

2010050922

ASSEMBLÉE DE LA RÉPUBLIQUE DE MACÉDOINE

Conformément à l'article 75, paragraphes 1 et 2 de la Constitution de la République de Macédoine, le Président de la République et le Président de l'Assemblée de la République de Macédoine délivrent un

Décret

Relative à la promulgation de la Loi relative à la prévention et la protection contre la discrimination

L'Assemblée de la République de la Macédoine à la séance du 8 avril 2010 a adopté la Loi relative à la prévention et la protection contre la discrimination et le Président de la République la promulgue.

N° 07-1583/1  
8 avril 2010  
Skopje

Président de  
la République de Macédoine  
Gjorgje Ivanov

Président de l'Assemblée  
de la République de Macédoine  
Trajko Veljanoski

Loi relative à la prévention et la protection contre la discrimination

I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**Objet de la Loi**

Article 1<sup>er</sup>

(1) Cette loi prévoit la prévention et la protection contre la discrimination dans l'exercice des droits garantis par la Constitution, les Lois et les Accords internationaux ratifiés.

(2) La protection contre la discrimination sera assurée par une Commission pour la protection contre la discrimination.

(3) La Commission pour la protection contre la discrimination représente une personne morale.

### **Application de la loi**

#### Article 2

La protection et l'interdiction contre la discrimination s'applique à toute personne physique et morale dans le processus de l'exercice des droits et libertés garantis par la Constitution et les Lois en République de Macédoine.

### **Les motifs de discrimination**

#### Article 3

Toute discrimination directe ou indirecte, incitation ou provocation à la discrimination, aide aux traitements discriminatoires fondés sur le sexe, la race ou la couleur de la peau, l'appartenance à un groupe marginalisé, l'appartenance ethnique, la langue, la nationalité, l'origine sociale, la religion ou les croyances religieuses, d'autres croyances, l'éducation, l'appartenance politique, le statut personnelle ou sociale, le handicap mental et physique, l'âge, l'état civil, la possession des biens, la condition de la santé ou tout autre motif qui est prévu par la loi ou par les accords internationaux ratifiés (ci-après: motif discriminatoire).

### **Application de la loi**

#### Article 4

Cette loi est appliquée par toutes les institutions de l'État, les institutions de l'administration locale, les personnes morales avec des autorisations judiciaires publiques et les personnes morales et physiques dans les domaines :

- 1) Du travail et des relations de travail ;
- 2) De l'éducation, de la science et des sports ;
- 3) De la sécurité sociale, y compris le domaine de la protection sociale, assurance-retraite et invalidité, assurance maladie et des soins;
- 4) De la justice et de l'administration;
- 5) Du logement;
- 6) De l'information du public et des médias;
- 7) De l'accès aux biens et services ;
- 8) De l'adhésion aux activités syndicales, partis politiques, des associations des citoyens et des fondations ou d'autres organisations fondées sur l'appartenance ;
- 9) De la culture et
- 10) D'autres domaines prévus par la Loi.

### **Signification des expressions utilisées dans la présente loi**

#### Article 5

Certains termes utilisés dans la présente loi ont la signification suivante :

1. **Les mesures d'action positive** représentent des activités menées par les autorités nationales compétentes en matière de prévention et de protection contre la discrimination, à savoir la réduction ou l'élimination des inégalités imposées par la discrimination préalable ;
2. **L'environnement architectural** est toute installation publique à la disposition des personnes pour l'usage ou liée à la satisfaction de certains besoins ou pour obtenir de certains services.
3. **La discrimination** est tout traitement injustifié juridiquement ou objectivement, direct, indirect ou inégal, c.à.d. toute complaisance (exclusion, restriction ou avantage) à l'égard des personnes ou des groupes, fondée sur le sexe, la race, la couleur de la peau, le sexe, l'appartenance à un groupe marginalisé, l'appartenance ethnique, la langue, la nationalité, l'origine sociale, la religion ou les croyances religieuses, l'éducation, l'affiliation politique, la situation personnelle ou sociale, l'handicap mentale et physique, l'âge, l'état civil, le statut de propriété, de la santé ou toute autre base.
4. **Le comportement et le traitement discriminatoires** sont tous les comportements actifs ou passifs de toute personne du rang des autorités publiques

ainsi que de la part des personnes physiques ou morales du secteur privé et public qui dans la vie sociale publique offrent une base pour des avantages ou des désavantages d'une manière injustifiée pour une personne ou, qui exposent une personne au traitement injuste et dégradant par rapport aux autres dans des situations similaires et fondés sur quelconque base discriminatoire.

5. **Le mariage** est une communauté de vie d'un homme et d'une femme dont les intérêts des conjoints de la famille et de la société, sont réalisés.

6. **L'égalité** est un principe selon lequel tous les êtres humains sont égaux par rapport aux droits et aux obligations. L'égalité comprend la diversité, c.à.d. elle comprend l'existence des personnes différentes qui doivent être traitées équitablement.

7. **La protection efficace** est l'existence d'un système de mécanismes disponibles et utilisables pour une procédure en cas de discrimination, l'existence des instances indépendantes et objectives qui procéderont sur les plaintes déposées sur la base des procédures prévues et l'existence des sanctions prévues pour des violations particulières des droits.

8. **L'objectif légitime (objectivement raisonnable)** est un objectif qui n'est pas contraire à la Constitution et aux dispositions des traités internationaux, qui correspond aux besoins réels, qui est précisément défini à l'avance et qui est proportionnel aux effets qui doivent être atteints.

9. **Une personne** est une personne physique résidant sur le territoire de la République de Macédoine et une personne morale est une personne qui est inscrite ou exerce son activité en République de Macédoine.

10. **L'intérêt légitime** est la justification de l'intérêt et la participation active d'une personne particulière en prenant des mesures concrètes, pour son propre intérêt des conséquences de ces activités, pour un plus large intérêt dans certains événements sociaux, c.à.d. pour l'autorisation prévue par la loi afin d'exercer certaines activités.

11. **Le groupe marginalisé** est un groupe d'individus unis à cause d'une position particulière dans la société, qui sont sujets aux préjugés, qui possèdent des caractéristiques spéciales convenant aux certains types de violence, qui ont moins

de possibilités d'exercer et de protéger leurs propres droits ou qui sont exposés à la possibilité de victimisation.

12. **L'adaptation de l'infrastructure** et des services représente la prise des mesures appropriées et nécessaires dans un cas particulier afin de permettre à la personne ayant un handicap physique ou mental d'avoir un accès, de participer et de s'épanouir dans le processus de travail, à moins que ces mesures n'imposent pas de charges disproportionnées pour les employeurs.

## **II. LES FORMES DE DISCRIMINATION**

### **La discrimination directe et indirecte**

#### **Article 6**

(1) La discrimination directe sur toute base discriminatoire est tout traitement, distinction, exclusion ou restriction qui pourrait causer une privation, perturbation ou une limite à la reconnaissance égale ou la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales, par rapport à un traitement qui pourrait avoir ou possède une autre personne dans des conditions identiques ou similaires.

(2) La discrimination indirecte sur toute base discriminatoire est de mettre une personne ou un groupe dans une position défavorable par rapport aux autres, en adoptant des dispositions neutres en apparence, des critères ou en prenant certaines pratiques, à moins que ces dispositions, critères ou pratiques ne soient objectivement justifiés et que les moyens pour réaliser ce but ne soient appropriés et nécessaires.

### **Harcèlement**

#### **Article 7**

(1) Le harcèlement et les traitements humiliants représentent une atteinte sur la dignité de la personne ou de groupe de personnes provenant de la base discriminatoire et qui a pour but ou pour effet une violation de la dignité d'une

personne ou de créer un environnement, accès ou pratique menaçant, hostile, humiliant ou intimidant.

(2) Le harcèlement sexuel est un comportement indésirable de nature sexuelle, exprimé physiquement, verbalement ou de toute autre manière, et qui a pour but ou pour effet une violation de la dignité d'une personne, surtout quand il crée un environnement menaçant, hostile, humiliant ou intimidant.

## **Discrimination à l'égard des personnes avec un handicap mental et physique**

### **Article 8**

(1) La discrimination des personnes avec un handicap mental et physique comprend tout empêchement intentionnel ou un accès aggravant aux soins de santé ou une entorse aux droits aux soins de santé, traitement médical régulier et aux médicaments, aux ressources et aux mesures de réadaptation, conformément à leurs besoins, l'entorse au droit au mariage et à la création d'une famille, des amis et les autres droits dans le domaine du mariage et des relations conjugales ainsi que l'empêchement au droit à l'éducation, au travail et aux droits de l'emploi.

(2) La discrimination des personnes avec un handicap mental et physique existe lorsque des mesures d'élimination des contraintes ne seront pas prises, notamment dans l'ajustement de l'infrastructure et l'espace, l'utilisation des ressources disponibles au public ou la participation dans la vie publique et sociale.

## **Appel et incitation de discrimination**

### **Article 9**

En tant que discrimination sera considérée toute activité à laquelle une personne directement ou indirectement fait appel, encourage ou donne des injonctions à une autre personne afin de commettre des actes ainsi qualifiés.

## **Victimisation**

## **Article 10**

Il est aussi considéré comme discrimination tout comportement défavorable envers une personne, toutes conséquences néfastes suite à certaines activités menées afin de se protéger de la discrimination (dans le cas où la personne a déclaré une discrimination, a commencé une procédure pour discrimination ou a témoigné en cours de procédure).

## **Discrimination dans l'assurance des biens et services**

### **Article 11**

L'empêchement ou l'entorse dans l'utilisation des biens et des services d'une personne ou de groupe de personnes pour l'un des motifs mentionnés dans l'article 5, point 3 de la loi présente représente une discrimination.

## **Formes graves de discrimination**

### **Article 12**

Comme forme grave de discrimination au sens de la présente loi est considérée la discrimination faite envers une personne avec plusieurs motifs de discrimination (la discrimination multiple), la discrimination faite à plusieurs reprises (la discrimination répétée), qui est faite durablement (la discrimination étendue) ou que ses conséquences soient particulièrement difficiles pour la personne discriminée.

## **II. Exemption de la discrimination Mesures d'action positive**

### **III. Article 13**

Les mesures d'action positives ne seront pas considérées comme des mesures de discrimination prises par les autorités de l'administration publique, les organes de l'administration locale et d'autres organisations qui exercent des pouvoirs publics, des institutions publiques ou par des personnes physiques ou morales, des mesures

considérées comme justifiées dans le passé, le présent ou dans l'avenir, qui peuvent être prises jusqu'à la réalisation complète de l'égalité de fait :

- 1) En faveur de la personne, du groupe de personnes ou d'une communauté, afin d'éliminer ou de réduire les inégalités de fait, dans le cas où la différenciation est justifiée et proportionnelle au objectif, et dans le but d'assurer leur développement naturel et la réalisation efficace de leur droit à l'égalité des chances par rapport aux autres personnes, groupes, individus ou communautés.
- 2) Des mesures positives visant à la protection des groupes marginalisés afin d'éliminer ou de réduire les écarts réels si la différenciation est justifiée et proportionnelle à l'objectif et dans le but d'assurer leur développement naturel et d'atteindre efficacement leur droit à l'égalité des chances par rapport aux autres personnes, groupes de personnes ou des communautés.

### **Inégalité de traitement**

#### **Article 14**

Il n'est pas considéré comme une discrimination :

- 1) Le traitement différent des personnes qui ne sont pas citoyens de la République de Macédoine concernant les libertés et les droits reconnus dans la Constitution, les lois et accords internationaux auxquels la Macédoine a adhéré et qui proviennent directement de la citoyenneté de la République de Macédoine.
- 2) Le traitement différent des gens sur la base de caractéristiques relatives à la base discriminatoire quelconque, lorsque ces caractéristiques à cause de la nature son activité ou profession, des conditions dans lesquelles elles sont exercées, elles représentent une demande essentielle, l'objectif est légitime et la condition ne dépasse pas le niveau requis pour leur mise en œuvre.
- 3) Le traitement différent des personnes fondé sur la religion, la croyance, le sexe ou d'autres caractéristiques relatives à la profession ayant lieu dans des institutions religieuses ou des organisations où selon la nature de la profession ou de l'activité particulière, ou à cause des conditions dans lesquelles la religion, les croyances, le sexe ou les autres caractéristiques sont réalisés, elles représentent une demande essentielle du point de vue de l'institution ou de l'organisation, lorsque l'objectif est légitime et la condition ne dépasse pas le niveau requis pour leur mise en œuvre.



4) Le traitement différent des personnes fondé sur la religion, les croyances, le sexe ou des autres caractéristiques relatives à l'éducation et la formation pour la profession liée à une religion particulière.

5) Dans le cas où les autorités et les membres des églises et des communautés religieuses, des associations des citoyens, des partis politiques, des syndicats et des autres organisations inscrites dans le registre conformément à la Constitution et les lois, agissent conformément à leur doctrine, persuasions, ou croyances et/ou des objectifs définis dans leurs statuts, programmes et/ou règlements.

6) L'arrangement du mariage, la cohabitation et la famille comme une communauté de sexes opposés c.à.d. d'un homme et une femme.

7) La réalisation du principe garanti par la Constitution et relatif à la liberté d'expression, la présentation publique, l'opinion et l'information publique.

8) La détermination de l'âge minimum requis, l'expérience professionnelle ou de stage dans les processus de sélection et dans la délivrance de certaines prestations liées à l'emploi, lorsque cela est justifié et dans le but atteindre un objectif légitime et le contenu de cette différence ne dépasse pas le niveau nécessaire pour atteindre le but.

9) La détermination de l'âge maximum dans le processus d'embauche en relation avec la nécessité d'une formation ou à des limitations raisonnables de temps relatives à la retraite prévue par la loi, quand elle est objectivement justifié afin atteindre un but légitime et le contenu de cette différence ne dépasse pas le niveau nécessaire pour atteindre le but.

## **Garanties pour certaines catégories de personnes**

### **Article 15**

Il n'est pas considérée comme une discrimination:

1) La protection spéciale de la femme enceinte et la mère, prévues par la loi, sauf lorsque la femme enceinte ou la mère ne veut pas utiliser cette protection en notifiant par voie écrite l'employeur.

2) Les mesures de promotion de l'emploi prévues par la loi.

3) Le traitement différent des personnes handicapées dans la réalisation de la formation et l'accomplissement de l'éducation afin de répondre aux besoins éducatifs spéciaux afin de satisfaire l'égalité des chances.

4) la prévision d'âge minimum et maximum pour l'accès à certain niveau de formation et d'éducation, quand elle est justifié objectivement afin d'atteindre l'objectif légitime et le contenu de cette différence ne doit pas dépasser ce qui est nécessaire en vue de la nature de la formation ou de l'éducation ou les conditions dans lesquelles elles se déroulent et le contenu de cette différence ne dépasse pas le niveau nécessaire pour atteindre le but.

5) Les mesures visant à assurer l'équilibre dans la participation des hommes et des femmes, jusqu'au moment que ces mesures sont nécessaires;

6) Les mesures spécifiques qui sont au profit des individus ou groupes se trouvant dans une position moins favorable fondée sur une quelconque base discriminatoire, afin de créer une égalité des chances, jusqu'au moment que ces mesures sont nécessaires;

7) La protection spéciale aux orphelins, aux mineurs, aux parents isolés et aux personnes handicapées, conformément aux lois.

8) Des mesures visant à protéger la spécificité et l'identité des personnes appartenant aux minorités ethniques, religieuses ou linguistiques, ainsi que le droit de promouvoir et de développer leur propre identité, individuellement ou en communauté avec les autres membres de leur groupe et d'inciter des conditions pour la promotion de cette identité.

9) Les mesures en matière d'éducation et de formation qui doivent assurer la participation des personnes appartenant aux minorités ethniques, jusqu'au moment que ces mesures sont nécessaires.

#### IV. COMMISSION POUR LA PROTECTION DE DISCRIMINATION

## **Commission pour la protection contre la discrimination**

### **Article 16**

(1) La Commission pour la protection contre la discrimination est un organisme indépendant qui fonctionne conformément aux responsabilités définies par la présente loi (ci-après dénommé comme Commission).

(2) La Commission représente une personne morale avec un siège à Skopje.

(3) Les fonds pour les travaux de la Commission sont assurés du Budget de la République de Macédoine. La Commission peut fournir des fonds provenant d'autres sources.

## **Composition de la Commission**

### **Article 17**

(1) La Commission est composée de sept membres.

(2) Les membres de la Commission sont nommés par l'Assemblée de la République de Macédoine avec un mandat de cinq ans, avec le droit d'une seule réélection.

(3) Du rang des membres nommés conformément au paragraphe (2) du présent article, la Commission élit un président avec un mandat d'une année.

## **Nomination des membres de la Commission**

### **Article 18**

En tant que membre de la Commission peut être nommé une personne qui répond aux conditions suivantes:

- être citoyen de la République de Macédoine et avoir une résidence permanente en République de Macédoine et
- avoir une éducation supérieure et posséder une expérience dans le domaine des droits de l'homme ou des sciences sociales.

### **Article 19**

- (1) L'Assemblée de la République de Macédoine publie le concours pour la nomination des membres de la Commission dans « le Journal officiel de la République de Macédoine » et dans la presse quotidienne.
- (2) Le concours visé au paragraphe (1) est ouvert 15 jours à compter de la date de sa publication au « Journal officiel de la République de Macédoine ».
- (3) Lors de l'élection des membres de la Commission, le principe de représentation adéquate et équitable doit être pris en considération.
- (4) La Commission des affaires d'élection et des nominations de l'Assemblée de la République de Macédoine prépare un projet de liste des candidats inscrits et le soumet à l'Assemblée de la République de Macédoine.

### **Article 20**

- (1) Le président de la Commission peut être démissionnaire à sa demande avant l'expiration de son mandat de président.
- (2) Dans le cas où le président est démissionnaire conformément au paragraphe (1) de l'article présent, la Commission élit un président pour la durée restante du mandat du président démissionnaire.

### **Article 21**

- (1) Les membres de la Commission ont un statut de personnes nommées.
- (2) Les membres de la Commission jouissent du droit à une indemnité mensuelle du montant de deux salaires mensuels nets par employé versés en République de la Macédoine.

### **Démission d'un membre de la Commission**

#### **Article 22**

- (1) L'Assemblée de la République de Macédoine démet de ses fonctions un membre de la Commission avant la fin de son mandat suite à une proposition de la

Commission des affaires d'élection et des nominations, dans le cas où:

1) le membre lui-même fait la demande;

2) en cas de décès ;

3) s' il existe une décision définitive relative à l'interdiction de l'exercice de profession ou des fonctions ;

4) s'il existe une décision judiciaire définitive relative à une peine de prison de plus de six mois ou s'il a été condamné pour discrimination;

5) si le membre perd durablement la capacité psychophysique nécessaire pour exercer la fonction et

6) s'il exerce la fonction d'une manière incompétente, partielle et peu consciencieuse.

(2) si les conditions pour une démission conformément au paragraphe (1) du présent article sont remplies et que la démission est adoptée par la Commission par majorité des membres. La Commission soumet l'initiative de démission d'un membre de la Commission auprès de l'Assemblée de la République de Macédoine.

### **Article 23**

Lorsqu'un membre de la Commission est démissionnaire, conformément aux dispositions de l'article 17 de la présente loi, l'Assemblée de la République de Macédoine publie un concours pour nomination de membre de la Commission avec un mandat pour la période restante du mandat du membre démissionnaire.

### **Responsabilités de la Commission**

### **Article 24**

Les responsabilités de la Commission :

- 1) De traiter des plaintes, de proposer des avis et des recommandations sur des cas particuliers de discrimination;
  
- 2) De donner au soumissionnaire des informations relatives aux droits et possibilités l'ouverture des procédures judiciaires ou d'autre procédure pour protection;
  
- 3) D'initier une ouverture de procédure auprès les autorités compétentes, relative aux violations de la loi présente ;
  
- 4) De présenter un rapport annuel à l'Assemblée ;
  
- 5) D'informer le public sur les cas de discrimination et de prendre des mesures pour la promotion et l'éducation sur l'égalité, les droits de l'homme et la non-discrimination;
  
- 6) De surveiller la mise en œuvre de loi présente, d'initier des modifications dans des règlements en raison de l'application et le renforcement de la protection de discrimination ;
  
- 7) D'établir une coopération avec les autorités chargées pour la réalisation de l'égalité et protection des droits de l'homme dans l'administration locale;
  
- 8) De présenter des recommandations aux autorités nationales afin de prendre des mesures dans l'application de l'égalité ;
  
- 9) De fournir des avis sur les projets de loi d'intérêt de la protection de discrimination ;
  
- 10) De recueillir des données statistiques et d'autres données, de créer des bases de données, d'effectuer des études, des recherches et des formations relatives à la discrimination ;
  
- 11) De collaborer avec les autorités nationales compétentes des autres Etats, ainsi

qu'avec des organisations internationales dans le domaine de la protection de discrimination et

12) D'adopter un règlement pour le travail et d'autres actes de l'organisation interne des travaux.

## **V. PROCÉDURE DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION AUPRÈS LA COMMISSION**

Procédure de la Commission

### **Article 25**

- (1) La personne qui considère qu'elle a subi discrimination soumet à la Commission, par écrit ou oralement avec un procès-verbal, sans obligation de payer des frais ou d'autres indemnités.
- (2) La personne qui présente la plainte doit aussi présenter des preuves et des faits dont l'action de la discrimination peut être établie.
- (3) La procédure devant la Commission pour les personnes résidant dans les unités de l'administration locale où au moins 20% des citoyens parlent une langue officielle autre que le macédonien, peuvent utiliser l'une des langues officielles et son écriture.  
La Commission traduit ces dossiers en langue macédonienne et son alphabet cyrillique et ensuite les examine.
- (4) La Commission répond aux les plaintes déposées en langue macédonienne et son alphabet cyrillique, ainsi qu'en langue officielle et l'alphabet utilisé par le citoyen.
- (5) La plainte peut être déposée dans un délai de trois mois à compter de la date dont l'infraction a été commis ou un an au plus tard de l'obtention des renseignements sur l'acte de discrimination.
- (6) La Commission peut intenter une action après l'échéance du délai si elle évalue qu'il s'agit d'un cas d'une telle importance qu'il serait nécessaire et opportun de mener une procédure.
- (7) La Commission soumet la plainte à la personne contre laquelle elle a été déposée dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception.

### **Article 26**

(1) La Commission procède sur la plainte dans le cas où il n'y existe pas encore une procédure pour la même affaire devant un tribunal ou la procédure est déjà accomplie.

(2) La Commission ne procède pas sur la plainte, s'il est évident qu'il n'existe pas une violation des droits montrés par soumissionnaire, s'il a déjà procédé sur la même affaire et il n'offre pas de nouvelles preuves, ainsi que si la Commission établit qu'à cause de l'expiration du délai de la violation des droits, il n'est possible d'atteindre l'objectif de la procédure.

### **La détermination de l'état réel**

#### **Article 27**

(1) Suite à la réception de la plainte, la Commission doit déterminer l'état réel en examinant les documents et en prenant des déclarations du soumissionnaire, de la personne contre laquelle la plainte est déposée, ainsi que d'autres personnes concernées.

(2) La personne contre laquelle la plainte est déposée peut se prononcer sur les allégations de la plainte, dans un délai de 15 jours à compter de la date de son réception.

### **Avis et recommandations**

#### **Article 28**

(1) La Commission donne un avis sur la discrimination alléguée dans un délai de 90 jours à compter du dépôt de la plainte et elle en avertit le soumissionnaire et la personne contre laquelle la plainte a été déposée.

(2) Suite d'une discrimination établie, la Commission recommande un moyen d'élimination des violations du droit par l'émission d'un avis par écrit.

(3) La personne à qui la recommandation est adressée, est tenue d'agir sur la recommandation et de supprimer la violation du droit dans un délai de 30 jours à compter du jour de la réception de la recommandation, ainsi que d'y informer la



Commission.

### **Article 29**

Si la personne à qui la recommandation est adressée ne parvient pas à agir selon la recommandation ou elle ne supprime pas la violation du droit, la Commission peut prendre l'initiative d'ouvrir une procédure devant l'autorité compétente afin de déterminer sa responsabilité.

### **Opérations administratives, professionnelles et techniques de la Commission**

### **Article 30**

Les opérations administratives, professionnelles et techniques de la Commission sont exercées par la Commission.

### **Coopération avec d'autres organismes**

### **Article 31**

Toute personne physique et morale, les organes de l'Etat, les organes des unités de l'administration locale, d'autres organismes et organisations qui effectuent des pouvoirs publics et des institutions publiques et les services sont tenus, à la demande de la Commission, de donner des informations sur des cas particuliers de discrimination.

### **Examen de la documentation**

### **Article 32**

Dans l'accomplissement des tâches de sa compétence, la Commission peut faire un examen direct dans la documentation de l'État, des organes des unités de l'administration locale et des autres organisations qui sont dans le domaine des

pouvoirs publics ainsi que des institutions publiques et des services qui possèdent des données et informations disponibles sur les cas de discrimination.

### **Collaboration avec l'Ombudsman**

#### **Article 33**

Dans l'accomplissement de tâches relevant de sa compétence, la Commission coopère avec l'Ombudsman pour des cas concrets de discrimination.

## **VI. PROTECTION JUDICIAIRE**

### **Compétence et procédure judiciaire**

#### **Article 34**

(1) Toute personne qui considère que, faute de discrimination, un droit lui est violé, peut déposer une plainte devant le tribunal compétent.

(2) Les dispositions de la Loi sur la procédure en matière de litige sont appliquées dans la procédure.

(3) La procédure est urgente.

### **Compétence locale**

#### **Article 35**

Dans la procédure de protection de discrimination, outre le tribunal local compétent, est aussi compétent le tribunal situé dans le lieu de résidence du demandeur.

### **Plainte (poursuite)**

## **Article 36**

(1) Une plainte en vertu de l'article 34, paragraphe (1) de la présente loi peut être déposée pour:

1) établir que le défendeur a violé le droit à l'égalité du traitement du demandeur à savoir les actions prises ou manquées qui peuvent mener directement à une violation des droits d'égalité ;

2) interdire la prise de mesures qui violent ou peuvent violer le droit d'égalité du demandeur, c.à.d. d'engager des actions qui éliminent la discrimination ou ses effets;

3) compenser les dommages matériels et immatériels causés par la violation des droits protégés par la présente loi et

4) publier dans la presse le verdict reconnaissant la violation des droits de l'égalité de traitement aux frais du défendeur.

(2) Les exigences du paragraphe (1) du présent article peuvent être mises en évidence avec les exigences de protection d'autres droits de la compétence de la procédure en matière litigieuse, si toutes les exigences sont interconnectées et si le même tribunal est effectivement responsable, sans tenir compte si pour ces exigences, il est prescrit de passer en procédure de litige général ou particulier.

## **Mesures de sécurité**

### **Article 37**

(1) Avant ou pendant la procédure suite à une demande de l'article 36, paragraphe (1) de la loi présente, le tribunal peut, sur proposition du client, déterminer des mesures de sécurité.

(2) En soumettant la proposition pour des mesures de sécurité, il est nécessaire :  
- que le demandeur prouve que la violation de son droit à une égalité de traitement est probable et

- que la détermination de la mesure est nécessaire pour écarter le risque de des dommages irréparables, des violations particulièrement graves des droits de l'égalité de traitement ou pour prévenir de la violence.

(3) Pour les mesures visées au paragraphe (1) du présent article, le tribunal décide pour la compétence des exigences de la manière et la procédure prévue par la loi.

### **Charges pour la justification**

#### **Article 38**

- (1) Si la partie dans la procédure judiciaire affirme qu'il existe une violation de son droit de l'égalité de traitement, conformément aux disposition de la présente loi, elle est tenu de présenter tous les faits et éléments de preuve pour justifier son affirmation. La justification qu'il n'existait pas de discrimination est à la charge de la partie adverse.
- (2) La disposition du paragraphe (1) du présent article ne s'applique pas dans la procédure pénale et infractionnelle.

### **Participation de personnes tiers**

#### **Article 39**

- (1) Dans l'action juridique pour la plainte de l'article 34 de la présente loi, sur le côté de la partie discriminé peut intervenir un organe, organisation, institution, association, ou une autre personne dont une de leurs activités est la protection des droits d'égalité de traitement.  
La participation de cet intermédiaire est décidé par le tribunal en appliquant les dispositions de la Loi sur la procédure en matière de contentieux.
- (2) Le tribunal ne permettra la participation de l'intermédiaire du paragraphe (1) du présent article qu'avec l'autorisation de la personne dont l'intermédiaire veut s'impliquer.
- (3) L'intermédiaire du paragraphe (1) du présent article peut prendre des actions dans une procédure et il jouit tous les droits qui lui appartiennent.

- (4) Indépendamment de l'issue du litige, l'intermédiaire du paragraphe (1) du présent article prend en charge les frais de sa participation dans le litige.

## **Publication du verdict**

### **Article 40**

(1) La demande de publication du verdict de l'article 36, paragraphe (1) point 4) du présent article, sera adoptée par le tribunal s'il constate que:

1) la violation des droits d'égalité de traitement est faite par la médiation des médias ou

2) l'information sur la violation du droit à l'égalité de traitement a été publiée dans les médias, et la publication du verdict est nécessaire pour indemnisation complète pour le dommage fait ou pour une protection contre l'inégalité de traitement dans les cas futurs.

(2) Si la demande de publication du verdict est approuvée, le tribunal ordonnera une publication totale ou en partie afin d'assurer la protection des données personnelles.

(3) Le verdict qui impose une publication dans les médias oblige l'émetteur de publier le verdict, indépendamment s'il a été l'une des parties dans la procédure.

## **Plainte commune pour la protection de discrimination**

### **Article 41**

(1) Des associations et fondations, institutions ou autres organisations de la société civile ayant un intérêt légitime de protéger les intérêts collectifs d'un groupe particulier ou si dans le cadre de ses activités se situe la protection de l'égalité des droits de traitement, peuvent déposer une plainte et dans la procédure devant le tribunal afin d'agir en tant que partie contre la personne qui a violé le droit à l'égalité de traitement, s'il existe une violation probable du droit à l'égalité de traitement de nombreuses personnes.

(2) Dans la plainte en vertu du paragraphe (1) du présent article peut être imposée une demande pour:

- 1) déterminer que l'accusé a violé l'égalité de traitement des membres du groupe;
- 2) interdire la prise des activités qui violent ou peuvent violer l'égalité de traitement ou d'engager des actions qui suppriment la discrimination ou ses conséquences sur les membres du groupe et
- 3) publier le verdict reconnaissant la violation des droits de l'égalité de traitement dans médias à la charge de l'accusé.

(3) Les autres dispositions de la présente loi, relatives aux plaintes en vertu de l'article 36, paragraphe (1) de la présente loi, s'appliquent aussi pour la plainte du paragraphe (1) du présent article.

(4) La plainte visée au paragraphe (1) du présent article est autorisée s'il existe une autorisation de la part de la personne qui prétend d'être victime de discrimination.

## VII. DISPOSITIONS D'INFRACTION

### **Article 42**

- (1) Une amende d'un montant de 400 à 600 euros en MKD sera imposée pour une infraction de la part de toute personne qui appelle ou encourage la discrimination et aide le traitement discriminatoire fondé sur une base discriminatoire (article 3).
- (2) Une amende d'un montant de 600 à 800 euros en MKD sera imposée pour l'infraction du paragraphe (1) du présent article pour la personne responsable dans une entreprise, un organe de l'Etat, organe de l'unité de l'administration locale ou un organe avec des autorisations publiques ou un individu qui exerce des activités par profession enregistrée.
- (3) Une amende d'un montant de 800 à 1.000 euros en MKD sera imposée pour une infraction au paragraphe (1) du présent article de la part d'une personne morale.

### **Article 43**

- (1) Une amende d'un montant de 400 à 600 euros en MKD sera imposée pour l'infraction de la part de toute personne qui viole la dignité d'une personne ou crée un environnement, accès ou pratique menaçant, hostile, humiliant ou intimidant (article 7).

(2) Une amende d'un montant de 600 à 800 Euros en MKD sera imposée pour l'infraction du paragraphe (1) du présent article pour la personne responsable dans une entreprise, un organe de l'Etat, organe de l'unité de l'administration locale ou un organe avec des autorisations publiques ou un individu qui exerce des activités par profession enregistrée.

(3) Une amende d'un montant de 800 à 1.000 euros en MKD sera imposée pour l'infraction du paragraphe (1) du présent article de la part d'une personne morale.

#### **Article 44**

(1) Une amende d'un montant de 400 à 600 euros en MKD sera imposée pour l'infraction de toute personne qui mènerait dans une position défavorable la personne ayant déclarée la discrimination ou toute personne qui a participé dans la procédure de discrimination.

(2) Une amende en vertu du paragraphe (1) du présent article sera imposée à toute personne qui dirigera intentionnellement dans une position défavorable la personne témoignant le processus de discrimination ou la personne qui a refusé une ordonnance de comportement discriminatoire.

(3) Une amende d'un montant de 600 à 800 euros en MKD sera imposée pour l'infraction du paragraphe (1) du présent article pour la personne responsable dans une entreprise, un organe de l'Etat, organe de l'unité de l'administration locale ou un organe avec des autorisations publiques ou un individu qui exerce des activités par profession enregistrée.

(4) Une amende d'un montant de 800 à 1.000 euros en MKD sera imposée pour l'infraction du paragraphe (1) du présent article de la part d'une personne morale.

#### **Article 45**

Une amende d'un montant de 400 à 600 euros en MKD sera imposée au responsable dans l'entreprise, l'organe de l'Etat ou l'organe de l'unité de l'administration locale, dans le cas où à la demande de la Commission et dans un délai de 30 jours il ne soumet pas ou il n'autorise pas l'examen des données relatives à la discrimination

(articles 31 et 32).

## VIII. DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

### **Article 46**

La loi présente entre en vigueur le huitième jour après sa publication dans le « Journal Officiel de la République de Macédoine », et la Loi est applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011.