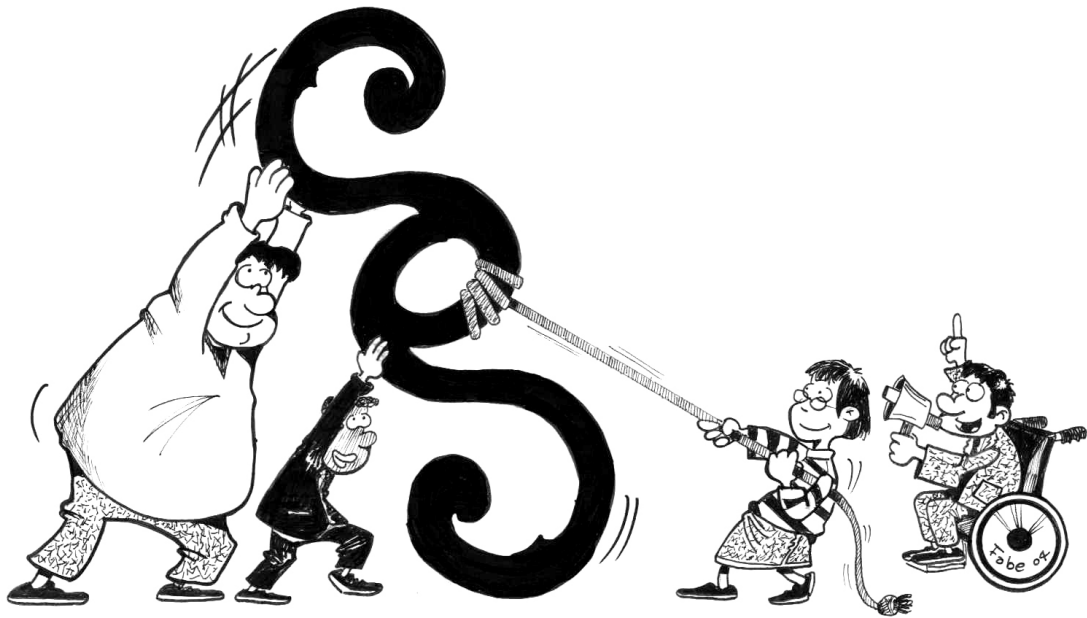




SEIS – Suomi Eteenpäin  
Ilman Syrjintää

# La LOI Égalitaire

- outil de dissuasion contre la discrimination



Mai 2004

Cette brochure est éditée par ' STOP' Finlande Projet en avant contre la discrimination  
Voir <http://www.join.fi/seis>

Cette a été complétée avec la contribution de la Communauté Européenne du programme  
d'Action pour combattre la discrimination

Illustrations : Fabrizio Scarpati

Työministeriö

## TABLE DES MATIÈRES

1.	LALOI ÉGALITAIRE- À qui s'adresse-t-elle?	4
2.	LOI ÉGALITAIRE: le contexte	5
3.	C'est quoi la discrimination?	6
4.	Comment la loi est-elle appliquée	8
5.	Promotion d'égalité	10
6.	Surveillance et Contrôle de la loi égalitaire	11
7.	Une victime de discrimination est en mesure d'obtenir Reparations	12
8.	En bref- traitement de la discrimination- comment procéder?	14
9.	Plus d'informations	16

### Annexes:

Annexe 1.	Quelques remarques sur la loi égalitaire- trois exemples	17
Annexe 2.	Les membres du bureau du Conseil contre la discrimination	20

## 1. La loi égalitaire - A qui s'adresse-t-elle ?

De nombreuses lois nationales interdisent la discrimination et par conséquent, nous devons assumer les traités que nous avons signés en les renforçant solennellement. Pourtant nous savons qu'il y a chaque jour des dizaines de personnes qui sont victimes de discrimination soit dans leur lieu de travail soit durant leurs moments de loisir !

Dans ces circonstances, nous cherchons à changer la loi égalitaire dans sa forme actuelle qui entrera en vigueur au début du mois de février 2004. L'objectif de loi est d'une part, de développer ladite loi égalitaire et d'autre part, de renforcer des dispositifs qui permettent d'intervenir auprès de ceux ou celles qui sont victimes de discrimination.

La loi égalitaire prohibe tout acte discriminatoire découlant de l'âge, de l'appartenance ethnique, nationalité, d'ascendance lointaine, de croyance, de langue, de conviction, d'avis ou opinion de carence sanitaire, d'infirmité, d'orientation sexuelle ou autre émanant des acquis personnel tel que la fortune, l'amour ou relation parentale. (Ascendance lointaine veut dire les anciennes ethnies devenues minoritaires tels que Tsiganes, les Lapons, les Tatars, les Juives cela vieille diaspora représentative russe). La loi s'adresse aussi bien aux autochtones qu'à ceux qui sont venus tardivement se fixer en Finlande, à tous les âges, enfants, hommes et femmes.

La loi définit les conduites jugées discriminatoires, et situe et délimite jusqu'où peuvent aller les positionnements inégalitaires. Le contenu ou les principes essentiels du renouvellement de ladite loi, relève de la responsabilité des autorités qui doivent établir l'égalité entre les ethnies et promouvoir un programme ou projet égalitaire permettant à ceux qui sont victimes d'acte discriminatoire d'être dédommagés et également de responsabilité partagée.

Cette brochure résume les principes et/ou les points essentiels contenus dans cette loi égalitaire. Vous trouverez des pièces jointes, des extraits de la loi et les opinions exprimées par des bergers lapons, le forum des invalides, (ry) et les représentants de SETA ry:n (pièce jointe 1) L'objectif est chacun de nous puisse reconnaître ses droits et ses devoirs et aussi bien les moyens de protection et de prévention à la disposition de la victime. La loi égalitaire ne doit pas seulement être un droit spécifique et unique mais un droit pour tout le monde.

## 2. Loi égalitaire: Contexte

**Mot clé: La constitution de Finlande, Directive et Égalité, Directive et Emploi**

La loi égalitaire émane de la constitution nationale. Selon la constitution de Finlande les hommes égaux devant la loi. Personne ne doit être victime de ségrégation ou de discrimination basée sur le genre, l'âge, l'origine, la langue, la religion de conviction, d'opinion, de santé, déficience mentale et ou la santé, ou d'autres motifs personnels relatifs, sauf au cas où les critères relatifs à la discrimination ou à la ségrégation sont justifiés et justifiables.

La constitution, elle interdit également la discrimination le droit au travail, aux services publics, la loi s'oppose à la ségrégation entre homme et femme prône l'égalité entre les sexes par le droit pénal. La Finlande s'est aussi engagée à respecter les accords internationaux relatifs aux Droits de l'Homme, aux Droits du Citoyen et aux Droits politiques relatifs aux accords généraux, aux droits européens de l'homme et à la charte sociale européenne.

La loi égalitaire resserre l'égalité, promeut la législation, offre de nouvelles possibilités et intervient à la discrimination. La loi égalitaire approuve et soutient les directives émises par le conseil Européen, de ce fait, la loi oblige à la Finlande de respecter les directives relatives à la discrimination ethnique. (Directives relatives au racisme) ; (directives relatives au droit du travail)

### 3. C'est quoi la discrimination ?

**Mot clé: Discrimination directe et indirecte, obstruction/ harcèlement, ordre discriminatoire, traitement positif.**

Les critères de discrimination interdits par la loi égalitaire sont : l'âge, l'appartenance ethnique, d'origine indigène, la nationalité, la langue, la religion, la conviction, l'opinion, déficience mentale, handicap physique, orientation sexuelle ou autres spécifiés personnelles. La loi interdit également la discrimination directe ou indirecte, l'obstruction ou ordre discriminatoire.

**Discrimination.** Elle est définie par un traitement inégal de valeurs humaines. Elle positionne la victime par son appartenance d'un groupe précis, par exemple la religion ou une minorité d'orientation sexuelle différente. La discrimination peut référer aussi à la dénomination, elle vise également aux structures sociales

**Discrimination directe.** Elle signifie que la victime est rejetée, et défavorisée par rapport aux autres, elle est traitée dans des circonstances disproportionnelles par exemple interdiction d'entrer dans les places publiques tel que le restaurant parce qu'elle est gitane ou noire de peau etc.,

**Discrimination indirecte.** Elle signifie que la victime est mise dans une situation particulièrement désavantageuse par rapport aux autres sur la base d'une provision de critères ou de conduite neutre à moins que cette conduite puisse être justifiée par un but légitime.

Par exemple. La discrimination est indirecte quand un employeur exige du candidat à l'emploi, une connaissance parfaite du Finnois bien cela ne soit nécessaire.

**Obstruction / Harcèlement,** c'est l'intention de violer la dignité de la personne ou d'une groupe précis de personnes sur la base d'une discrimination prohibée en créant une atmosphère intimidante, hostile, dégradante, humiliante et offensive. La loi interdit toute obstruction et/ou harcèlement et usages pouvant résulter en des conséquences offensives.

Par exemple. L'obstruction et/ harcèlement a eu lieu quand la personne raconte des histoires à caractère raciste ou encore surnommer un collègue à cause de son orientation sexuelle.

Donner des **ordres ou des instruction sous effet de discrimination** est également interdit par la loi. Personne n'est autorisé de commander d'autres dans l'intention de discriminer.

Par exemple. L'ordre de discrimination a eu lieu, quand un restaurateur interdit à ses employé de servir un groupe ethnique précise (Gitans), un tel ordre est classé discriminatoire même si l'action n'a pas été obéie

**Tous les traitements inégaux ne sont pas forcément discriminatoires.** En vertu de la loi égalitaire, **le traitement positif** est acceptable quand la

personne est confrontée à un besoin spécial de protection sur la base de ses origines ethniques, l'âge ou le statut social. L'objectif du traitement positif est de promouvoir l'égalité ainsi celle-ci doit être basée sur la prévention ou l'allègement des effets adverses qui doivent émaner d'une discrimination justifiée

Par exemple. Un traitement positif se justifie par l'octroi d'un travail réservé uniquement aux immigrés, se faisant, on combat une discrimination non fondée sur les immigrants moins représentés en le plaçant dans un secteur ; Ex. service d'entretien. (Balayage- nettoyage)

Pour l'application du plan de l'égalité, (voir la page 9) nécessitant de spécifiques points ou habilité pour certains travaux qui ne justifient pas la discrimination.

Par exemple. Un membre d'un groupe ethnique pourrait assigné à travailler avec ce groupe sur la base de ses talents.

D'autres traitements différents sont acceptables s'ils sont basés sur l'âge ou peuvent être dérivés sur les politiques de l'emploi, le marché du travail ou l'éducation et la formation professionnelle ou si les différents traitements sont adoptés par la limite d'âge pour la qualification ou sont liés à la retraite ou aux bénéfices d'incapacité.

Par exemple. Le bureau de l'emploi pourrait cibler de jeunes ressources pour combattre le chômage des jeunes.



## 4. Comment la loi est-elle appliquée ?

**Mot clé : Occupation professionnelle, recrutement, conditions de travail, éducation, être membre, service social et de la santé, les bénéfiques, le service militaire, logement et autres services.**

La loi égalitaire contient des provisions spécifiques sur la discrimination axée sur les origines ethniques. La prohibition ethnique est plus étendue que la discrimination basée sur d'autres critères. La prohibition la plus sévère est expliqués dans le contenu des Directives du Conseil qui souligne la teneur de la loi égalitaire elle prohibe la discrimination dans le secteur public et privé

**La loi prohibe toutes les formes de discrimination découlant de:**

**1) L'initiative indépendante d'une profession de moyens de survie ou support pour des activités lucratives.**

Par exemple. Les décisions concernant un capital de lancement ou le permis qui autorise à un entrepreneur de démarrer doivent faire l'objet de discrimination

**2) Les conditions de recrutement, les conditions de travail, d'emploi et de promotion**

Par exemple Durant le recrutement, l'employeur ne doit pas exiger des qualifications ou formations qui ne sont pas relatives aux besoins du travail, dans ce cas, ses critères sont jugés discriminatoires.

En prenant une décision de recrutement, l'employeur ne doit pas positionner le demandeur différemment à moins qu'il y ait une base justifiée pour le travail. Par exemple un travailleur dans une paroisse peut être demandé à être membre de l'Église, une telle sélection ne peut être considérée discriminatoire selon le texte de la loi.

La prohibition de discrimination s'applique aux décisions relatives à l'allocation des devoirs et aux possibilités d'avancement dans la carrière durant le processus relationnel de travail. Le système de prime est autorisé si le système de salaire n'est pas inégalement déterminé.

**3) Accès général à l'éducation, à la formation incluant l'avancement professionnel, le recyclage et l'aide au développement professionnel.**

Par exemple, les critères de sélection des étudiants, le système de notation, les mesures disciplinaires ne doivent pas être discriminatoires

**4) L'appartenance à un syndicat ou membre d'une organisation de travailleurs est à respecter**

**En plus, la loi égalitaire prohibe de traiter les gens différemment sur la base de leurs origines ethniques en relation avec:**

**1) Services sociaux et la santé**

Les municipalités ne doivent pas traiter les gens différemment sur la base de leurs origines ethniques par exemple en organisant un travail social, le jardin d'enfants, les services hospitaliers, les occupations de sécurité ou les services de santé.

**2) Bénéfices de la sécurité sociale et d'autres soutiens sociaux, rabais et avantages.**

Par exemple les bénéfices de la sécurité sociale incluent l'achat de médicaments en cas de maladie, l'aide financière au chômage, au logement et aide financière aux étudiants en formation.

**3) Performance du service militaire, service volontaire des femmes dans le service militaire ou service militaire civil**

Tout immigrant ayant obtenu la nationalité finlandaise, âgée de moins de trente ans, est dans la même position que les Finlandais de souche. Le service militaire est obligatoire pour les mâles.

**4) Accès à l'approvisionnement et aux bons services**

Les services signifient par exemple, installation ou réparations relatives aux constituants de la maison, transport, éducation, et guide pour d'autres personnes, par exemple, le service au logement. Les origines ethniques ne doivent pas être utilisées pour restreindre les services financiers (tels que les crédits) ou les services au restaurant.

La prohibition de discrimination ne couvre pas toutefois les relations privées entre individus. Par exemple, la prohibition de discrimination s'applique aux professionnelles de la location de logement ou les agences immobilières au logement mais ne couvre pas la vente ou la location maison entre individus privés.

## 5. Promotion d'égalité

**Mot clé : Obligation de promouvoir l'égalité, Un plan égal, opportunité de Participation des invalides.**

La loi égalitaire accroît les obligations des autorités pour redresser la discrimination et de promouvoir un traitement égal. Selon cette loi, les doivent méthodiquement promouvoir l'égalité dans toutes les activités sociales. Elles doivent consolider toutes les pratiques qui assurent et développent l'égalité en préparant un travail minutieux et de prises de décisions et ne ménagent aucune circonstance qui endigue la réalisation de l'égalité. Cette **obligation générale de promouvoir l'égalité** s'applique aux autorités du gouvernement central, aux autorités locales aux autorités évangéliques de l'Église luthérienne et de l'Église orthodoxe.

Un amendement concret de la loi est l'obligation des autorités à dresser **un plan de promotion égalitaire**. L'obligation lie aussi aux autorités n'ayant de rapports ou de contacts administratifs directs avec la minorité ethnique au travail. Les Églises qui sont toutefois mentionnées ne sont tenues à dresser un plan

Le plan d'égalité doit contenir des mesures draconiennes qui sauvegardent un accès égalitaire de la minorité ethnique et des immigrants aux services produits, planifiés, dirigés par les autorités. Ces activités incluent les services d'interprétation, la production de brochures dans de différentes langues et d'autres services d'information en langue maternelle, le développement de communications électroniques et la dissémination d'information.

Le plan d'égalité pourrait être un plan séparé ou une partie de d'autres plans de programmes dessinés pour l'égalité entre homme et femme ou un plan d'intégration. Le Ministère du travail fournit des recommandations plus précises des contenus.

Le plan d'égalité prête une attention particulière aux **opportunités de participation des invalides**. La loi stipule que les employeurs et les autorités chargées de l'éducation doivent améliorer l'accès des personnes handicapées à l'emploi et la formation. En pratique, les moyens pouvant supporter l'accès au travail et aux opportunités de formation des personnes démunies de réussir une bonne performance au travail comme aux études demande un arrangement raisonnable. Il s'agira dans ce cas de mettre en œuvre d'un environnement de travail plus accessible qui demande un équipement personnalisé. En déployant un effort d'arrangement particulier, une importante considération des coûts, la position financière de la commission du travail et de l'éducation et de l'opportunité font d'une demande de supports du public pour des modifications nécessaires Construire un élévateur pour les employés au fauteuil roulant est un exemple raisonnable La mise en place d'un ascenseur spécial dans un immeuble ne peut être considéré comme étant raisonnable, de ce fait l'employeur ou les autorité à l'éducation ne sont pas tenus à satisfaire une telle demande.

## 6. Surveillance et contrôle de la loi égalitaire.

**Mot clé : Les sécuritaires professionnels, les autorités de la santé, médiateur pour les minorités, le conseil / comité contre la discrimination.**

Quelque soit les bases ou les critères soulevés par la loi égalitaire, les services de sécurité et les autorités des services de santé ont à la charge de surveiller et de contrôler la loi égalitaire en relation avec les services publics. Surveiller la discrimination sur le terrain des origines ethniques au-delà de l'emploi et du service public (sécurité sociale et services bénévoles) relève de la responsabilité du médiateur et le conseil et/ ou comité contre la discrimination.

Aussi les cours locales où des actions peuvent être instituées en cas de discrimination et où la victime peut demander réparation, surveille en conformité avec la loi égalitaire.

L'employeur doit s'assurer que l'administration et les prises de décision au lieu du travail n'enfreignent ou ne s'opposent à la législation égalitaire. **Le sécuritaire professionnel et les autorités de la santé surveillent et contrôlent les activités de l'employeur.**

**Le médiateur pour les minorités** peut ordonner des décisions, donner des conseils et faire des recommandations, il peut demander à assister en conciliation. Ceci sera évalué dans le bureau du médiateur quand la plainte du client se mettra en cours.

**Toute victime de discrimination** ou personne culpabilisée peut faire appel et/ ou porter auprès du conseil contre la discrimination, le médiateur peut le faire à la place de la victime.

Le conseil peut confirmer une conciliation entre les deux parties ou bien prohibe tout comportement qui viole la prohibition de discrimination. Si nécessaire le conseil peut ordonner un paiement d'une amende conditionnelle. Le conseil ne peut pas remplacer une procédure de comparution, il n'est pas fondé de pouvoir pour changer les décisions émises par les autorités. Le conseil a une représentativité, six autres membres et un secrétaire (Voir Appendice 2)



## 7. Une victime de discrimination est en mesure D'obtenir réparation

**Mot clé :** Prohibition de représailles, charges partagées.

Conformément à la loi égalitaire, personne ne peut être placée en position désavantageuse pour avoir porté plainte ou conter les autorités à fin de sauvegarder une égalité. Par conséquent, **la prohibition de représailles** pas seulement protège la victime de discrimination mais également d'autres personnes qui cherchent à redresser les pratiques discriminatoires et de promouvoir l'égalité. (Par exemple les témoins, les conseillers etc.,)

La pénalité pour la discrimination est fournie par le code pénal. Toutefois, la loi égalitaire contient une révision concrète : une personne dont la conduite

violer la loi égalitaire peut être obligée à payer une **compensation** au victime. (Sur les critères de discrimination ou de représailles). La compensation ne peut être retenue si le critère jugé discriminatoire est d'ordre linguistique ou de raisons personnelles, telle qu'une stature sociale, ou une situation financière. En d'autres termes, un Sàmi qui n'a pas reçu de service dans sa langue maternelle ne peut pas demander de compensation.

Le conseil contre la discrimination ou le médiateur pour les minorités ou les sécuritaires du métier et les autorités de la santé ne peuvent pas exiger qu'une compensation soit payée, mais la victime de discrimination doit réclamer les dommages et intérêts en cour de justice de sa localité en l'espace de deux ans, à partir de la date de l'infraction. Si la discrimination est continuelle, la victime doit également réclamer les dommages et intérêts également en l'espace de deux ans de la cessation. In le cas d'une situation de recrutement, des actions doivent être prises dans un délai d'une année à partir de la date à laquelle le demandeur discriminé reçoit une notification de la décision l'employeur.

Une simple déclaration n'est suffisante comme base de réclamation. La victime doit présenter des informations solides et cohérentes qui prouvent qu'une discrimination a bien eu lieu. S'il y a des évidences insuffisantes, la défense doit démontrer qu'elle n'a pas enfreint la prohibition de discrimination. **La charge partagée** est souhaitée pour faciliter le processus de l'affaire et d'encourager plus de personnes à instituer la cour de poursuivre la base de discrimination.

La pénalité maximale est 15000<sup>e</sup> quand le montant de la compensation est déterminé, il faudra payer attention au type et à la portée de la discrimination, l'attitude de l'offenseur de son action, si une réconciliation peut être atteinte entre les deux parties, et aussi considérer la situation financière du coupable. S'il est trouvé adéquat, raisonnable, la somme maximale peut être excédante ou la cour pourrait ne pas choisir d'imposer la compensation.

Si la discrimination conduit à un dommage financier, la partie victime pourrait également réclamer un dommage sous acte de responsabilité délictuelle additionnelle à la compensation. Toutefois, ceci n'exclut pas le paiement de la compensation dès lors que la compensation est promue à une conséquence de la souffrance de l'offense sentie par la victime de discrimination, pas une compensation pour une perte financière potentielle ou une souffrance personnelle.

## 8. En bref traitement de la discrimination- comment Procéder ?

Si vous êtes victime de discrimination au travail, dans les établissements d'éducation, dans les services publics, ou la sécurité sociale ou sous d'autres circonstances fournies par la loi égalitaire et dans une discussion avec une personne dont la conduite est plutôt discriminatoire et refuse de vous aider ; appelez votre plus proche supérieur sécuritaire professionnel et les autorités de la santé, le médiateur pour la minorité ou le conseil contre la discrimination et finalement vous pouvez personnellement prendre acte.

Les sections qui suivent fournissent de brefs exemples de procédure, des réseaux de cour d'appel et les agendas concernant les cas de discrimination traités par la loi égalitaire.

### **A) Nature de discrimination: Un exemple de discrimination au travail.**

**Les provisions s'appliquent pour la durée et quand la discontinuité des relations entre employé et employeur.**

**Que peut faire un employeur appartenant à la minorité sexuelle quand il /elle n'est jamais promu/e dû aux préjudices d du supérieur hiérarchique?**

1. Discutez le cas avec un délégué des travailleurs ou le supérieur hiérarchique le plus proche.
2. Si nécessaire, contactez le sécuritaire professionnel et les autorités de la santé: Guide conseils et faites une analyse détaillée du problème.
3. Entamez une procédure pour réclamer dommages et intérêts dans votre région dans un **délai deux ans** de l'infraction.

**B) Nature de discrimination: un exemple de discrimination dans le recrutement.**

**Que peut faire l'invalidé qui cherche un travail qui ne l'obtient pas malgré ses qualifications.**

1. Etablir une notification de discrimination de la prise de décision après le recrutement.
2. Contacter le sécuritaire professionnel et les autorités de la santé: guide, conseil et analyse détaillée du problème.
3. Entamer une procédure pour réclamer dommages et intérêts dans un **délai d'un an** à partir de la date de réception de prise décision du recrutement.

**C) Discrimination d'origine ethnique**

**La provision s'applique aux pratiques discriminatoires en dehors de l'emploi et du secteur public**

**Que peut-elle faire la personne au besoin d'un logement et qui est victime ou exposée à la discrimination par le bureau au logement ou qui fait la queue à cause de ses origines ethniques**

1. Discutez le problème avec des gens qui ont subi le même sort
2. Contactez le médiateur pour la minorité ethnique, cherchez de l'aide, conseil et recommandations et d'autres mesures de réconciliation comme la négociation.
3. Présentez le problème au conseil contre la discrimination: une déclaration confirmant la conciliation, prohibition de continuer la discrimination, une pénalité conditionnellement imposée.
4. Entamez une procédure pour réclamer dommages et intérêts à la région ou commune dans un **délai de deux ans**.

## 9. Plus d'informations

Le texte sur la loi égalitaire est valable sur l'Internet au :  
**<http://www.finlex.fi/linkit/sd/20040021>**

Il y a un guide sur la loi égalitaire, une compilation pour les autorités qui contient sur la loi, son contenu et son champ d'application. Vous pouvez commander le guide et cette brochure du Ministère du Travail à l'adresse : Työministeriö/MT-tiimi, BP34,00023 VALTINEUVOSTO. Ils sont valables au Website de l'éducation et l'information sur le projet anti-discrimination Stop **<http://www.join.fi/seis/>** (en Finnois) et **<http://www.join.fi/seis/fr/>**

Si le problème concerne l'emploi et le service public, vous pouvez avoir le plus que possible de l'aide en contactant les sécuritaires professionnels et la direction de la santé de votre commune ou région, il y a huit inspecteurs au total.

**Hämen työsuojelupiiri** (Sécuritaire Professionnel et Inspecteur de la Santé de Häme), Tél. 03-268800, [tampere.tsp@tsp.stm.vn.fi](mailto:tampere.tsp@tsp.stm.vn.fi)

**Itä-suomen työsuojelupiiri** (Sécuritaire Professionnel et Inspecteur de la Santé Est de Finlande) Tél. 017-201 401, [ita-suomi.tsp.@tsp.stm.vn.fi](mailto:ita-suomi.tsp.@tsp.stm.vn.fi)

**Kaakos-Suomen työsuojelupiiri** (Sécuritaire Professionnel et Inspecteur de la Santé du Sud-est) tél.05-6264 100, [lappeeranta.tsp@.tsp.vn.fi](mailto:lappeeranta.tsp@.tsp.vn.fi)

**Keski-Suomen työsuojelupiiri** (Sécuritaire Professionnel et Inspecteur de la Santé, Centre de Finlande) Tél. 014-697 211, [jyvaskyla.tsp@tsp.stm.vn.fi](mailto:jyvaskyla.tsp@tsp.stm.vn.fi)

**Pohjois-Suomen työsuojelupiiri** (Sécuritaire Professionnel et Inspecteur de la Santé du Nord de Finlande), tél.08-3159 511, [oulu.tsp@tsp.stm.vn.fi](mailto:oulu.tsp@tsp.stm.vn.fi)

**Turun ja Porin työsuojelupiiri** (Sécuritaire Professionnel et Inspecteur de la Santé de Turku et de Pori), Tél. 02-2715777, [turku.tsp@tsp.stm.vn.fi](mailto:turku.tsp@tsp.stm.vn.fi)

**Uudenmaan työsuojelupiiri** (Sécuritaire Professionnel et Inspecteur de la Santé d'Uusimaa), Tél. 09-774711, [helsinki.tsp@tsp.stm.vn.fi](mailto:helsinki.tsp@tsp.stm.vn.fi)

**Vaasan työsuojelupiiri** (Sécuritaire Professionnel et Inspecteur de la Santé de Vaasa), Tél. 020-1236200, [vaasa.tsp@tsp.stm.vn.fi](mailto:vaasa.tsp@tsp.stm.vn.fi)

Encore plus d'informations, vous les trouverez à l'Internet, adresse.

**<http://www.tysuojelu.fi>**

Pour d'autres aspects concernant la discrimination ethnique, veuillez contacter le bureau du médiateur pour minorités, Tél. 09-160 470 48, E-mail (Courrier Electronique) **[vahemmistovaltuutetun.toimisto@mol.fi](mailto:vahemmistovaltuutetun.toimisto@mol.fi)**

Adresse pour le bureau du **Conseil contre la discrimination**

Bp.34-

00023 VATIONEUVOSTO

Bureau du Conseil contre la discrimination [syrjintalautakunta@mol.fi](mailto:syrjintalautakunta@mol.fi)

Plus d'informations sur ce bureau se trouvent à l'adresse suivante.

**[www.mol.fi/syrjintalautakunta/](http://www.mol.fi/syrjintalautakunta/)**

## Quelques remarques sur la loi égalitaire- trois exemples

La loi égalitaire est avant tout pratique, mais encore c'est un outil qui permet aux victimes de discrimination de prendre acte des traitements qui leur sont infligés. Dans la section qui suit, trois personnes vous décrivent comment elles perçoivent les opportunités fournies par la loi, et comment cette loi pourrait être utilisée et comment elle peut servir de prévention contre la discrimination en général.

### 1. Dans votre vie quotidienne que peut faire cette loi ?

*Jussi Nissinen, Secrétaire général de SETA- Egalité Sexuelle de Finlande*

“Il y a eu le besoin et la demande de cette loi, tellement que le seuil d'application qui prohibe la discrimination sexuelle par le Code Pénal était infranchissable, maintenant cette loi permet de dégager les barrières qui existaient.”

*Pirkko Mahlamäki, Secrétaire générale du Forum des Invalides*

“La loi a été nécessaire puisque les prohibitions de discrimination établies par la constitution n'étaient pas suffisantes ni efficaces si bien que celle-ci devrait être incorporée dans la législation pour mieux fonctionner.”

*Pekka Aikio, directeur, du parlement Sàmi*

“La loi était nécessaire, c'est un nouvel outil pour éliminer les discriminations quotidiennes qui souvent passent inaperçues.”

### 2. Quels sont les points forts et les points faibles de cette loi ?

*Jussi Nissinen*

“D'abord juridiquement, les charges partagées sont particulièrement importantes. Le second point fort de la loi c'est qu'il éclaircit certaines dualités donne du poids aux obligations des sécuritaires professionnels et aux autorités de la santé, leur rôle central dans les problèmes de discrimination. Troisièmement, il est important que le concept d'harcèlement soit aussi incorporé dans la loi, il devrait aider à redresser ou éradiquer plus efficacement les harcèlements. Les positions inégales des différents cas de critères de discrimination, forment le point fort de cette loi. Par exemple, dans les services, la loi s'applique quand il s'agit d'une discrimination ethnique qui restreint le mandat du médiateur pour les minorités et le bureau contre la discrimination seulement.”

*Pirkko Mahlamäki*

“La loi égalitaire est un pas vers l'égalité. Bien que l'égalité est souvent traité sous l'axe de l'égalité entre homme et femme, cette loi égalitaire donne

explicitement le ton, que le concept atteigne également d'autres minorités. Mieux encore, la loi incorpore les concepts de l'UE sentis souvent trop compliqués dans les législations nationales, elle incluse des mesures positives pour améliorer la position des minorités. Nous avons réfléchi toutefois sur les conséquences qu'elle va susciter pour les invalides. La loi mentionne que s'il est nécessaire et raisonnable, des mesures doivent être prises pour aider les invalides pour avoir accès au travail et à la formation. Le terme « raisonnable » est ambigu et comme tel, il y a une remise en question, si cette sorte d'aspect peut être appliqué par rapport à l'application des droits fondamentaux.”

*Pekka Aikio*

“La loi supporte le droit des Sàmi, leur identité et leur culture. Je trouve la division entre discrimination et traitement positif une bonne particularité dans la mesure où elle cible et supporte les plus vulnérables. L'obligation des autorités de dresser un plan sur l'égalité pour éliminer la discrimination ethnique est aussi une bonne chose et je souhaite que ces plans seront mis en application. Le plan devrait inclure des mesures spéciales, positives pour améliorer la situation de nos peuples indigènes sàmi et de sauvegarder continuellement les traditions sàmi et leurs manières de vivre, y inclus la langue comme une base de compensation. Bien qu'il y a un problème financier, je souhaite que la situation puisse trouver une issue.”

### **3. Est-ce que la loi peut aider à combattre les discriminations quotidiennes ?**

*Jussi Nissinen*

“Les discriminations sur les minorités sexuelles sont souvent indirecte, et l'expérience montre qu'il est plutôt difficile de situer les évidences. Néanmoins, la discrimination de la minorité sexuelle est assez commune dans la vie professionnelle et notamment dans le lieu de travail. Il est important que les gens soient conscients du contenu de la loi égalitaire et les possibilités qu'elle donne autrement, elle deviendra une lettre morte. Je souhaite que la loi soit renforcée et les gens s'arrêtent et réfléchissent sur leurs conduites, comportements dont ils sont souvent conscients.”

*Pirkko Mahlamäki*

“Les invalides confrontent d'une discrimination tous les jours. Souvent, c'est simplement une question de ne pouvoir avoir accès aux places où ils voudraient aller. Tenant compte de la structure et la nature attitudinale de la discrimination, il est difficile pour beaucoup de l'identifier. Nombreux sont ceux qui sont exposés à la discrimination, qu'ils finissent par être habitués et ne notifient rien de particulier. Nombreux sont également ceux qui sont qualifiés mais restent à la maison par ce leur invalidité et le manque de possibilités de pouvoir montrer leurs talents leur obligent. Je suis convaincue que la loi est enthousiaste et la bienvenue d'abord, je crois également que les

attentes excèdent souvent la dimension des lois et de leur pratique.”

*Pekka Aikio*

”La législation finlandaise, la vie traditionnelle des Sàmi, comme la vie pastorale avec les rennes, la pêche sont dans une position inégale par rapport aux autres formes de revenus. La discrimination que vivent les Sàmi est surtout structurale, financière, une discrimination qui relève de sa vie ancestrale et traditionnelle. Le portrait que donnent les médias sur les Sàmi est négatif, les nouvelles, les divertissements qui créent une atmosphère hostile constituent un danger, une discrimination. Il n’y a de programmes de TV pour les enfants en langue sàmi bien que ces derniers soient disponibles par exemple en Norvège. La vie traditionnelle peut aider à faire épanouir les richesses linguistiques de la langue sàmi, dès lors, il est important de les alimenter. Compte tenu du haut degré d’assimilation dont ils sont victimes au sein de la population, on peut confirmer qu’ils sont discriminés ; mais la vie pastorale du Sàmi ordinaire montre qu’ils ne sont pas moindres que les autres. Je crois que la loi égalitaire peut être particulièrement bénéfique pour ceux qui pratiquent la vie traditionnelle, et elle pourra aider à leur rendre justice et droit.”

## **Les membres du bureau du conseil contre la discrimination**

Le premier bureau du conseil contre la discrimination a été constitué le 19 février 2004 pour un mandat de quatre ans.

Le directeur du bureau est Mr. *Jukka Lindstedt* Conseiller législatif docteur en droit du Ministère de la justice et Mme *Vilja Kutvonen* directrice adjoint, procureur de la ville de Helsinki direction de la poursuite judiciaire, Mr. *Tapio Susi* juriste au Ministère du Travail est le secrétaire du bureau.

## **Autres membres du bureau**

Mr. Markku Fredman, bureau des avocats Fredman C.o.  
Mme Thea Lång de cour d'appel de Helsinki  
Mr. Juhani Korteinen, Université de Helsinki  
Mme Inga Jasinskaja- Lahti, Université de Helsinki  
Mr. Adrian Soto reporter

## **Députés membres**

*Mme Marja Vanamo*, Unité de poursuite judiciaire de Joensuu  
*Mme Kirsi Tarvainen*, Asianajotoimisto Asinaiset (bureau d'avocats)  
*Mr. Jukka Rainio*, Cour de Tuusula  
*Mr. Timo Makkonen*, Åbo Akademi Institut des Droits de l'Homme.  
*Mme Karmela Liebkind*, Université de Helsinki.  
*Mr. Ahmed Akar Centre*, Culturel Caisa.