis, la conscience sociale a changé de manière significative – mais elle est loin d'avoir changé suffisamment. L'élimination de préjugés, le changement de conceptions et de points de vue représente un long processus qui nécessite plus qu'une loi. Notre préoccupation la plus importante, c'est de rendre la Loi générale sur l'égalité de traitement dynamique, de la faire respecter au quotidien.

Cette brochure donne aux personnes qui sont concernées par la discrimination ou qui souhaitent s'informer sur leur droits, une vue d'ensemble sur la protection fournie par la LGE. Cela s'applique à la foi au domaine de l'emploi et du travail, aux affaires quotidiennes ou à la recherche d'un logement. Des acteurs et actrices économiques peuvent s'in-

former sur les différentes mesures visant à éviter des discriminations et sur les réactions possibles en cas de discriminations se manifestant dans leurs entreprises.

Nous vous fournissons également une interprétation de la législation applicable dans votre cas. N'hésitez pas à nous contacter par notre ligne d'assistance ou directement par message électronique à travers notre site web.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Cordialement

A handwritten signature in black ink that reads "Christine Lüders". The script is cursive and elegant, with the first letter 'C' being particularly large and stylized.

Christine Lüders
Directrice de la Haute Autorité fédérale
de lutte contre les discriminations

Table des matières

I.	La base légale de la protection contre la discrimination en Allemagne	7
1.1	Les droits de l'homme fixés par la Loi fondamentale allemande : Droit fondamental à l'égalité de traitement	7
1.2	La protection des droits de l'homme de l'Union européenne	8
1.3	Transposition dans la législation allemande : la Loi générale sur l'égalité de traitement (LGE)	10
II.	La notion de traitement inéquitable utilisée dans la LGE	11
2.1	Différences de traitement justifiées	11
2.2	Différences de traitement injustifiées	12
	Traitement inéquitable immédiat.....	12
	Traitement inéquitable indirect	12
	Harcèlement	13
	Harcèlement sexuel.....	13
	Harcèlement moral	13
	Instruction de traiter quelqu'un inéquitablement ...	13
	Charge de la preuve	14
III.	Champs d'application	15
3.1	Le champ d'application personnel – À qui la loi s'applique-t-elle ?	15
	Discrimination raciste/fondée sur l'origine ethnique ...	15
	Sexe.....	16
	Religion/conviction	17
	Handicap	18
	Âge.....	19
	Identité sexuelle.....	20

	Discrimination multiple	20
3.2	Le champ d'application matériel –	
	Dans quelles situations la LGE s'applique-t-elle ?	21
3.2.1	Emploi et travail	21
3.2.1.1	Différences de traitement admissibles et exceptions dans le domaine de l'emploi et du travail	24
3.2.2	Affaires quotidiennes	26
3.2.2.1	Des différences de traitement admissibles et des exceptions fixées par le droit civil	27
IV.	Possibilités d'action lors d'une violation existante ou imminente de la LGE	31
4.1	Prévenir des traitements inéquitables	31
4.2	Eviter des traitements inéquitables	31
4.3	Mesures positives	33
V.	D'autres domaines de la protection	34
	Protection sociale.....	34
	Éducation	35
VI.	Les relations entre les citoyennes/citoyens et l'État	36
VII.	Soutien en cas de discrimination : la Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations	37
	Annexe	39
	Index alphabétique des mots-clés.....	57

I.

La base légale de la protection contre la discrimination en Allemagne

1.1 Les droits de l'homme fixés par la Loi fondamentale allemande: Le droit fondamental à l'égalité de traitement

Le droit international public et le droit constitutionnel accordent une place primordiale à l'obligation de non-discrimination ainsi qu'à l'interdiction de discrimination.

Dès le 10 décembre 1948, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la Déclaration universelle des droits de l'homme. La déclaration accorde à tout un chacun les mêmes droits.

La République fédérale d'Allemagne a intégré les impératifs essentiels d'égalité, fixés par la Déclaration des droits de l'homme, dans sa Loi fondamentale adoptée en 1949.

Dans le cadre de l'article 1^{er} de la Loi fondamentale allemande, l'État s'engage à respecter et à protéger la dignité de l'être humain et reconnaît les droits de l'homme en tant que fondement de toute communauté humaine.

L'article 3 de la Loi fondamentale consacre l'**égalité** de tous les êtres humains devant la loi. L'égalité en droits des femmes et des hommes est définie dans un paragraphe particulier qui

fut complété, en 1994, par l'impératif de promouvoir son réalisation. Il en ressort que l'État encourage la mise en œuvre effective de l'égalité en droits des femmes et des hommes et agit en vue de l'élimination des désavantages existants. Le troisième paragraphe se réfère à des caractéristiques divers et réclame que nul ne doit être discriminé ni privilégié en raison de sa race ou de son sexe, de son ascendance, de sa langue, de sa patrie, de son origine, de sa croyance ou de ses opinions religieuses et politiques. En 1994, cette interdiction de discrimination fut complétée par l'interdiction de discriminer quelqu'un en raison de son handicap.

Ces articles de la Loi fondamentale fixent des droits fondamentaux essentiels. Ils occupent une place primordiale et obligent l'État allemand à prévenir tout obstacle aux droits cités ci-dessus.

En Allemagne, la législation sur l'égalité et sur la non-discrimination a évolué en se fondant sur ces droits de l'égalité.

1.2 La protection des droits de l'homme de l'Union européenne

Le **Traité d'Amsterdam** de 1999 autorise le Conseil de l'Union européenne à adopter à l'unanimité des dispositions appropriées afin de lutter contre la discrimination en raison de la race ou du sexe, de l'origine ethnique, de la religion ou conviction, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle.

Le législateur européen a arrêté quatre directives reposant sur l'article 13 ou bien l'article 141 du Traité instituant la Communauté européenne (égalité professionnelle, y compris l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes) :

La base légale de la protection contre la discrimination en Allemagne

1. 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 (**directive sur l'égalité raciale**).
2. 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. Par la **directive-cadre sur l'emploi**, l'Union européenne vise à créer un cadre général en matière d'emploi et de travail pour lutter contre la discrimination en raison de la religion ou de la conviction philosophique, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle.
3. La 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.
4. La Directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Les groupes de personnes mentionnés dans ces directives européennes sur l'égalité de traitement sont considérés comme particulièrement vulnérables. L'objectif consiste à assurer leur meilleure intégration au marché du travail ainsi qu'à empêcher et éliminer des différences de traitement se manifestant dans le cadre des affaires quotidiennes.

1.3 Transposition dans la législation allemande: la Loi générale sur l'égalité de traitement (LGE)

Ces quatre directives européennes sont transmises dans la législation allemande par la Loi générale sur l'égalité de traitement. En ce qui concerne le droit civil, c'est-à-dire l'accès aux et l'approvisionnement en biens et services, l'interdiction de discrimination définie par la LGE déborde le cadre de ces dispositions et comprend, outre la discrimination raciste/fondée sur l'origine ethnique et le sexe, également les critères de la religion/conviction, de l'âge, du handicap et de l'identité sexuelle.

Dans son exposé des motifs relatif à la LGE, le Bundestag allemand a attiré l'attention sur le fait que les habitants de l'Allemagne n'ont pas tous les mêmes opportunités. Par conséquent, l'objectif poursuivi par la LGE consiste à éviter ou à éliminer des traitements inéquitables. La protection offerte par la LGE s'étend également aux différences de traitement fondées sur plusieurs caractéristiques, qu'on appelle aussi des discriminations multiples.

II.

La notion de traitement inéquitable utilisée dans la LGE

La loi parle de « traitement inéquitable » et non pas de « discrimination », car il peut y avoir une différence de traitement entraînant un désavantage qui n'est pas forcément de nature discriminatoire. Un traitement inéquitable est illicite, s'il n'existe pas de raison justificative. Ces raisons justificatives, c'est-à-dire des conditions sous lesquelles une différence de traitement est exceptionnellement admissible dans la vie professionnelle ou dans le cadre des affaires quotidiennes, sont également citées à la LGE.

2.1 Différences de traitement justifiées

Dans des limites étroites, des différences de traitement sont admissibles dans la vie professionnelle, si une caractéristique demandée par l'employeur est essentielle et presque indispensable en vue d'exercer l'activité.

L'employeur prévoit d'interviewer des femmes immigrées dans le cadre d'un sondage scientifique. Pour exercer cette activité, il peut être autorisé à embaucher des femmes d'une origine ethnique donnée, car le sexe et l'origine ethnique constituent des exigences professionnelles essentielles d'une importance capitale.

Dans le cadre des affaires quotidiennes, une différence de traitement autorisée est également possible, s'il existe une raison objective d'une telle inégalité.

Une femme enceinte ou une personne handicapée ne présente pas de certificat médical prouvant son aptitude au vol. Le refus de réserver un vol peut être justifié parce qu'il sert à protéger la personne concernée contre des risques possibles ou contre des dommages pouvant découler d'un vol.

2.2 Différences de traitement injustifiées

La Loi générale sur l'égalité de traitement cite cinq formes de traitements inéquitables:

Il s'agit d'un **traitement inéquitable immédiat (direct ou ouvert)**, si une personne est traitée, a été traitée ou serait traitée d'une façon moins favorable qu'une personne présentant des caractéristiques comparables.

Une femme faisant le même travail que son homologue masculin gagne nettement moins que lui. Il s'agit donc d'un traitement inéquitable immédiat en raison du sexe.

La protection contre la discrimination garantie par la LGE s'étend également sur le **traitement inéquitable indirect**. Il s'agit de règlements apparemment neutres qui, pour certaines personnes, entraînent un traitement moins favorable en raison d'une des caractéristiques décrites par la LGE.

Une réglementation collective prévoit, sans justification se référant au temps de travail, que les agents à temps partiel n'ont pas le droit de profiter de certains avantages. Si, dans une entreprise donnée, des agents à temps partiel sont majoritairement des femmes, il s'agit d'un traitement inéquitable indirect fondé sur le sexe.

Un acte de **harcèlement** en raison d'un critère cité dans la Loi générale sur l'égalité de traitement n'est pas non plus admissible. Afin de constituer le délit pénal de harcèlement, les conditions suivantes doivent être remplies:

1. Une conduite indésirable a pour effet ou pour but de nuire à la dignité de la personne concernée.
2. Le harcèlement provoque une ambiance se caractérisant soudain par des intimidations, des attaques, des humiliations, l'avalissement ou des injures.

Par **harcèlement sexuel**, l'on désigne un comportement indésirable, de nature sexuelle, qui a pour but ou pour effet de nuire à la dignité de la personne concernée. À la différence du harcèlement, le harcèlement sexuel n'entraîne pas automatiquement un environnement dégradant.

En présence de leur collègue féminine, des employés masculins font des remarques désobligeantes. En outre, ils lui envoient des messages électroniques comportant de la pornographie.

Le **harcèlement moral** représente un harcèlement au sens de la LGE, s'il est fondé sur un des critères de discrimination mentionnés dans la loi.

Si des collègues ou des supérieurs font en permanence des remarques racistes ou insultent une personne en raison de son origine ethnique, l'on parle d'harcèlement moral.

De même, l'**instruction de traiter quelqu'un inéquitablement** représente déjà un traitement inéquitable. Le législateur vise ainsi à réaliser une protection durable contre des différences de traitement. Par conséquent, la victime poten-

tielle ne doit pas attendre jusqu'à ce que le traitement inéquitable se soit produit, mais elle peut tout de suite prendre des mesures contre une telle instruction.

Une employeuse demande au chef du personnel de ne pas embaucher de personnes handicapées.

La personne concernée doit fournir la **preuve** qu'elle a subi un traitement inéquitable tel que défini dans la Loi générale sur l'égalité de traitement. Pourtant, la Loi prévoit des allègements de la charge de la preuve, car les personnes concernées ne seront pas toujours en mesure de prouver tous les aspects d'un traitement inéquitable. Par conséquent, il suffit d'abord de présenter les indices signalant un traitement inéquitable. Maintenant, c'est l'autre partie qui a la **charge de la preuve** et doit présenter des éléments prouvant l'absence d'une inégalité de traitement, ou bien la justification exceptionnelle d'un tel traitement.

III.

Champs d'application

La Loi générale sur l'égalité de traitement distingue le champ d'application personnel du champ d'application matériel.

3.1 Le champ d'application personnel – À qui la loi s'applique-t-elle ?

La LGE protège des personnes qui sont défavorisées en raison de leur origine ethnique, du sexe, de leur religion ou conviction, d'un handicap, de l'âge ou de leur identité sexuelle. Chaque être humain se caractérise inévitablement par son sexe et son âge. Cependant, nous ne sommes pas tous concernés, dans la même mesure, par des traitements inéquitables.

Ce n'est que par rapport au critère de la **discrimination raciste/fondée sur l'origine ethnique** que le législateur a élargi l'interdiction de discrimination relevant du droit civil, conformément aux dispositions européennes fixées dans la directive sur l'égalité raciale. L'interdiction s'applique à tous les contrats régissant l'accès aux biens et services, y compris aux **logements**. En ce qui concerne les autres critères qui ne sont pas abordés par ces dispositions européennes ou qui n'en font pas l'objet dans la même mesure, l'interdiction de discrimination se limite à ce qu'on appelle des **activités de masse**. Ces dernières seront abordées plus en détail lors de la présentation du champ d'application matériel.

La nationalité d'une personne ne fait pas partie des critères protégés par la LGE. Si un traitement inéquitable est lié, au pre-

mier abord, à la **nationalité**, il s'agira souvent d'une discrimination immédiate fondée sur l'origine ethnique.

Il s'agira d'une discrimination immédiate fondée sur l'origine ethnique, si une employeuse/un employeur déclare ne pas vouloir embaucher d'Algérien.

En ce qui concerne le critère du **sexe**, la protection contre la discrimination garantie par la Loi générale sur l'égalité de traitement s'applique aux femmes, aux hommes et – conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne – aux transsexuels et aux intersexuels. Des transsexuels aspirent à changer leur corps à l'aide d'hormones ou en subissant des interventions chirurgicales afin de faire partie du sexe opposé à celui de leur naissance. Des personnes intersexuelles ont des corps présentant des caractères sexuels et masculins et féminins.

La LGE définit explicitement la protection particulière des employées pendant la grossesse ou en raison de leur maternité. Il s'agit d'un traitement inéquitable immédiat fondé sur le sexe, si une femme est traitée d'une façon moins favorable en raison de sa **grossesse** ou de sa **maternité**. Si une femme est discriminée parce qu'elle souhaite tomber enceinte, cela représente également une discrimination fondée sur le sexe.

Après le congé maternité, les femmes ont le droit de reprendre leur ancien poste de travail ou un poste équivalent, sous des conditions qui ne sont pas moins favorables que ceux des personnes de référence. De surcroît, elles doivent bénéficier de toute amélioration des conditions de travail auxquelles elles auraient eu droit durant leur absence.

Si le contrat à durée déterminée d'une employée n'est pas prolongé en raison de sa grossesse, il s'agit d'un traitement inéquitable immédiat fondé sur le sexe.

Le texte de la LGE regroupe les deux critères de discrimination « **religion et conviction** » dans une même catégorie. Selon la définition de la Cour constitutionnelle fédérale, la religion et la conviction se caractérisent par la certitude en ce qui concerne des observations sur le macrocosme ainsi que sur l'origine et le but de la vie humaine.

La religion prend pour base une réalité transcendante, dépassant l'homme. La conviction se limite aux rapports intramondains.

Ce n'est dans le cadre du droit de travail que la Loi générale sur l'égalité de traitement nous protège contre des traitements inéquitables fondés sur la conviction, tandis que la protection par rapport au critère de la religion comprend non seulement le droit du travail, mais encore le droit civil.

En ce qui concerne les discriminations en raison de la religion, il n'est pas toujours possible de distinguer s'il s'agit d'un traitement inéquitable fondé sur l'origine ethnique ou sur la religion.

Souvent, les deux critères s'accumulent, comme c'est par exemple le cas d'un musulman africain. En cas de litige, cette distinction est pourtant importante, car, conformément à la LGE, la protection relevant du droit civil contre tout traitement inéquitable en raison de l'origine ethnique est plus étendue que la protection juridique en cas de discrimination fondée sur la religion ou conviction.

Sous certaines conditions, des communautés religieuses et leurs institutions ont le droit de procéder à une différence de traitement dans le domaine du travail. Les autorités judiciaires n'ont pourtant pas encore définitivement clarifié la question de savoir dans quelle mesure peuvent être tolérées ces différences de traitement.

Une école protestante a, par exemple, le droit de fixer comme condition de recrutement d'un ou d'une professeur de religion qu'il/elle soit membre de l'église protestante.

La LGE fonde la notion de **handicap** sur la définition fixée dans le code de la sécurité sociale. « Une personne est handicapée si la différence de ses fonctions physiques, ses capacités intellectuelles ou de sa santé mentale par rapport à l'état typique de son âge correspond très probablement à un décalage de plus de six mois, influençant défavorablement sa participation à la vie sociale. » (article 2, paragraphe 1 du Livre IX du Code social allemand).

Dans cette définition, la LGE ne distingue pas selon le taux d'invalidité – il en résulte que la protection fournie par la loi ne couvre pas seulement les grands handicapés. Comme la définition d'une maladie par rapport à un handicap peut être difficile, tout dépend du cas individuel. La classification des différentes formes d'addiction est également controversée de sorte qu'il faut aussi examiner chaque situation individuelle.

Le fait de favoriser des personnes handicapées ne constitue pas une discrimination des personnes sans handicap. Bien au contraire: De manière explicite, la loi oblige les employeurs à procéder à des mesures de soutien car des personnes handicapées sont plus souvent au chômage que la moyenne.

Conformément à la jurisprudence la plus récente de la Cour de justice de l'Union européenne, il s'agit déjà d'un traitement inéquitable immédiat fondé sur un handicap, si un(e) employé(e) valide subit un traitement moins favorable – par exemple en raison de son enfant handicapé – que les autres employés se trouvant dans une situation comparable.

D'après la LGE, des discriminations fondées sur **l'âge** ne sont pas non plus admissibles. L'interdiction se réfère à l'âge biologique ce qui signifie qu'il n'est pas seulement interdit de discriminer des personnes plus âgées, mais encore des personnes plus jeunes.

Par exemple, des tarifications fondées exclusivement sur l'âge ainsi qu'une promotion professionnelle automatique basée sur l'âge représentent un traitement inéquitable des employé(e)s plus jeunes.

La définition du groupe des personnes âgées par rapport aux personnes jeunes est beaucoup plus difficile que, par exemple, la distinction entre hommes et femmes ou entre catholiques et musulmans. Par conséquent, en ce qui concerne le critère de la discrimination fondée sur l'âge, il est souvent difficile de réaliser les dispositions fixées par la LGE.

La LGE prévoit de nombreuses possibilités de justification en cas d'une différence de traitement fondée sur l'âge.

Des mesures d'aide spécifiques en faveur des jeunes peuvent être autorisées, si elles visent à les intégrer à la vie professionnelle. En outre, il peut être justifié de fixer un âge minimum pour favoriser des employé(e)s plus âgé(e)s.

La Loi générale sur l'égalité de traitement définit la notion d'**identité sexuelle** dans un sens large et se réfère à la relation sexuelle entre deux personnes. La LGE protège des lesbiennes, des gays, des hétérosexuels et des bisexuels contre des différences de traitement injustifiées.

La notion de **discrimination multiple** a été forgée dans le cadre de la Conférence mondiale contre le racisme des Nations unies, qui avait lieu en 2001 en Afrique du Sud, et elle se réfère à des différences de traitement fondées sur plusieurs critères de discrimination. La LGE prévoit la protection de personnes subissant une discrimination multiple.

Il s'agit, par exemple, d'une discrimination multiple, si une femme recherchant un emploi ou un logement est refusée parce qu'elle est immigrée ou handicapée.

Dans un tel cas, les raisons de la discrimination ne peuvent pas toujours être distinguées clairement les unes des autres. Si une différence de traitement est admissible en ce qui concerne un de ces critères, ce fait ne justifie pas automatiquement un traitement inéquitable fondé sur un autre critère. Il est nécessaire de vérifier la justification de chaque différence de traitement.

La Loi générale sur l'égalité de traitement n'indique pourtant pas de conséquences résultant d'une discrimination multiple. Par rapport au régime de la réparation du préjudice et des dommages-intérêts, l'exposé des motifs souligne, cependant, qu'une indemnisation plus élevée s'impose, si un(e) employé(e) est discriminé(e), de façon inadmissible, pour plusieurs raisons.

3.2 Le champ d'application matériel – Dans quelles situations la LGE s'applique-t-elle?

3.2.1 Emploi et travail

La protection de la Loi générale sur l'égalité de traitement s'étend, en matière d'emploi et de travail, à **l'activité salariée et non salariée**. Une activité professionnelle se définit comme une activité qui vise à perdurer et sert à créer et à conserver des moyens de subsistance. Le travail à temps partiel, l'activité secondaire et l'activité accessoire sont également considérés comme des activités professionnelles. La LGE nous protège contre un traitement inéquitable en ce qui concerne l'accès à l'activité salariée et non salariée ainsi que la promotion professionnelle.

L'accès à une activité professionnelle comprend les domaines tels que l'avis de recrutement, les documents de candidature et les concours. Conformément à la LGE, toutes les discriminations relatives à l'accès à un emploi sont interdites.

L'**avis de recrutement** indiquant qu'on cherche une « serveuse aimable, jeune » est discriminatoire pour deux raisons: La notion de « jeune » représente une discrimination fondée sur l'âge pendant que la forme féminine du mot « serveuse » entraîne un traitement inéquitable injustifié fondé sur le sexe.

Pendant l'**entretien d'embauche**, une question se référant au planning familial de la candidate, par exemple, serait inadmissible.

Ce sont au premier chef des personnes exerçant une profession libérale qui sont considérées comme des indépendants. Il s'agit également d'une activité indépendante, si la personne adhère à une société afin de collaborer au sein de ses organismes. La protection contre la discrimination se réfère, dans ce cas-là, à l'accès à une activité en tant que membre d'un organisme et à l'avancement professionnelle dans le cadre de cette activité. C'est par exemple le cas d'un(e) avocat(e) qui adhère en tant que gérant(e) à un cabinet d'avocats associés constitué sous forme de société civile. Des membres du directoire ou des gérant(e)s d'une entreprise sont également considérés comme indépendants. La protection offerte par la LGE ne se réfère pas aux activités impliquant un objectif idéal, comme c'est, par exemple, le cas des églises, partis et syndicats. D'ailleurs, n'y sont pas inclus les activités bénévoles indépendantes.

Outre l'accès au travail indépendant et salarié, l'interdiction de discrimination fixée par la Loi générale sur l'égalité de traitement s'étend à la **promotion professionnelle**, c'est-à-dire à un changement du domaine d'activité ou de responsabilité. Ce changement est, en général, accompagné par un **avancement** à la suite duquel l'employé(e) remplit des fonctions d'un niveau supérieur. Dans ce contexte, la **rémunération** joue un rôle essentiel. Le problème de l'avancement surgit souvent dans le contexte des critères du sexe et de l'âge, qui sont protégés par la LGE.

Souvent, des femmes gagnent moins que des hommes remplissant les mêmes fonctions d'un niveau équivalent. En revanche, des employés plus âgés n'ont souvent plus d'avancement à espérer, lorsque l'âge de la retraite approche.

Champs d'application

L'**évaluation** fait partie de la promotion professionnelle et constitue la condition préalable à un avancement.

En outre, les autres conditions de travail, y compris le **licenciement**, doivent être conçus de sorte qu'aucune discrimination puisse avoir lieu. De surcroît, des instructions et des ordres de l'employeur, par exemple des mutations, font partie des autres conditions de travail.

Par rapport à la cessation d'un contrat de travail, ce sont surtout la **loi sur la protection contre les licenciements** ou les règlements particuliers de la **loi sur la protection des mères salariées** et de la **loi fédérale sur l'allocation parentale et le congé parental**, qui sont valables en Allemagne. Dans ce sens, la LGE précise que, par rapport aux licenciements, ce ne sont que les règlements fixés par la protection générale et particulière contre les licenciements qui sont en vigueur. La relation entre la LGE et la **loi sur la protection contre les licenciements** reste, en partie, inexplicée. Il en résulte que les tribunaux doivent prendre une décision individuelle pour chaque cas particulier.

En outre, la protection offerte par la Loi générale sur l'égalité s'étend également au droit à la formation professionnelle. Ce droit se réfère à l'accès à toutes les formes et à tous les niveaux de **l'orientation professionnelle**, de la **formation professionnelle**, y compris **l'enseignement professionnelle**, de la **formation continue professionnelle**, de la **formation professionnelle de reconversion** et de **l'expérience professionnelle**. Contrairement au domaine de l'emploi qui est protégé de manière complète, la protection offerte par la LGE concernant la formation professionnelle ne se réfère qu'à l'accès à

celle-ci. Si des personnes ont, pendant leur formation professionnelle, le statut d'employés, la protection offerte par la loi s'étend également aux conditions de ce rapport de travail.

Des traitements inéquitables injustifiés sont également inadmissibles par rapport à l'appartenance ou la participation à une association d'employés ou d'employeurs ainsi qu'à une association dont les membres appartiennent à une catégorie professionnelle spécifique, y compris le recours aux prestations d'une telle association.

La LGE renonce consciemment à l'utilisation du mot **syndicat** en préférant la notion d'**association du personnel** afin de souligner que la protection offerte par la loi ne concerne pas seulement des employé(e)s mais tous les salariés. Les **comités d'entreprise et du personnel** ne représentent pas d'associations d'employés et ne sont pas soumis à la LGE. La protection contre la discrimination s'applique également à l'appartenance et à la participation aux **fédérations patronales**, aux **organisations professionnelles** ou aux associations occupant une position de force unique dans le domaine économique (par exemple le Bundesverband der Deutschen Industrie e.V.) ou dans le domaine social (par exemple la Croix-Rouge allemande) ainsi qu'aux **fédérations sportives**. Ainsi, il existe le **droit à l'appartenance et à la participation** aux organisations citées ci-dessus, si le refus de l'appartenance ou de la participation constitue une violation de l'interdiction de discrimination.

3.2.1.1 Différences de traitement admissibles et exceptions dans le domaine de l'emploi et du travail

Des différences de traitement se référant aux domaines de l'emploi et du travail, fondées sur l'origine ethnique, le sexe, la religion ou conviction, un handicap, l'âge ou l'identité

Champs d'application

sexuelle, peuvent être admissibles, si un de ces critères représente une **exigence professionnelle** essentielle et décisive ou justifie le refus d'un candidat. En même temps, l'objectif que l'employeur poursuit en prenant cette mesure ainsi que les demandes à remplir par l'employé(e) doivent être légitimes.

En ce qui concerne le critère de l'**origine ethnique**, une exigence professionnelle essentielle et décisive pourrait consister à chercher des membres d'un groupe ethnique spécifique pour conseiller des personnes issues de l'immigration. Dans ce cas-là, il est important de trouver des employé(e)s originaires d'un pays qui ne se trouve pas en conflit avec le pays d'origine des personnes conseillées. L'appartenance ethnique peut aussi être une condition essentielle pour qu'une relation de confiance se développe entre le conseiller et la personne conseillée.

Si le **sexe** représente une condition essentielle et décisive à une certaine activité, il est admissible de favoriser des femmes/hommes lors de l'embauche. Dans ce contexte, il faut citer, en tant qu'exemple, le service de consultation pour hommes tout comme l'éducatrice féminine d'un pensionnat de filles.

Si, en raison de son handicap, la personne concernée n'est pas en mesure de remplir une certaine fonction, il ne s'agit pas d'une discrimination. Pourtant, l'employeur est tenu de modifier le lieu de travail en utilisant des moyens appropriés, conformément aux dispositions du droit social.

L'installation d'une rampe pour les collaboratrices et collaborateurs en fauteuil roulant peut être une mesure appropriée, si l'installation ne constitue pas une exigence financière ou matérielle exagérée pour l'employeur.

Des employeurs ne peuvent pas justifier le refus d'un(e) candidat(e) en expliquant que, généralement, la performance diminue dans la vieillesse. Si l'employeur veut justifier la fixation d'un âge limite, il doit prouver une baisse de la performance à l'aide de statistiques.

L'âge limite s'appliquant aux pilotes est justifié, par exemple, conformément à la décision du Tribunal supérieur du travail de Francfort. Leur contrat de travail expire à l'âge de 60 ans révolus. Des limites d'âge fixées dans des conventions collectives servent, dans ce cas-là, à garantir la sécurité du trafic aérien et tiennent compte du fait que le risque d'erreurs et de signes de défaillance peut croître à mesure que l'on avance en âge.

En principe, l'**identité sexuelle** ne joue aucun rôle par rapport aux exigences professionnelles. L'exemple suivant montre pourtant que, exceptionnellement, cela peut quand même être le cas:

Afin de satisfaire à son devoir de prévoyance et d'assistance, l'employeur peut renoncer à envoyer une collaboratrice lesbienne/un collaborateur gay dans un pays où l'homosexualité est interdite.

3.2.2 Affaires quotidiennes

En dehors du domaine de l'emploi et du travail, la LGE s'applique aussi aux **affaires quotidiennes** comme faire les courses, fréquenter des restaurants ou discothèques, chercher un appartement ainsi que des opérations d'assurance ou de banque. Des affaires quotidiennes représentent la plupart du temps des **activités de masse**. Normalement, ces activités sont effectuées sans considération de personne. Des contrats individuels conclus entre deux personnes privées n'en font pas partie.

Si, par exemple, une chaîne d'hôtels n'accueille pas de personnes handicapées, ce comportement contrevient à l'interdiction de discrimination relevant du droit civil.

La location de logements constitue une activité de masse, si le bailleur loue plus de 50 appartements. Concernant le critère de la **discrimination raciste** ou des différences de traitement fondées sur l'**origine ethnique**, il est interdit, d'une manière générale, de traiter quelqu'un de façon inéquitable, indépendamment de la question de savoir s'il s'agit d'une activité de masse.

Cette protection plus complète par rapport au critère de la discrimination raciste/fondée sur l'origine ethnique s'étend aussi à la **protection sociale**, y compris la **sécurité sociale** et les **services de santé**, les **avantages sociaux** ainsi que l'**éducation**. Ainsi, cette protection se réfère, par exemple, aux contrats thérapeutiques établis avec des médecins ou au enseignement de langues privé; cependant, cela ne vaut pas pour les interventions publiques tels que des prestations du régime légal d'assurance maladie ou de l'aide sociale.

3.2.2.1 Des différences de traitement admissibles et des exceptions fixées par le droit civil

Contrairement au critère de la discrimination raciste/fondée sur l'origine ethnique, il est admissible de fonder une différence de traitement sur des critères tels que le sexe, la religion, le handicap, l'âge et l'identité sexuelle, s'il existe une **raison objective**.

Dans le cadre des activités de masse, des distinctions sont courantes et même souhaitées.

Des réductions de prix pour élèves ou des heures d'ouverture spéciales pour des femmes dans les piscines sont autorisées, par exemple.

De surcroît, la LGE permet des différences de traitement, si elles servent à **écarter un danger**.

Ainsi, le gestionnaire d'un parc de loisirs peut être contraint à interdire aux personnes handicapées l'accès aux attractions telles que des grandes roues ou des autos tamponneuses, ou bien à insister sur l'accompagnement par une autre personne, afin d'éviter un danger pour la personne handicapée.

Des différences de traitement prenant en compte le besoin de **protection de la vie privée** ou de la sécurité personnelle sont admissibles.

Des **heures d'ouverture séparées** pour hommes et femmes fréquentant un sauna sont un exemple d'une exception admissible.

Dans des circonstances spéciales, l'objectif ne consiste même pas à faire respecter l'égalité de traitement.

Des **services spéciaux** ou des **remises** pour enfants, élèves, étudiants ou personnes âgées en sont normalement des exemples car ces personnes ne disposent pas encore ou plus d'un revenu d'activité.

En outre, le gérant d'une discothèque ou d'une agence de rencontre est autorisé à accorder des **remises** aux femmes, s'il veut attirer de nouvelles clientes, tandis que des hommes doivent payer un prix plus élevé pour un même service.

Champs d'application

Pour les personnes désavantagées, la suppression de ces privilèges ne serait pas utile puisque, en cas de grief, le gérant n'accorderait pas ces privilèges à tout le monde, mais il les supprimerait complètement.

En ce qui concerne des **contrats d'assurance de droit privé**, des exceptions du principe de l'égalité existent également pour tous les critères sauf la discrimination raciste/fondée sur l'origine ethnique. Par rapport au critère du sexe, une différence de traitement ne doit se référer qu'aux primes et prestations.

Pour les critères de l'âge, du handicap, de la religion et de l'identité sexuelle, des différences de traitement sont possibles dans une plus large mesure. Elles sont admissibles, si des calculs statistiques démontrent des différences lors de l'évaluation des risques.

Si des assurances maladie privées et des assurances vie n'acceptent pas de personnes handicapées ou seulement en demandant des cotisations plus élevées, elles doivent être capables de prouver leur évaluation des risques à l'aide d'une enquête statistique.

Lors de la **location de logements**, des sociétés immobilières ont le droit de préférer ou de refuser certaines personnes qui souhaitent louer un appartement afin de créer ou de conserver des structures sociales stables. Pourtant, ce règlement ne vaut que pour des sociétés immobilières disposant d'un large parc de logements, car ce sont seulement des sociétés d'une taille importante qui peuvent effectivement influencer le système d'habitat.

Les dispositions de la Loi générale sur l'égalité de traitement ne valent pas pour des rapports d'obligation fondés sur le **droit de la famille** ou le **droit successoral**.

Dans un cas de succession, la distribution de biens s'effectue conformément aux dispositions du droit successoral.

IV.

Possibilités d'action lors d'une violation existante ou immanente de la LGE

L'objectif poursuivi par la Loi générale sur l'égalité de traitement consiste à éviter ou à éliminer des traitements inéquitables fondés sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'identité sexuelle d'une personne. La loi contient deux objectifs:

4.1 Prévenir des traitements inéquitables

Les employeurs doivent, conformément à la loi, assurer l'organisation de leurs entreprises. Il faut, par exemple, réaliser les mesures nécessaires pour protéger les employés contre la discrimination. En outre, l'employeur doit attirer l'attention des employés d'une entreprise sur le fait que des discriminations et des harcèlements sont interdits. Le cas échéant, il faut organiser des séminaires pour empêcher des traitements inéquitables. Il faut également protéger les employés contre des **traitements inéquitables de la part d'un tiers**, par exemple des clients.

En dehors du domaine de l'emploi et du travail, il n'y a pas de règlement concernant l'aspect de la prévention.

4.2 Eviter des traitements inéquitables

Dans le domaine du travail, les collaboratrices et collaborateurs ont le droit, lors d'une différence de traitement inadmis-

sible, de se plaindre auprès de l'organisme responsable de l'entreprise ou du service. Les employeurs doivent installer un tel organisme de traitement des plaintes dans leurs entreprises. Si, en cas de **harcèlement** ou de **harcèlement sexuel**, l'employeur ne prend pas de mesures appropriées pour y mettre un terme, l'employé a le droit, afin de se protéger lui-même, de cesser son travail sans perdre sa rémunération. Pourtant, l'on ne devrait pas avoir recours au droit à la **cessation du travail** qu'après une consultation préalable. Les employeurs ont la possibilité de mettre un terme à des traitements inéquitables en ayant recours aux mesures telles que **l'avertissement**, la **mutation**, le **déplacement** ou le **licenciement**.

Dans le domaine de l'emploi et du travail, les victimes de différences de traitement injustifiées ou de harcèlements, également de nature sexuelle, ont droit à la **réparation du préjudice** et aux **dommages-intérêts**. Cependant, lors d'une procédure d'embauche, il n'existe pas de droit à la conclusion d'un contrat de travail. **Il faut faire valoir ses droits par écrit dans un délai de deux mois.**

Dans le cadre des affaires quotidiennes, les personnes concernées par une différence de traitement injustifiée ont, outre le droit à la réparation du préjudice et aux dommages-intérêts, le droit de réclamer la suppression des désavantages ou d'intenter une action en cessation. **Il faut également faire valoir ces droits dans un délai de deux mois.**

Une jeune musulmane souhaite aller à une discothèque. En raison de son type méditerranéen et de son voile islamique, l'on lui refuse l'accès à l'établissement. Il s'agit ainsi d'un traitement inéquitable immédiat fondé sur l'origine ethnique et la religion. La jeune femme peut

réclamer la réparation du préjudice et des dommages-intérêts dans un délai de deux mois. En outre, elle peut exiger la cessation du traitement inéquitable, c'est-à-dire l'accès à la discothèque.

4.3 Mesures positives

Dans la vie professionnelle, les employeurs ont le droit de prendre des mesures ciblées pour promouvoir des groupes défavorisés. Dans le domaine des affaires quotidiennes, les parties d'un contrat de droit privé ont également le droit de prendre de telles mesures. Ces mesures positives visent à compenser des désavantages existants ou à empêcher des désavantages imminents. Vu les possibilités de promotion fixées par la Loi générale sur l'égalité de traitement, cette loi va clairement au-delà d'une simple interdiction de discrimination.

Le fait qu'un groupe de personnes est, par rapport à sa taille, représenté d'une manière nettement plus faible dans certains domaines, constitue un indice essentiel pour constater un traitement inéquitable.

Une entreprise qui embauche autant de jeunes d'origine allemande que d'origine turque offre aux employé(e)s turques des programmes de formation continue spéciaux, en tant que mesure positive, afin d'augmenter le taux de ces personnes occupant un poste supérieur.

Une société immobilière augmente, en tant que mesure positive, le nombre d'appartements aménagés pour les personnes handicapées.

V.

D'autres domaines de la protection

Le **droit social** comprend les domaines de la sécurité social, l'aide sociale (par exemple la loi sur les personnes gravement handicapées, l'allocation au logement, les allocations familiales, l'allocation parentale d'éducation, l'aide à l'éducation et à la formation) et l'assistance sociale.

La LGE se réfère aux domaines de la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les services de santé, qui font partie du droit social, sans indiquer des dispositions spécifiques. Dans ce domaine, il faut appliquer d'autres lois afin d'intervenir contre des discriminations.

Le **code social allemand** constitue la base légale du droit social. Il contient également des dispositions pour lutter contre la discrimination. Par exemple, il est par principe interdit de discriminer quelqu'un en raison de sa race, de son origine ethnique ou d'un handicap. L'agence fédérale pour l'emploi n'est pas autorisée à transférer des avis de recrutement discriminatoire. L'accès à l'orientation professionnelle, à l'enseignement professionnel et à la formation continue ne doit non plus être discriminatoire.

Pourtant, si des services de santé ne sont pas prestés à la base du code social, mais par des personnes privées, les dispositions de la LGE s'appliquent.

D'autres domaines de la protection

La protection de la LGE s'étend également sur le **domaine de l'éducation**, s'il s'agit de **contrats du droit privé**. Si, par exemple, un comportement discriminatoire est constaté à une école de langues privée, la protection de la Loi générale sur l'égalité de traitement s'applique immédiatement. L'éducation publique est soumise aux lois sur les écoles des Bundesländer.

VI.

Les relations entre les citoyennes/ les citoyens et l'État

La protection offerte par la Loi générale sur l'égalité de traitement ne s'étend pas sur le domaine du **droit public**, qui sera abordé dans ce chapitre. Pourtant, également dans ce domaine, il existe des interdictions de discrimination, car une protection par l'État des citoyennes et des citoyens découle de la Loi fondamentale allemande. Dès la promulgation des lois, il faut assurer que celles-ci n'enfreignent pas les droits fondamentaux. Le législateur, les tribunaux et l'administration entière sont obligés de juger leur comportement selon les mêmes critères et de ne pas agir de manière arbitraire.

En ce qui concerne les relations entre les citoyens et l'État, l'activité de l'administration se caractérise, au premier chef, par un **lien de suprématie/subordination**. L'État est autorisé à agir d'une façon déterminée par des lois tels que le droit d'asile, le droit des professions industrielles et commerciales ainsi que par la législation relative à la police, pour donner quelques exemples. Ainsi, l'administration en tant qu'organisme exécutif est liée par les dispositions de la loi fondamentale et le **principe de l'égalité** qui y est fixé.

VII.

Soutien en cas de discrimination : la Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations

La Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) assume principalement la fonction d'apporter des conseils à des personnes se sentant discriminées. Ces consultations ne sont pas liées ni à des conditions, ni à des délais, et elles sont gratuites. Des personnes concernées peuvent contacter l'organisme par téléphone, message électronique, courrier ou fax. Il est également possible de prendre rendez-vous pour un entretien personnel avec les conseillers. En utilisant le lien www.antidiskriminierungsstelle.de, des personnes concernées par une discrimination auront accès à un formulaire de contact qu'ils peuvent remplir et renvoyer à la Haute Autorité fédérale. Ses conseillers les renseigneront sur leur situation juridique, sur leurs droits possibles et les délais correspondants.

Si la personne concernée souhaite conclure un règlement amiable, la Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations peut contacter, avec son consentement, l'autre partie du conflit et essayer de trouver des possibilités de médiation. Si nécessaire, la Haute Autorité fédérale peut aider à établir le contact avec des services de consultation spécialisés sur place. Si l'affaire est une compétence des délégué(e)s du gouvernement fédéral ou du Bundestag allemand, la Haute Autorité fédérale la transmettra, avec le consentement de la personne concernée, aux délégués compétents.

La Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations recueille et analyse les résultats de la recherche sur la discrimination en Allemagne afin d'identifier et combler des lacunes en matière de recherche. En outre, il lui incombe, en collaboration avec les délégués du gouvernement allemand et du Bundestag, de présenter, tous les quatre ans, un rapport sur des traitements inéquitables au Bundestag, en considérant les critères fixés par la LGE.

La Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations vise à sensibiliser la population au fait que l'égalité de traitement constitue un droit de l'homme. Des brochures et des campagnes visent à aider la LGE à développer toute l'étendue de son potentiel. Le site Internet www.antidiskriminierungsstelle.de, disponible en plusieurs langues, contient des informations sur les offres faites par l'ADS aux personnes concernées par des discriminations ainsi que pour des citoyennes et citoyens qui s'intéressent au sujet de l'égalité de traitement. Des employeurs, propriétaires d'appartements, groupements économiques, syndicats, scientifiques ainsi que des associations de lutte contre des discriminations y obtiennent des informations sur l'application et la réalisation de la LGE.

Annexe

Loi générale sur l'égalité de traitement (LGE)

Loi générale sur l'égalité de traitement du 14 août 2006 (Journal officiel fédéral, I p. 1897/BGBl. I S. 1897), modifiée en dernier lieu par l'article 15, paragraphe 66 de la loi du 5 février 2009 (Journal officiel fédéral, I p. 160)

Dernière mise à jour: modifiée en dernier lieu par l'article 15, paragraphe 66 de la loi du 5 février 2009 I 160

Référence à partir du 18 août 2006. La loi a été adoptée par le Bundestag en tant qu'article 1^{er} de la loi du 14 août 2006 I 1897.

Elle est entrée en vigueur, conformément à la première phrase de l'article 4 de cette loi, le 18 août 2006. Seul le texte allemand fait foi.

Chapitre 1

Partie générale

§ 1

L'objectif de la loi

L'objectif poursuivi par la loi consiste à éviter ou à éliminer des traitements inéquitables fondés sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'identité sexuelle d'une personne.

§ 2

Champs d'application

(1) Des traitements inéquitables fondés sur une des raisons citées à l'article 1^{er} sont inadmissibles, en référence à cette loi, par rapport

1. aux conditions de l'accès à une activité professionnelle salariée ou non salariée, y compris les critères de choix et les conditions d'embauche, indépendamment du champ d'activité et de la position professionnelle des personnes concernées, ainsi qu'aux conditions de la promotion professionnelle,

2. aux conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération et les conditions de licenciement, particulièrement en vue de conventions conclues par contrat individuel, de conventions collectives et de mesures pour réaliser et terminer un contrat de travail, ainsi qu'en vue de la promotion professionnelle,
3. à l'accès à toutes les formes et à tous les niveaux de l'orientation professionnelle, de la formation professionnelle, y compris de l'enseignement professionnelle, de la formation continue professionnelle, de la formation professionnelle de reconversion et de l'expérience professionnelle,
4. à l'appartenance ou la participation à une association du personnel ou une association d'employeurs ou à une association dont les membres appartiennent à une catégorie professionnelle spécifique, y compris le recours aux prestations d'une telle association,

5. à la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les services de santé,
6. aux avantages sociaux,
7. à l'éducation,
8. à l'accès à et à l'approvisionnement en biens et services disponibles au public, y compris des logements.

(2) L'article 33, paragraphe c du premier livre du Code social¹ ainsi que l'article 19, paragraphe a du quatrième livre du code social² s'appliquent aux prestations fournies conformément au Code social. La loi sur les retraites d'entreprise (Betriebsrentengesetz) s'applique aux régimes de retraite entreprise.

(3) Cette loi n'affectera pas la validité des autres interdictions de discrimination ou des obligations de non-discrimination. Il en va de même pour des dispositions de droit public qui servent à protéger certains groupes de personnes.

(4) En ce qui concerne des licenciements, seules les dispositions générales et spécifiques de la loi sur la protection contre les licenciements s'appliqueront.

§ 3

Définitions

(1) Il s'agit d'un traitement inéquitable immédiat, si, pour une des raisons citées à l'article 1^{er}, une personne est traitée, a été traitée ou serait traitée d'une façon moins favorable qu'une autre personne se trouvant dans une situation comparable. Conformément à l'article 2, paragraphe 1, points 1 à 4, le traitement moins favorable d'une femme se manifestant pendant la grossesse ou en raison de sa maternité constitue un traitement inéquitable immédiat fondé sur le sexe.

(2) Il s'agit d'un traitement inéquitable indirect, si, pour une des raisons citées à l'article 1^{er}, des dispositions,

1 Article 33 c, Livre I du Code social allemand: Une personne bénéficiant de droits sociaux ne doit pas être discriminée en raison de sa race, de son origine ethnique ou d'un handicap. Des droits ne peuvent être faits valoir ou revendiqués que dans la mesure où leurs conditions et contenus sont déterminés en détail par les dispositions des parties spécifiques de cette loi.

2 Article 19 a, Livre IV du Code social allemand: Une personne bénéficiant de prestations concernant l'accès à toutes les formes et à tous les niveaux de l'orientation professionnelle, de la formation professionnelle, de l'enseignement professionnelle, de la formation continue professionnelle et de la formation professionnelle de reconversion, y compris l'expérience professionnelle, ne doit pas être discriminée en raison de la race ou de l'origine ethnique, du sexe, de la religion ou conviction, d'un handicap, de l'âge ou de l'identité sexuelle. Des droits ne peuvent être faits valoir ou revendiqués que dans la mesure où leurs conditions et contenus sont déterminés en détail par les dispositions des parties spécifiques de cette loi.

critères ou pratiques apparemment neutres peuvent désavantager d'une manière particulière un groupe de personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que les dispositions, critères ou pratiques concernés sont objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens utilisés pour réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

(3) Un harcèlement représente un traitement inéquitable, si des comportements indésirables qui sont en rapport avec une des raisons citées à l'article 1^{er}, ont pour objectif ou pour résultat de porter atteinte à la dignité de la personne concernée et de créer un environnement caractérisé par des intimidations, des attaques, des humiliations, l'avalissement ou des injures.

(4) Un harcèlement sexuel est un traitement inéquitable par rapport à l'article 2, paragraphe 1, points 1 à 4, si un comportement indésirable à caractère sexuel – y compris des actes sexuels indésirables et l'invitation à les effectuer, des contacts physiques à caractère sexuel, des remarques sexuelles ainsi que l'exposition indésirable ou l'installation visible de représentations pornographiques – ont pour objectif ou pour résultat de porter atteinte à la dignité de la personne concernée, en particulier dans des conditions créant un environnement caractérisé par des intimidations, des attaques, des humiliations, des avalissements ou des injures.

(5) L'instruction de traiter quelqu'un de manière moins favorable pour une des raisons citées à l'article 1^{er} est considérée comme traitement inéquitable. Il s'agit en particulier d'une telle instruction, selon l'article 2, paragraphe 1, points 1 à 4, si quelqu'un incite une personne à se comporter d'une façon défavorisant ou pouvant défavoriser un(e) employé(e) pour une des raisons citées à l'article 1^{er}.

§ 4

Différences de traitement fondées sur plusieurs raisons

Si des différences de traitement sont fondées sur plusieurs des raisons citées à l'article 1^{er}, elles ne peuvent être justifiées, conformément aux articles 8 à 10 et à l'article 20, que si la justification s'étend sur toutes ces raisons pour lesquelles se manifestent ces différences de traitement.

§ 5

Mesures positives

Quelles que soient les raisons citées aux articles 8 à 10 et à l'article 20, des différences de traitement sont également admissibles, si des mesures appropriées et adéquates visent à éviter ou à compenser des désavantages existants liés à une des raisons citées à l'article 1^{er}.

Chapitre 2

Protection des employés contre un traitement inéquitable

Sous-chapitre 1

Interdiction de discrimination

§ 6

Le champ d'application personnel

(1) Au sens de cette loi, les personnes suivantes sont considérées comme des salariés:

1. des employées et employés,
2. des personnes employées pour suivre une formation professionnelle,
3. des personnes qui doivent être considérées, en raison de leur travail économiquement dépendant, comme des personnes similaires aux travailleurs salariés; les travailleurs à domicile et des travailleurs d'un statut équivalent font également partie de ce groupe.

Les candidat(e)s à un emploi font également partie des salarié(e)s, tout comme les personnes dont le contrat de travail a expiré.

(2) Des employeurs (employeurs et employeuses) sont, au sens de ce paragraphe, des personnes physiques et morales ainsi que des sociétés de personnes jouissant de la capacité juridique qui emploient des personnes conformément au paragraphe 1.

Si, pour l'exercice d'un travail donné, des salariés sont mis à la disposition d'un tiers, celui-ci est également considéré comme employeur au sens de ce paragraphe. Pour les travailleurs à domicile et les travailleurs d'un statut équivalent, le client ou le sous-traitant occupent la place de l'employeur.

(3) En ce qui concerne les conditions de l'accès à l'emploi ainsi que la promotion professionnelle, les dispositions fixées par ce chapitre s'appliquent mutas mutandis aux travailleurs non salariés et aux membres d'un organisme, en particulier aux gérant(e)s et aux membres du directoire.

§ 7

Interdiction de discrimination

(1) Des employés ne doivent pas être traités inéquitablement pour une des raisons citées à l'article 1^{er}; ceci est également valable, si la personne qui traite l'employé de façon inéquitable, suppose seulement l'existence d'une des raisons d'une discrimination citées à l'article 1^{er}.

(2) Des dispositions contenues dans des conventions enfreignant l'interdiction de discrimination fixée au paragraphe 1, deviennent caduques.

(3) Conformément à l'article 1^{er}, un traitement inéquitable effectué par

l'employeur ou par des employés représente une violation des obligations contractuelles.

§ 8

Des différences de traitement admissibles fondées sur des exigences professionnelles

(1) Des différences de traitement fondées sur une des raisons citées à l'article 1^{er} sont admissibles, si cette raison représente une exigence professionnelle essentielle et décisive, vu le type d'activité qui doit être effectuée ou les conditions de son exécution, dans la mesure où l'objectif poursuivi est légitime et l'exigence est adéquate.

(2) L'action de convenir, pour une des raisons citées à l'article 1^{er}, d'une rémunération inférieure payée pour le même type de travail ou pour un travail équivalent, n'est pas justifiée par le fait que, pour une des raisons citées à l'article 1^{er}, des dispositions de protection sont applicables.

§ 9

Des différences de traitement admissibles fondées sur la religion ou conviction

(1) Indépendamment de l'article 8, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions, se manifestant lors de l'emploi de personnes par des communautés

religieuses, par leurs institutions, quelle que soit leur forme juridique, ou par des associations qui se sont chargées du maintien commun d'une religion ou conviction, est également admissible, si le fait d'adhérer à une certaine religion ou conviction représente une exigence professionnelle justifiée vu la construction identitaire de la communauté religieuse ou de l'association concernées en vue de leur droit à l'autodétermination ou le type d'activité.

(2) L'interdiction de différences de traitement fondées sur la religion ou les convictions ne préjuge pas du droit des communautés religieuses citées au paragraphe 1, de leurs institutions, quelle que soit leur forme juridique, ou des associations qui se sont chargées du maintien commun d'une religion ou conviction, de pouvoir demander de leurs employés un comportement loyal et honnête conformément à leur propre construction identitaire.

§ 10

Des différences de traitement admissibles fondées sur l'âge

Indépendamment de l'article 8, une différence de traitement fondée sur l'âge est également admissible, si elle est objective et adéquate et si elle se justifie par un but légitime. Les moyens pour obtenir ce but doivent

être appropriées et nécessaires. Ces différences de traitement peuvent en particulier comprendre les aspects suivants:

1. la détermination de conditions particulières de l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle ainsi que de conditions particulières de l'emploi et du travail, y compris les conditions de rémunération et de la fin des rapports contractuels, permettant de promouvoir l'intégration professionnelle des jeunes, des employés plus âgés et des personnes ayant un devoir d'assistance et d'assurer leur protection,
2. la détermination de prescriptions minimales se référant à l'âge, l'expérience professionnelle ou l'ancienneté affectant l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi,
3. la fixation d'un âge maximum d'entrée, fondée sur les exigences spécifiques de la formation professionnelle d'un certain poste de travail ou sur la nécessité d'une période d'activité appropriée précédant le départ à la retraite,
4. la fixation de limites d'âge, dans les régimes de protection sociale d'entreprise, en tant que condition préalable à l'appartenance ou au bénéfice d'une pension de vieillesse ou de prestations en cas d'invalidité, y compris la fixation de limites d'âge différentes dans le cadre de ces régimes, se référant à certains employés ou à certains groupes d'employés, ainsi que l'application de critères d'âge dans le cadre de ces régimes permettant d'effectuer des calculs actuariels.
5. une convention qui prévoit la fin des rapports contractuels sans licenciement au moment où l'employé(e) peut demander une pension de vieillesse; cette convention ne porte pas atteinte à l'article 41 du livre VI du code social allemand³,
6. la différenciation des prestations prévues par des plans d'accompagnement social selon la loi sur l'organisation institutionnelle des entreprises, si les parties ont élaboré un régime d'indemnisation échelonné en fonction de l'âge ou de l'ancienneté, qui tient

3 Article 41, Livre VI du Code social allemand: Le droit de la personne assurée à une pension de vieillesse ne représente pas une raison justifiant la résiliation du contrat de travail par l'employeur, conformément à la loi sur la protection contre les licenciements (Kündigungsschutzgesetz). Un accord qui prévoit la cessation de la relation de travail d'un salarié, sans licenciement ni démission, à une date à laquelle le salarié peut solliciter une pension de retraite avant d'avoir atteint l'âge normal de la retraite est réputé, à l'égard du salarié, viser la date à laquelle il atteint cet âge, à moins que l'accord n'ait été conclu ou confirmé par le salarié au cours des trois dernières années précédant cette date.

effectivement compte des chances sur le marché du travail, dépendant essentiellement de l'âge de l'employé, par une mise en valeur relativement important du critère de l'âge, ou si les parties ont exclu du plan d'accompagnement social des employés qui ont, le cas échéant, droit à des rentes ou des pensions après la perception de l'allocation de chômage.

Sous-chapitre 2

Obligation des employeurs d'assurer l'organisation

§ 11

Appel à candidatures

Il est interdit d'appeler à candidatures pour un poste en violant l'article 7, paragraphe 1.

§ 12

Mesures à prendre par l'employeur et obligations

(1) L'employeur est obligé de prendre les mesures nécessaires pour protéger ses employés contre tout traitement inéquitable fondé sur une des raisons citées à l'article 1^{er}. Cette protection comprend aussi des mesures préventives.

(2) L'employeur doit, d'une manière appropriée, en particulier dans le cadre de la formation professionnelle et de la formation continue, attirer l'attention sur le fait que de tels

traitements inéquitables ne sont pas admissibles; il doit faire en sorte qu'ils ne se produisent pas. Si l'employeur a formé son personnel d'une manière adéquate afin d'éviter tout traitement inéquitable, il est considéré que l'employeur a rempli ses devoirs résultant du paragraphe 1.

(3) Si des employés contreviennent à l'interdiction de traitement inéquitable fixée à l'article 7, paragraphe 1, l'employeur doit prendre les mesures appropriées, nécessaires et adéquates dans le contexte individuel afin de mettre un terme au traitement inéquitable, par exemple par le biais d'un avertissement, d'une mutation, d'un déplacement ou d'un licenciement.

(4) Si, conformément à l'article 7, paragraphe 1, des employés sont traités inéquitablement par des tiers quand ils exercent leur activité professionnelle, l'employeur doit prendre les mesures appropriées, nécessaires et adéquates dans le contexte individuel afin de protéger ses employés.

(5) Cette loi et l'article 61b de la Loi réglant la compétence et la procédure des tribunaux de travail (*Arbeitsgerichtsgesetz*) ainsi que des informations sur les organismes en charge du traitement de plaintes, selon l'article 13, doivent être divulguées à l'entreprise ou au service. L'employeur peut remplir cette obligation de publication en affichant ou en plaçant des

informations à des endroits appropriés ou en utilisant la technologie de l'information et de la communication usuelle de l'entreprise ou du service.

Sous-chapitre 3 Les droits des employés

§ 13

Droit de recours

(1) Les employés ont le droit d'avoir recours à l'organisme compétent de l'entreprise ou du service, si, dans le contexte de leur emploi, ils ont l'impression d'être traités inéquitablement par l'employeur, par leurs supérieurs, par d'autres employés ou par des tiers pour une des raisons citées à l'article 1er. Le recours doit être examiné, et le résultat de l'examen doit être communiqué à l'employé(e) plaignant(e).

(2) Il n'est pas porté atteinte aux droits de l'organe de représentation des salariés.

§ 14

Droit de l'employé de refuser de travailler

Si l'employeur ne prend pas de mesures ou s'il prend des mesures apparemment inadaptées pour mettre un terme à un harcèlement ou à un harcèlement sexuel se produisant en milieu de travail, les employés concernés ont le droit de cesser le

travail sans perdre leur rémunération, dans la mesure où cette réaction est nécessaire pour assurer leur protection. Il n'est pas porté atteinte à l'article 273 du Code civil.

§ 15

Indemnisation et réparation du préjudice

(1) En cas de violation de l'interdiction de discrimination, l'employeur est tenu de réparer le préjudice qui en résulte. Cette règle ne s'applique pas, si l'employeur n'est pas responsable de la violation de cette obligation.

(2) Pour un préjudice qui n'est pas un dommage patrimonial, l'employé peut exiger une indemnisation financière appropriée. L'indemnisation ne peut pas dépasser trois mois de salaire en cas de non-engagement lorsque l'employé n'aurait pas été engagé même dans le cadre d'une sélection ne portant pas préjudice.

(3) En cas d'application de conventions collectives, l'employeur est tenu à une indemnisation seulement lorsqu'il agit intentionnellement ou par négligence grave.

(4) Il convient de faire valoir par écrit les droits fondés sur les paragraphes 1 ou 2, dans le respect du délai de deux mois à moins que les parties aux conventions collectives n'aient convenu autre chose. En cas de candidature à un emploi ou de promotion professionnelle, le délai prend

cours à la réception du rejet et dans les autres cas de préjudice au moment où l'employé a eu connaissance de la discrimination.

(5) Dans les autres cas, il n'est pas porté atteinte aux actions ouvertes contre l'employeur résultant d'autres dispositions légales.

(6) Toute violation par l'employeur de l'interdiction de discrimination prévue à l'article 7, paragraphe 1, ne permet pas de fonder un droit à motivation d'une relation de travail, d'une relation de formation professionnelle ou d'une promotion professionnelle, à moins qu'un tel droit ne résulte d'une autre base juridique.

§ 16

Interdiction de mesures disciplinaires

(1) L'employeur ne doit pas traiter inéquitablement des employés qui ont invoqué les droits fixés à ce chapitre, ou qui ont refusé d'effectuer une instruction violant ce chapitre. Il en va de même pour les personnes qui soutiennent l'employé concerné dans sa démarche ou qui déposent comme témoins sur les faits.

(2) Le fait que des employés concernés rejettent ou acceptent un traite-

ment inéquitable ne doit pas servir de base à une décision affectant ces employés. Le paragraphe 1, deuxième phrase, est applicable mutatis mutandis.

(3) L'article 22 est applicable mutatis mutandis.

Sous-chapitre 4 Directives particulières

§ 17

Responsabilité sociale des personnes concernées

(1) Les partenaires sociaux, les employeurs, les employés et leurs représentants sont tenus à participer, dans le cadre de leur fonction et de leurs possibilités d'agir, à la réalisation de l'objectif cité à l'article 1^{er}.

(2) Dans des entreprises où les conditions de l'article 1^{er}, paragraphe 1, première phrase, de la loi sur l'organisation institutionnelle des entreprises (*Betriebsverfassungsgesetz*)⁴ sont remplies, le conseil d'entreprise ou une association du personnel représentée au sein de l'entreprise peuvent faire valoir par voie juridictionnelle les droits fixés par ladite loi, sous la condition formulée à l'article

4 Article 1^{er}, paragraphe 1, première phrase de la loi sur l'organisation institutionnelle des entreprises (*Betriebsverfassungsgesetz*): Des comités d'entreprise sont élus dans des entreprises employant au moins cinq employés permanents ayant droit de vote, dont trois employés sont éligibles.

23, paragraphe 3, première phrase⁵, lors d'une violation grossière aux dispositions de cette section comise par l'employeur; l'article 23, paragraphe 3, phrases 2 et 3⁶, est applicable mutatis mutandis. Il n'est pas admissible de faire valoir, par cette demande, les revendications de la personne discriminée.

domaine économique ou social, lorsqu'il existe un intérêt fondamental à acquérir la qualité de membre, ainsi qu'à leurs groupements correspondants.

(2) Si le refus constitue une violation de l'interdiction de discrimination fixée à l'article 7, paragraphe 1, il en résulte le droit à l'appartenance ou à la participation aux associations citées au paragraphe 1.

§ 18

Appartenance à une association

(1) Les dispositions fixées par ce chapitre sont applicables mutatis mutandis en ce qui concerne l'appartenance ou la participation à

1. une partie signataire d'une convention collective,
2. une association dont les membres appartiennent à une catégorie professionnelle spécifique, ou à une association occupant une position de force unique dans le

5 Article 23, paragraphe 3, première phrase de la loi sur l'organisation institutionnelle des entreprises (Betriebsverfassungsgesetz): Si l'employeur a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de la présente loi, le comité d'entreprise ou un syndicat représenté au sein de l'entreprise peut demander au Tribunal du travail qu'il instaure l'obligation pour l'employeur soit de mettre fin à une certaine action, soit de tolérer ou d'effectuer une action.

6 Article 23, paragraphe 3, phrases 2 à 5 de la loi sur l'organisation institutionnelle des entreprises (Betriebsverfassungsgesetz): Si l'employeur contrevient à l'obligation lui imposée par une décision juridictionnelle revêtue de l'autorité de la chose jugée, de mettre fin à une certaine action ou de tolérer une certaine action, le Tribunal du travail doit lui infliger, sur demande et après notification préalable, une amende administrative pour chaque infraction. Si l'employeur n'effectue pas l'action lui imposée par une décision juridictionnelle revêtu de l'autorité de la chose jugée, il faut reconnaître, à la demande du Tribunal du travail, qu'il doit être tenu, à l'aide d'une amende forfaitaire, à effectuer l'action. Le comité d'entreprise ou un syndicat représenté au sein de l'entreprise ont qualité pour requérir. Le montant maximum de l'amende administrative et forfaitaire s'élève à 10 000 euros.

Chapitre 3

La protection contre la discrimination dans le domaine du droit civil

§ 19

L'interdiction de discrimination relevant du droit civil

(1) Le traitement inéquitable fondé sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion, le handicap, l'âge ou l'identité sexuelle d'une personne est inadmissible lors de la création, la mise en œuvre et la terminaison de rapports d'obligation de droit civil qui

1. de manière typique, sont conclus sans considération de personne, dans des conditions comparables et dans une multitude de cas (activités de masse), ou pour lesquelles la considération de la personne n'est envisagée qu'à titre secondaire, le type de rapport d'obligation étant le critère primordial, et qui sont conclus, dans des conditions comparables, dans une multitude de cas, ou
2. qui ont pour objet une assurance de droit privée.

(2) Un traitement inéquitable fondé sur la race ou l'origine ethnique est en outre inadmissible lors de la création, la mise en œuvre et la terminaison d'autres rapports d'obligation de droit civil au sens de l'article 2, paragraphe 1, points 5 à 8.

(3) Lors de la location de logements, des différences de traitement visant à créer et à maintenir des structures sociales stables et un système d'habitat équilibré ainsi que des conditions économiques, sociales et culturelles équilibrées sont admissibles.

(4) Les dispositions fixées dans ce chapitre ne s'appliquent pas aux rapports d'obligation fondés sur le droit de la famille ou le droit successoral.

(5) Les dispositions fixées dans ce chapitre ne s'appliquent pas aux rapports d'obligation fondés sur le droit civil qui créent des rapports de proximité ou de confiance particuliers entre les parties ou leurs membres. Cela vaut particulièrement pour des baux de location, si les parties ou leurs membres habitent des logements se trouvant sur la même propriété. La location de logements à titre non provisoire ne représente généralement pas une activité selon le paragraphe 1, point 1, si le propriétaire ne loue pas plus de 50 appartements au total.

§ 20

Différences de traitement admissibles

(1) Il ne s'agit pas d'une violation de l'interdiction de discrimination, s'il existe une raison objective pour la différence de traitement fondée sur la religion, un handicap, l'âge,

l'identité sexuelle ou le sexe. Ceci peut particulièrement être le cas, si les différences de traitement

1. visent à éviter des dangers, à prévenir des dommages ou à atteindre des objectifs comparables,
2. tiennent compte du besoin de protection de la vie privée ou de la sécurité personnelle,
3. accordent des avantages particuliers, l'objectif ne consistant pas à faire respecter l'égalité de traitement,
4. se réfèrent à la religion d'une personne et sont justifiées en vue de l'exercice de la liberté de religion ou du droit à l'autodétermination des communautés religieuses, de leurs institutions, quelle que soit leur forme juridique, ou des associations qui se sont chargées du maintien commun d'une religion, tout en tenant compte de leur propre construction identitaire.

(2) En ce qui concerne des primes ou prestations, des différences de traitement fondées sur le sexe ne sont admissibles, dans le cas de l'article 19, paragraphe 1, point 2, que si la prise en compte du sexe représente un facteur décisif lors d'une évaluation des risques basée sur des données pertinentes précises des calculs actuariels et des statistiques. Des coûts résultant de la grossesse et de la maternité ne doivent en aucun cas aboutir à des différences de primes et de presta-

tions. Une différence de traitement fondée sur la religion, un handicap, l'âge ou l'identité sexuelle n'est admissible, dans le cas de l'article 19, paragraphe 1, point 2, que si elle repose sur des principes reconnus des calculs adéquates en matière de risque, en particulier sur une évaluation des risques basée sur des calculs actuariels qui se sert d'enquêtes statistiques.

§ 21

Revendications

(1) La personne discriminée peut exiger, lors d'une violation de l'interdiction de discrimination, la suppression des désavantages, sans préjudice d'autres droits. Si d'autres désavantages continuent à se manifester, la personne peut introduire une action en cessation.

(2) Au cas d'une violation de l'interdiction de discrimination, l'auteur du comportement discriminatoire doit réparer le préjudice causé. Cette obligation ne s'applique pas, si le manquement aux devoirs ne lui est pas imputable. Pour un préjudice qui n'est pas un dommage patrimonial, la personne discriminée peut exiger une indemnisation financière appropriée.

(3) Il n'est pas porté atteinte aux actions en responsabilité délictuelle ou quasi délictuelle.

(4) L'auteur du comportement discriminatoire ne peut pas se référer à une convention dérogeant à l'interdiction de discrimination.

(5) Selon le paragraphe 1 et 2, il faut faire valoir ce droit dans le respect du délai de deux mois. Après l'expiration du délai, il est seulement possible de faire valoir ce droit, si la personne désavantagée ne pouvait pas respecter le délai sans que ce soit de sa faute.

Chapitre 4 Protection juridique

§ 22

Charge de la preuve

Si, en cas de litige, l'un des parties prouve des faits conduisant à conclure un traitement inéquitable fondé sur une des raisons citées à l'article 1^{er}, l'autre partie a la charge de la preuve pour montrer que les dispositions assurant la protection contre tout traitement inéquitable n'ont pas été violées.

§ 23

Soutien fourni par des associations de lutte contre des discriminations

(1) Des associations de lutte contre des discriminations sont des associations de personnes qui, conformément à leurs statuts, sauvegardent,

selon les modalités définies à l'article 1^{er}, à titre non professionnel et non provisoire les intérêts particuliers de personnes ou de groupes de personnes discriminés. Les pouvoirs définis aux paragraphes 2 à 4 leur reviennent, s'ils ont au moins 75 membres ou s'il constituent un groupement d'au moins sept associations.

(2) Des associations de lutte contre des discriminations sont autorisées, dans le cadre de leur objet statutaire, d'intervenir comme conseils des personnes discriminées dans des procédures judiciaires. Dans les autres cas, il n'est pas porté atteinte aux dispositions du règlement de procédure, en particulier aux dispositions selon lesquelles il est possible d'interdire aux conseils tout recours ultérieur.

(3) Dans le cadre de leur objet statutaire, des associations de lutte contre des discriminations sont autorisées à régler les affaires juridiques de personnes discriminées.

(4) Il n'est pas porté atteinte aux droits particuliers d'intenter une poursuite ni aux pouvoirs de représentation des associations intervenant en faveur des personnes handicapées.

Chapitre 5

Régime spécifique pour des rapports de service de droit public

§ 24

Régime spécifique pour des rapports de service de droit public

Les dispositions de cette loi s'appliquent mutatis mutandis, en tenant compte de leur statut juridique particulier, aux

1. fonctionnaires de l'État fédéral, des Länder, des communes et des collectivités intercommunales ainsi qu'aux fonctionnaires d'organes, d'institutions ou de fondations de droit public placés sous la surveillance de l'État fédéral ou d'un Land,
2. juges au service de l'État fédéral et des Länder,
3. conscrits civils ainsi qu'aux objets de conscience reconnus en ce qui concerne leur affectation au service compensatoire civil.

Chapitre 6

La Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations

§ 25

Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations

(1) Au ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et

de la Jeunesse est créé la Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations fondées sur une des raisons citées à l'article 1^{er}, sans préjudice de la compétence des Délégués du Bundestag allemand ou du gouvernement allemand.

(2) La Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations doit être équipée des ressources humaines et matérielles nécessaires pour accomplir ses tâches. Elle doit être prévue au budget ministériel du ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse et faire l'objet d'un chapitre séparé.

§ 26

Statut juridique de la direction de la Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations

(1) Le ou la ministre fédéral(e) de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse désigne, sur proposition du gouvernement allemand, une personne qui dirigera la Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations. Dans les conditions prévues par cette loi, cette personne est liée à l'État fédéral allemand par un rapport de droit public. Elle exerce sa fonction de manière indépendante et n'est soumise qu'à la législation.

(2) Le rapport de droit public commence dès la remise de l'acte de nomination par le ou la ministre

fédéral(e) de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse.

(3) Le rapport de droit public prend fin, soit par le décès de la personne, soit par les évènements suivants:

1. la réunion d'un nouveau Bundestag
2. la cessation des fonctions en raison de l'arrivée à la limite d'âge conformément à l'article 51, paragraphes 1 et 2 de la Loi fédérale sur la fonction publique (Bundesbeamtengesetz),
3. la révocation.

Le ou la ministre fédéral(e) de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse dégage la directrice ou le directeur de sa responsabilité, soit à la demande de cette dernière ou de ce dernier, soit au cas où il y aurait des raisons justifiant la révocation d'un juge titulaire. Si le rapport de droit public prend fin, la directrice ou le directeur de la Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations reçoit un acte établi par le ou la ministre fédéral(e) de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse. La révocation entre en vigueur dès la remise de l'acte.

(4) Le rapport juridique entre la direction de la Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations et l'État fédéral allemand est régi par un contrat conclu avec le ministère fédéral de la Famille, des

Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse. Le contrat doit être approuvé par le gouvernement fédéral.

(5) Si un(e) fonctionnaire fédéral(e) est nommé(e) directeur (directrice) de la Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations, il/elle démissionne de ses fonctions antérieures dès que le rapport de droit public entre en vigueur. Pendant la durée du rapport de droit public, les droits et obligations résultant du statut de fonctionnaire sont suspendus, sauf l'obligation de discrétion professionnelle des fonctionnaires ainsi que l'interdiction d'accepter des récompenses ou des cadeaux. Dans le cas de fonctionnaires victimes d'un accident, les droits légaux à un traitement curatif et à une indemnité compensatrice pour accident n'en sont pas affectés.

§ 27

Mission

(1) Celui qui estime être traité de façon inéquitable pour une des raisons citées à l'article 1^{er} a la possibilité de contacter la Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations.

(2) La Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations soutient, d'une manière indépendante, des personnes qui la contactent, conformément à l'article 1^{er}, pour faire

respecter leurs droits relatifs à la protection contre la discrimination. En particulier, elle peut assumer les fonctions suivantes:

1. informer les personnes concernées sur leurs droits et la possibilité de démarches juridiques dans le cadre de règlements légaux relatifs à la protection contre la discrimination,
2. établir le contact avec d'autres services de conseil,
3. viser le règlement amiable entre les parties.

Si l'affaire est une compétence des délégué(e)s du Bundestag allemand ou du Gouvernement fédéral, la Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations transmettra immédiatement les demandes des personnes citées au paragraphe 1, avec leur consentement, aux délégués compétents.

(3) La Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations accomplit d'une manière indépendante les missions suivantes, pour autant que la compétence des Délégués du gouvernement fédéral ou du Bundestag allemand ne soit pas affectée:

1. travail de relations publiques,
2. mesures visant à éviter des discriminations fondées sur des raisons citées à l'article 1^{er},
3. réalisation d'études scientifiques sur ces discriminations.

(4) Tous les quatre ans, la Haute Autorité fédérale de lutte contre les

discriminations et les Délégués du gouvernement fédéral et du Bundestag allemand dont les compétences sont concernées, présentent ensemble au Bundestag allemand des rapports sur des traitements inéquitables fondés sur les raisons citées à l'article 1^{er}, et donnent des conseils pour éliminer et éviter ces discriminations. Ils ont la possibilité de mener ensemble des études scientifiques sur des traitements inéquitables.

(5) La Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations et les Délégués du gouvernement fédéral et du Bundestag allemand dont les compétences sont concernées, sont tenus de collaborer en cas de traitements inéquitables fondés sur plusieurs des raisons citées à l'article 1^{er}.

§ 28

Pouvoirs

(1) Dans les conditions de l'article 27, paragraphe 2, deuxième phrase, point 3, la Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations peut inviter des personnes concernées à prendre position, si la personne qui l'a contactée conformément à l'article 27, paragraphe 1^{er}, donne son agrément.

(2) Toutes les autorités fédérales et les autres organes publics au niveau de l'État fédéral sont obligés à soutenir

la Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations dans l'accomplissement de ses tâches et, en particulier, à leur fournir les renseignements nécessaires. Il n'est pas porté atteinte aux dispositions relatives à la protection des données à caractère personnel.

§ 29

Coopération avec des organisations non gouvernementales et d'autres institutions

La Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations est tenue d'intégrer à ses activités, d'une manière appropriée, des organisations non gouvernementales ainsi que des institutions œuvrant, au niveau européen, fédéral, au niveau des Länder ou à l'échelle régional, dans le domaine de la protection contre des traitements inéquitables fondés sur une des raisons citées à l'article 1^{er}.

§ 30

Le conseil consultatif

(1) Afin d'encourager le dialogue avec des communautés et des organisations qui se sont fixés comme objectif de protéger la population contre des traitements inéquitables fondés sur une des raisons fixées à l'article 1^{er}, un conseil consultatif est chargé d'assister la Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations. Le conseil consultatif donne son avis à la Haute

Autorité fédérale de lutte contre les discriminations lors de la présentation de rapports et de recommandations au Bundestag allemand, conformément à l'article 27, paragraphe 4, et il peut lui-même faire des propositions correspondantes ou des propositions par rapport à des études scientifiques, selon l'article 27, paragraphe 3, point 3.

(2) Le ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse désigne, en accord avec la direction de la Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations et avec les Délégués compétents du gouvernement allemand ou du Bundestag allemand, les membres de ce conseil consultatif ainsi qu'un suppléant de chaque membre. Le conseil consultatif doit se composer de représentant(e)s de communautés et d'organisations ainsi que d'expert(e)s en questions liées à des traitements inéquitables. Au total, le conseil consultatif ne doit pas comprendre plus de 16 personnes. Le conseil consultatif doit être composé à parts égales de femmes et d'hommes.

(3) Le conseil consultatif arrête son règlement intérieur qui doit être approuvé par le ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse.

(4) Conformément à la présente loi, les membres du conseil consultatif exercent bénévolement leur fonction. Ils ont droit à une indemnité de

subsistance en mission ainsi qu'au remboursement des frais de déplacement, aux indemnités journalières et au remboursement des frais d'hôtel. Les détails sont fixés par le règlement intérieur.

Chapitre 7

Dispositions finales

§ 31

Caractère contraignant des dispositions

Il ne peut pas être dérogé aux dispositions de la présente loi, si ces dérogations sont défavorables aux personnes protégées.

§ 32

Clauses finales

Les dispositions générales s'appliquent, sauf dérogation prévue par cette loi.

§ 33

Dispositions transitoires

(1) En cas de traitements inéquitables définis aux articles 611a, 611b et 612, paragraphe 3, du Code civil allemand ou en cas d'harcèlements sexuels définis à la Loi sur la protection du personnel contre le harcèlement sexuel au travail (Beschäftigtenschutzgesetz), la législation applicable avant le 18 août 2006 fait foi.

(2) En cas de traitements inéquitables fondés sur la race ou l'origine ethnique, les articles 19 à 21 ne s'appliquent pas aux rapports d'obligation qui ont été créés avant le 18 août 2006. La première phrase ne s'applique pas à la modification ultérieure de contrats à durée indéterminée.

(3) En cas de traitements inéquitables fondés sur le sexe, la religion, un handicap, l'âge ou l'identité sexuelle, les articles 19 à 2 ne s'appliquent pas aux rapports d'obligation qui ont été créés avant le 1^{er} décembre 2006. La première phrase ne s'applique pas à la modification ultérieure de contrats à durée indéterminée.

(4) L'article 19, paragraphe 1, ne s'applique pas aux rapports d'obligations qui ont pour objet une assurance de droit privée, si ces rapports ont été créés avant le 22 décembre 2007. La première phrase ne s'applique pas à la modification ultérieure de ces rapports d'obligation.

Index alphabétique des mots-clés

A

accès à une activité professionnelle	S. 21, 39
accès aux biens et services.....	S. 15
activité accessoire.....	S. 21
activité salariée	S. 21
activité non salariée	S. 21
activité professionnelle	S. 21, 39
activité secondaire	S. 21
activités de masse	S. 15, 26, 27, 49
addiction	S. 18
affaires quotidiennes	S. 9, 11, 26, 32, 33
âge.....	S. 8, 9, 10, 15, 18, 19, 21, 22, 24, 26, 27, 29, 31, 39, 43, 44, 45, 49, 50, 53, 56
âge limite	S. 26
âge minimum.....	S. 19
agence de rencontre	S. 28
aide sociale.....	S. 27, 34
aide à l'éducation et à la formation	S. 34
allègements de la charge de la preuve.....	S. 14
allocation au logement.....	S. 34
allocation parentale d'éducation	S. 34
allocations familiales	S. 34
appartenance	S. 24, 25, 39, 44, 48
approvisionnement en biens et services.....	S. 10, 40
ascendance	S. 8
association d'employeurs.....	S. 39
association du personnel.....	S. 24, 39, 47
association d'employés.....	S.24
assurance	S. 26, 27, 29, 49, 56

avancement	S. 22, 23
avantages sociaux.....	S. 27, 40
avertissement.....	S. 32, 45
avis de recrutement.....	S. 21, 34
avocat(e).....	S. 22

B

baillieur	S. 27
besoin de protection de la vie privée.....	S. 28, 50
bisexuels.....	S. 20
Bundestag allemand	S. 10, 37, 52, 54, 55

C

catégorie professionnelle.....	S. 24, 39, 48
cessation.....	S. 23, 32, 33, 50, 53
cessation du travail.....	S. 32
champ d'application matériel.....	S. 15, 21
champ d'application personnel	S. 15, 42
charge de la preuve	S. 14, 51
code social allemand.....	S.18, 34, 44
comités d'entreprise et du personnel.....	S. 24
Communauté européenne	S. 8
communauté religieuse	S. 18, 43, 50
concours.....	S.21
conditions de travail.....	S. 9, 16, 23
congé parental	S. 23
conseil.....	S. 9, 47, 54
conseil consultatif.....	S. 55
Conseil de l'Union européenne.....	S. 8
conseils	S. 37, 51, 54
contrats d'assurance de droit privé	S. 29

Index alphabétique des mots-clés

contrats du droit privé	S. 35
conviction	S. 8, 9, 10, 15, 17, 24, 31, 39, 43
Cour de justice de l'Union européenne.....	S. 16, 19
critères de discrimination	S. 13, 17, 20
croyance.....	S. 8

D

Déclaration universelle des droits de l'homme	S. 7
délai.....	S. 32, 33, 37, 46, 51
délégués du Bundestag allemand	S. 37, 52, 54, 55
délégués du gouvernement fédéral	S. 37, 54
déplacement.....	S. 45, 52, 56
dignité	S. 7, 13, 41
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.....	S. 9
Directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.....	S. 9
directive sur l'égalité raciale.....	S. 9, 15
directive-cadre sur l'emploi	S. 9
discothèque	S. 26, 32, 28, 33
discrimination multiple	S. 20
discrimination raciste.....	S. 10, 15, 27, 29

domaine de l'éducation.....	S. 35
droit à la l'appartenance et à la participation...	S. 24
droit civil	S. 10, 15, 17, 27, 49
droit public	S. 36, 40, 52, 53
droit social.....	S. 25, 34
droit successoral	S. 30
droit de la famille	S. 30
droits de l'homme.....	S. 7, 8
droits fondamentaux	S. 8, 36

E

écarter un danger	S. 28
école de langues.....	S. 35
éducation	S. 27, 34, 35, 40
éducatrice	S. 25
égalité	S. 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 38, 39, 50
égalité en droits	S. 7, 8
élèves	S. 28
éliminer	S. 9, 10, 31, 39, 54
emploi.....	S. 9, 20, 21, 23, 24, 26, 31, 32, 34, 39, 42, 43, 44, 46
employé(e)s.....	S. 13, 16, 17, 19, 20, 22, 24, 25, 31, 32, 33, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47
employeur.....	S. 11, 16, 18, 24, 25, 26, 31, 32, 33, 38, 39, 42, 43, 45, 46, 47
employeuse.....	S. 14, 16, 42
enseignement de langues	S. 27
enseignement professionnelle	S. 23
entretien d'embauche	S. 21
étudiants	S. 28
évaluation	S. 23, 29, 50

Index alphabétique des mots-clés

exigence professionnelle S. 25, 43

expérience professionnelle S. 23

F

fédérations patronales..... S. 24

fédérations sportives..... S. 24

formation continue S. 23, 33, 34, 39,
45

formation continue professionnelle S.23

formation professionnelle S.23, 24, 39, 42,
44, 45, 47

formation professionnelle de reconversion..... S.23, 39

formulaire de contact S. 37

G

gay S. 20, 26

gérant(e)s S. 22, 29, 42,

grands handicapés S. 18

grossesse..... S. 16, 17, 40, 50

groupements économiques..... S. 38

H

handicap S. 8, 9, 10, 12, 14,
15, 18, 19, 20, 24, 25, 27, 28, 29, 31, 34, 39, 49, 50, 56

harcèlement moral..... S. 13

harcèlement sexuel S. 13, 32, 41, 46,
56

Haute Autorité fédérale de lutte contre les

discriminations S. 37, 38, 52, 53,
54, 55

hétérosexuels S. 20

heures d'ouverture séparées S. 28

hôtel S. 27, 56

I

identité sexuelle.....	S. 10, 15, 20, 24, 26, 27, 29, 31, 39, 49, 50, 56
immigration	S. 25
indemnisation.....	S. 20, 44, 46, 50
indemnisation plus élevée	S. 20
instruction de traiter quelqu'un inéquitablement.....	S. 13
interdiction de discrimination	S. 7, 8, 10, 15, 22, 24, 27, 33, 42, 46, 47, 48, 49, 50, 51
intersexuels.....	S. 16

L

langue.....	S. 8, 27, 35, 38
législation sur l'égalité.....	S. 8
lesbienne	S. 20, 26
licenciement.....	S. 23, 32, 39, 40, 44, 45
lien de subordination.....	S. 36
lien de suprématie.....	S. 36
limite d'âge	S. 26, 44, 53
location.....	S. 27, 29, 49
location de logements	S. 29
logement.....	S. 15, 27, 29, 34, 40, 49
Loi fondamentale allemande	S. 7, 36
loi sur la protection contre les licenciements ...	S. 23, 40
loi sur la protection des mères salariées	S. 23

M

maladie.....	S. 18, 27, 29
maternité	S. 16, 40, 50
membres du directoire	S. 22, 42
mesures de soutien.....	S.18
mesures positives.....	S. 33, 41
moyens de subsistance	S. 21
musulman.....	S. 17, 19, 32
mutation	S. 23, 32, 45

N

nationalité	S. 15, 16
Nations unies.....	S. 7, 20
notion de traitement inéquitable	S. 11

O

obligation des employeurs d'assurer l'organisation de l'entreprise	S. 41, 45
obligation de non-discrimination	S. 7
opérations de banque	S. 26
opinions politiques.....	S. 8
opinions religieuses	S. 8
organisations professionnelles	S.24
organisme de traitement des plaintes	S. 32
organismes	S. 22, 45
orientation professionnelle	S. 23, 34, 39
orientation sexuelle	S. 8, 9
origine	S. 8
origine ethnique	S. 9, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 24, 25, 27, 29, 31, 32, 33, 34, 39, 49, 56

P

participation.....	S. 18, 24, 39, 48
patrie.....	S. 8
performance.....	S. 26
personnes âgées.....	S. 19, 28, 52, 53, 55
planning familial.....	S. 21
possibilités de justification.....	S. 19
preuve.....	S. 14, 51
principe de l'égalité.....	S. 9, 29, 36
programmes de formation continue.....	S. 33
promotion professionnelle.....	S. 9, 19, 21, 22, 23, 39, 42, 46, 47
propriétaire.....	S. 38, 49
propriétaires d'appartements.....	S. 38
protection contre la discrimination.....	S. 7, 12, 16, 22, 24, 31, 49, 54
protection de la vie privée.....	S. 28, 50
protection juridique.....	S. 17, 51
protection sociale.....	S. 27, 34, 40, 44

R

race.....	S. 8, 34
raison justificative.....	S. 11
raison objective.....	S. 11, 27, 49
rappports de confiance.....	S. 49
rappports d'obligation fondés sur le droit de la famille.....	S. 30, 49
réductions de prix.....	S. 28
refus.....	S. 12, 24, 25, 26, 48
régime légal d'assurance maladie.....	S. 27

Index alphabétique des mots-clés

règlement concernant l'aspect de	
la prévention	S. 31
rejet	S. 47
religion	S. 8, 9, 10, 15, 17, 18, 24, 27, 29, 31, 32, 39, 43, 49, 50, 56
remises.....	S. 28
rémunération.....	S. 8, 22, 32, 39, 43, 44, 46
réparation du préjudice	S. 20, 32, 33, 46
restaurants.....	S. 26
revendications.....	S. 48, 50
révocation	S. 53

S

scientifiques.....	S. 38, 54, 55
sécurité sociale.....	S. 18, 27, 34, 40
services de santé.....	S. 27, 34, 40
services spéciaux.....	S. 28
sexe	S. 8, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 21, 22, 24, 25, 27, 29, 31, 38, 40, 49, 50, 56
société civile.....	S. 22
suppression.....	S. 29, 32, 50
syndicat	S.24

T

tarifications.....	S. 19
Traité d'Amsterdam.....	S. 8
traitement inéquitable immédiat.....	S. 12, 16, 17, 19, 32, 40
traitement inéquitable indirect	S. 12, 40
traitements inéquitables de la part d'un tiers...	S. 31
transsexuels	S. 16

travail.....	S. 9, 12, 16, 17,18, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 31, 32, 39, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 54, 56
travail à temps partiel	S. 21
travail de relations publiques.....	S. 54
travailleurs non salariés	S. 42

U

Union européenne	S. 8, 9, 16, 19
------------------------	-----------------

V

vieillesse	S. 26
vie professionnelle.....	S. 11, 19, 33

Cette brochure fait partie du travail de relations publiques de la Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations; cette brochure gratuite n'est pas destinée à la vente.

Éditeur:

Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations
Glinkastraße 24
10117 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Contact:

Centrale: 030 18 555-1855
Conseil: 030 18 555-1865 (lundi à vendredi, 9h à 12h et 13h à 15h)
Fax: 030 18 555-41865
Visite sur rendez-vous
E-mail: poststelle@ads.bund.de

Adresse pour commander la brochure:

Expédition des publications de la Haute Autorité fédérale de lutte contre les discriminations
Boîte postale 48 10 09
18132 Rostock
Tél. 030 18 555-1866*
E-mail: publikationen@ads.bund.de
www.antidiskriminierungsstelle.de

Présentation:

www.avitamin.de

Impression:

Silber Druck oHG, Niestetal

Dernière mise à jour:

avril 2010

* La taxe de communication dépend des tarifs du fournisseur respectif.