

Combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi: législation dans quinze États membres de l'UE

Rapport du *Groupe européen d'Experts dans le domaine
de la Lutte contre la Discrimination fondée sur l'Orientation sexuelle* ¹
concernant la mise en œuvre jusqu'au 30 avril 2004 de la
*Directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur
de l'égalité du traitement en matière d'emploi et de travail*

Résumé du chapitre 17 sur le Royaume-Uni

par Robert Wintemute ²

traduit de l'anglais

¹ Le Groupe européen d'Experts dans le domaine de la Lutte contre la Discrimination fondée sur l'Orientation sexuelle (www.emmeijers.nl/experts) a été établi et créé par la Commission européenne dans le cadre du Programme d'Action Communautaire de Lutte contre la discrimination 2001-2006 (http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_fr.htm). Le contenu du rapport du Groupe ne reflète pas nécessairement l'opinion ou la position des autorités nationales ou de la Commission européenne. Le rapport, soumis en novembre 2004, vise à représenter le droit tel qu'il était fin avril 2004; seulement quelques développements postérieurs ont été pris en considération. Le texte intégral du rapport (y compris des versions anglaises des 20 chapitres et des versions françaises de la plupart des chapitres, ainsi que des résumés de tous les chapitres en anglais et français) sera édité sur le site web indiqué ci-dessus et les liens vers la page seront indiqués sur www.emmeijers.nl/experts.

² Robert Wintemute (robert.wintemute@kcl.ac.uk) est professeur de droit en droits de l'homme à la faculté de droit du King's College, Université de Londres, Royaume-Uni.

Introduction

Jusqu'à la mise en œuvre de la Directive-cadre en 2003, aucune législation britannique n'interdisait expressément la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi ou de travail dans le secteur privé³. Le Royaume-Uni a mis en œuvre la Directive par le biais de mesures séparées⁴ pour la Grande-Bretagne (Angleterre, Pays de Galles et Ecosse), l'Irlande du Nord et Gibraltar (l'autre territoire européen où le Royaume-Uni est responsable de la mise en œuvre), et il l'a fait à temps (sauf dans le cas de Gibraltar):

Grande-Bretagne

Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003 [règlementation 2003 de l'Égalité dans l'emploi (Orientation sexuelle)]:

adoptée par Jacqui Smith (vice-ministre des Femmes et de l'Égalité, du Commerce et de l'Industrie) le 26 juin 2003; entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2003⁵

Irlande du Nord

Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations (Northern Ireland) 2003 [règlementation 2003 de l'Égalité dans l'emploi (Orientation sexuelle) (Irlande du Nord)]:

adoptée par le cabinet du Premier Ministre et le vice-premier ministre pour l'Irlande du Nord le 1^{er} décembre 2003; entrée en vigueur le 2 décembre 2003⁶

Gibraltar

Equal Opportunities Ordinance, 2004 [Ordonnance 2004 d'Égalité des chances]:

adoptée par la House of Assembly de Gibraltar, elle a reçu l'agrément royal par le gouverneur de Gibraltar le 26 février 2004⁷ et est entrée en vigueur le 11 mars 2004⁸

Le résumé qui suit va considérer la réglementation pour la Grande-Bretagne ("réglementation GB"), avec des références occasionnelles à la réglementation pour l'Irlande du Nord et à l'ordonnance pour Gibraltar.

³ La loi de 1998 relative aux Droits de l'homme (*Human Rights Act 1998*) interdisait implicitement cette discrimination dans le domaine de l'emploi et du travail dans le secteur public depuis le 2 octobre 2000.

⁴ En ce qui concerne la Grande-Bretagne et l'Irlande du Nord, la loi de 1972 relative aux Communautés européennes (*European Communities Act 1972*) autorise l'utilisation d'un règlementation plutôt que d'une loi du Parlement britannique.

⁵ Voir Statutory Instrument (Instrument législatif) 2003 n° 1661, www.hmso.gov.uk/si/si2003/20031661.htm, tel qu'amendé (de façon mineure) par la réglementation 2003 (amendement) relative à l'Égalité dans l'emploi (Orientation sexuelle) (*Employment Equality (Sexual Orientation) (Amendment) Regulations 2003*), Statutory Instrument (Instrument législatif) 2003 n° 2827, www.hmso.gov.uk/si/si2003/20032827.htm, adopté le 6 novembre 2003, entré en vigueur le 1^{er} décembre 2003.

⁶ Voir Statutory Rules of Northern Ireland (règles législatives pour l'Irlande du Nord) 2003 n° 497, www.northernireland-legislation.hmso.gov.uk/sr/sr2003/20030497.htm.

⁷ Voir First Supplement to the Gibraltar Gazette (premier supplément à la gazette du Gibraltar), n° 3,393 du 26 février 2004.

⁸ Voir Legal Notice (notification légale) 27 de 2004.

Interdiction de discriminer

La réglementation GB interdit la discrimination et le harcèlement “fondés sur l'orientation sexuelle”, qui incluent la discrimination ou le harcèlement d'un individu à cause de l'orientation sexuelle d'autres individus ou groupes avec lesquels il s'associe. La discrimination tant directe qu'indirecte est interdite, mais l'article 3(1)(b)(i) de la réglementation contient une exigence qu'on ne trouve pas dans la Directive: l'individu contestant la discrimination indirecte fondée sur l'orientation sexuelle doit être un membre du groupe “soumis à un désavantage particulier”. Cela exige du plaignant qu'il allègue (et peut-être qu'il prouve) leur orientation sexuelle. Plutôt que de considérer le harcèlement comme une forme de discrimination, la réglementation GB l'interdit séparément. La réglementation GB néglige de mettre en œuvre l'article 2(4) de la Directive (“enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination... est considéré comme une discrimination”), sauf que “fondées sur l'orientation sexuelle” est suffisamment large pour protéger un employé hétérosexuel licencié pour avoir refusé d'obéir à un ordre de ne pas engager de candidat(e)s lesbiennes, gays ou bisexuels.

La réglementation GB s'applique à pratiquement tous les emplois des secteurs public et privé, y compris les forces armées, et à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle par rapport à l'engagement initial par l'employeur, à la promotion au sein de la hiérarchie une fois engagé, à la rémunération et aux autres conditions de travail une fois engagé, ainsi qu'au licenciement par l'employeur. Elle couvre également les employés sous contrat, les agences d'intérim, les organisations d'employés ou d'employeurs et les administrateurs ou managers d'un régime de pension de travail, ainsi que la formation professionnelle assurée par les employeurs, les universités et d'autres institutions d'enseignement supérieur et par toutes les autres personnes excepté les écoles.

Exceptions

L'article 4(1) de la Directive est correctement transposé par l'article 7(2) de la réglementation, ce qui permet à tout employeur (religieux ou non) de refuser d'engager ou de promouvoir ou encore de licencier un individu LGB, sur base de l'orientation sexuelle, si “(a) le fait d'avoir une orientation sexuelle donnée [c'est-à-dire hétérosexuelle] est une exigence professionnelle essentielle et déterminante; (b) il est proportionné d'appliquer cette exigence...”.

La réglementation GB ne contient pas d'exception “éthique” basée sur l'article 4(2) (§ 2) de la Directive, mais une autre législation⁹ autorise une *voluntary aided school* de caractère religieux (une école religieuse sous contrôle privé, mais recevant des fonds publics) d'avoir un regard “par rapport à la résiliation de l'emploi de tout enseignant..., sur tout comportement de sa part qui serait incompatible avec les préceptes, ou avec le maintien des dogmes, de la religion [spécifiée de l'école] ou de la dénomination religieuse”.

L'article 7(3) de la réglementation est censé être basé sur l'article 4(1) de la Directive. Il autorise un employeur religieux à refuser d'engager ou de

⁹ *School Standards and Framework Act* (loi relative aux Normes et au cadre scolaires) 1998, s. 60(5).

promouvoir, ou encore de licencier, un individu LGB en raison de l'orientation sexuelle si:

- “(a) l'emploi est aux fins d'une religion organisée; [et]
- (b) l'employeur applique une exigence liée à l'orientation sexuelle - (i) de façon à se conformer aux doctrines de la religion, ou (ii) ... pour éviter d'entrer en conflit avec les convictions religieuses profondes d'un nombre significatif de fidèles de la religion...”

L'article 16(3) de la réglementation crée une exception similaire pour “une qualification professionnelle ou commerciale aux fins d'une religion organisée”, par exemple la qualification de prêtre ou d'un autre ministre du culte.

Les articles 7(3) et 16(3) de la réglementation vont au-delà de ce qu'autorise la Directive-cadre. Ils ne sont pas conformes à l'article 4(1) de la Directive parce que, contrairement à l'article 7(2) de la réglementation, ils ne stipulent pas que “l'exigence liée à l'orientation sexuelle” (par exemple n'avoir aucune activité sexuelle, ou pas en dehors d'un mariage entre personnes de sexes différents, et accepter les doctrines de l'organisation religieuse sur les activités homosexuelles) doit être “proportionnée” à tout objectif légitime, particulièrement étant donné la nature du travail auquel s'applique l'exigence (un prêtre par rapport à un professeur de mathématiques ou à une femme de ménage dans une école religieuse). Ils ne sont pas non plus conformes à l'article 4(2) (§ 2) de la Directive, qui requiert une évaluation de la conduite de chaque individu LGB. Au lieu de cela, ils créent (comme projeté) une exception sans nuance, sans s'intéresser à la conduite de l'employé ou au postulant individuel, pour tout emploi “aux fins d'une religion organisée”.

Le gouvernement britannique a insisté auprès du Parlement sur le fait que l'intention était d'accorder aux articles 7(3) et 16(3) de la réglementation un champ d'application étroit: “nous avons à l'esprit un éventail très étroit d'emplois: les ministres du culte plus un petit nombre de postes en dehors du clergé, dont ceux qui existent en vue de promouvoir et de représenter la religion. ... L'emploi aux fins d'une religion organisée signifie clairement un emploi comme celui de ministre du culte, impliquant un travail pour une Eglise, une synagogue ou une mosquée. ... Il serait très difficile ... de prouver que le travail d'une infirmière dans un hôpital [religieux] existe 'aux fins d'une religion organisée'. Je dirais exactement la même chose par rapport à un enseignant dans une école religieuse. ... Il serait très difficile pour une Eglise d'arguer qu'une exigence liée à l'orientation sexuelle s'applique à un poste de femme de ménage, de jardinier ou de secrétaire.”¹⁰

Bien qu'un tribunal britannique puisse tenir compte de ces affirmations dans son interprétation des articles 7(3) et 16(3) de la réglementation, elles ne sont pas contraignantes et ne sont pas aussi accessibles à l'employeur, employé ou postulant moyen que le texte des articles 7(3) et 16(3) de la réglementation. Ces exceptions auront un effet dissuasif sur les employés LGB potentiels qui envisageaient de postuler un emploi dans une organisation religieuse (y compris les écoles et les hôpitaux gérés par des organisations religieuses), ainsi que sur les employés LGB de ces organisations qui envisageaient de se

¹⁰ Chambre des Lords, Hansard, 17 juin 2003, colonnes 779-781, www.parliament.the-stationery-office.co.uk/pa/ld199697/ldhansrd/pdvn/home.htm.

montrer plus ouverts à propos de leur orientation sexuelle. La poursuite de l'existence de ces exceptions sur le papier encouragera aussi les organisations religieuses à les invoquer pour licencier ou refuser d'engager ou de promouvoir des individus LGBT, indépendamment du type de travail qu'occupent ou recherchent ces individus. Pour ces raisons, les articles 7(3) et 16(3) de la réglementation GB devraient être effacés (une exception similaire à l'article 7(2) de la réglementation pourrait remplacer l'article 16(3)).

Le 26 avril 2004, le juge Richards a soutenu que l'article 7(3) de la réglementation est compatible avec la Directive.¹¹

“115. ... Le matériel parlementaire montre clairement que l'intention était de garder l'exception très étroite; et à mon avis, elle est, de sa propre construction, très étroite. ... 116. ... Il est probable que l'emploi d'enseignant dans une école religieuse est “aux fins d'une organisation religieuse, mais pas “aux fins d'une religion organisée””. ... 122. En examinant l'article 7(3) de la réglementation comme un tout ..., j'estime que l'exception est une transposition licite de l'article 4(1) de la Directive.”

L'affaire était une contestation de l'article 7(3) de la réglementation telle que projetée, plutôt que telle qu'appliquée à une situation factuelle spécifique.

L'article 24 de la réglementation stipule que la réglementation GB ne “rend pas illégal un acte accompli en vue de sauvegarder la sécurité nationale si l'accomplissement de l'acte était justifié par cet objectif”. Les tribunaux britanniques vont probablement soumettre toutes les justifications présentées à un critère de proportionnalité, comme l'exige l'article 2(5) de la Directive.

L'article 25 de la réglementation stipule que: “Rien [dans la réglementation GB] ne rendra illégale toute chose qui empêche ou limite l'accès à un avantage en référence à la situation matrimoniale.” Le Mémoire explicatif qui accompagnait le projet final de la réglementation GB affirme que “les règles fondées sur le mariage ne peuvent pas être contestées comme étant indirectement discriminatoires” et il donne l'exemple des “avantages de survie dans un régime de pension de travail d'un employé, qui sont uniquement accordés à la veuve/au veuf [c'est-à-dire à l'époux/l'épouse légal(e)] de l'employé décédé”, citant le considérant 22, non contraignant, du préambule de la Directive et arguant que “les distinctions entre les droits des personnes mariées et non mariées sortent du cadre de la compétence communautaire”.¹² L'article 25 de la réglementation ne s'applique pas à un traitement moins favorable des couples non mariés de même sexe par rapport aux partenaires non mariés de sexe différent, ce qui est clairement une discrimination “fondée sur l'orientation sexuelle” en relation avec “la rémunération” et contraire à la réglementation GB.¹³

¹¹ *R. c. ministre du Commerce et de l'Industrie, ex parte Amicus - MSF Section, et al.*, affaire n° CO/4672/2003, etc., High Court, Queen's Bench Division, Administrative Court (Londres), www.courtservice.gov.uk/judgmentsfiles/j2478/amicus-v-ssti.htm.

¹² Explanatory Memorandum (exposé des motifs), 6 mai 2003, Annexe B, §§ 74-75.

¹³ *Karner c. Autriche* (24 juillet 2003) (arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme); *Ghaidan c. Godin-Mendoza* (21 juin 2004), [2004] UKHL 30, www.parliament.the-stationery-office.co.uk/pa/ld200304/ldjudgmt/jd040621/gha-1.htm (Chambre des Lords).

Le fait que l'article 25 de la réglementation soit permis ou non par la Directive dépendra du poids que la Cour européenne de justice accordera au considérant 22 non contraignant et de la décision de la CJCE de qualifier l'exclusion des partenaires de même sexe – légalement incapables de se marier – des avantages provenant de l'emploi réservés aux partenaires mariés comme une discrimination directe ou indirecte, fondée sur l'orientation sexuelle, en prenant en compte la possibilité de justification. Le 26 avril 2004, le juge Richards a soutenu que l'article 25 de la réglementation est compatible avec la Directive.¹⁴ Il a conclu que: (i) le considérant 22 limite le champ d'application de la Directive; (ii) il n'y a pas de discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle (la distinction est basée sur la situation matrimoniale); (iii) il n'y a pas de discrimination indirecte fondée sur l'orientation sexuelle (un couple de personnes de même sexe ne peut pas être comparé à un couple marié de sexes différents); et (iv) toute discrimination indirecte *prima facie* fondée sur l'orientation sexuelle est objectivement justifiée par la politique du gouvernement britannique visant à éviter le coût d'avantages pour des partenaires non mariés de sexe différent.¹⁵

L'article 26 de la réglementation contient des exceptions pour l'action positive qui devraient être conformes à l'article 7(1) de la Directive. Ils couvrent l'accès à la formation et l'encouragement de la candidature à des emplois ou à l'affiliation dans des syndicats, si cela "empêche ou compense des désavantages liés à l'orientation sexuelle" (par exemple en cas de sous-représentation, de harcèlement répandu ou d'homophobie). Ces exceptions *n'autorisent pas* les employeurs à préférer ouvertement les individus LGB par rapport aux hétérosexuels lors des décisions concernant l'engagement ou la promotion.

Application du droit

La réglementation GB ne crée pas de nouvelle "Commission de l'égalité pour l'orientation sexuelle", ni n'accorde de pouvoirs d'exécution aux Commission de l'égalité des chances (*Equal Opportunities Commission*), Commission pour l'égalité raciale (*Commission for Racial Equality*) et Commission des droits des handicapés (*Disability Rights Commission*) existantes. La "Commission pour l'égalité et les droits de l'homme" proposée (*Commission for Equality and Human Rights*), qui aura des pouvoirs d'exécution en relation avec l'orientation sexuelle, ne commencera pas à agir avant la fin 2006 au plus tôt (trois ans après la date limite de mise en œuvre de la Directive). La réglementation pour l'Irlande du Nord accorde quelques pouvoirs d'exécution à la Commission d'Égalité (*Equality Commission*) (art. 30-32, 40), plus particulièrement le pouvoir (art. 40) d'apporter une assistance financière et autre aux individus.¹⁶

¹⁴ *R. c. ministre du Commerce et de l'Industrie, ex parte Amicus – MSF Section, et al.*, affaire n° CO/4672/2003, etc., High Court, Queen's Bench Division, Administrative Court (Londres), www.courtservice.gov.uk/judgmentsfiles/j2478/amicus-v-ssti.htm.

¹⁵ Voir §§ 158-169.

¹⁶ Voir (les textes au URL *supra* n.10) Sex Discrimination (Northern Ireland) Order 1976 (ordre de 1976 relative à la discrimination fondée sur le sexe (Irlande du Nord)), art. 75; Race Relations (Northern Ireland) Order 1997 (ordre de 1997 relative sur les relations raciales (Irlande du Nord)), art. 64; Fair Employment and Treatment (Northern Ireland) Order 1998 (ordre de 1998 relative à l'emploi et traitement

Bien que la Directive n'exige pas la mise en place d'un organisme d'exécution pour traiter la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, les règles nationales de procédure relatives à l'exécution des droits CE "ne peuvent pas être moins favorables que celles relatives à des actions similaires de nature domestique" (le principe "d'équivalence ou de non-discrimination").¹⁷ Les actions menées en vertu de la loi de 1975 relative à la discrimination fondée sur le sexe (*Sex Discrimination Act 1975*), de la loi de 1976 sur les Relations raciales (*Race Relations Act 1976*) et de la loi de 1995 relative à la Discrimination fondée sur le handicap (*Disability Discrimination Act 1995*) sont "d'une nature domestique" parce que ces trois lois ont toutes été adoptées librement avant que ne soit adoptée la législation CE correspondante. Au cours des actions menées en vertu des trois lois, les individus peuvent demander l'assistance financière ou autre de l'une des trois Commissions existantes,¹⁸ qui ont été mises en place librement avant qu'il n'y ait la moindre exigence de droit CE de le faire. Dans les actions menées en vertu de la réglementation GB, qui sont des "actions de droit communautaire" sans existence préalable comme "actions de droit domestique", les individus n'ont pas droit à la moindre assistance de la part d'un organisme d'exécution. Le gouvernement britannique exerce, par conséquent, une discrimination à l'égard de ces "actions de droit communautaire".

Les individus concernés peuvent se plaindre devant un tribunal du travail si la discrimination ou le harcèlement dont ils souffrent a trait à l'emploi, ou ils peuvent entamer une procédure au civil devant un tribunal de comté (Angleterre et Pays de Galles) ou un tribunal de *sheriff* (Ecosse), si c'est en rapport avec une institution d'enseignement supérieur. Le tribunal ou la cour peut accorder des indemnités sans limite supérieure, y compris pour dédommager des sentiments blessés, ainsi que des indemnités (sanctions) exemplaires.¹⁹ Un tribunal peut aussi déclarer les droits des parties, ou faire une recommandation non contraignante, mais il ne peut pas ordonner qu'un individu soit engagé, promu ou réintégré après un licenciement.

La réglementation GB ne fait pas référence à la légitimation d'agir des groupes d'intérêt. Les groupes d'intérêt peuvent présenter au tribunal ou à la cour des informations additionnelles ou des arguments, en vertu des règles générales relatives à l'intervention des tierces parties, ou assister le plaignant depuis "l'arrière-scène", en le conseillant ou en lui apportant une assistance financière, y compris en lui trouvant des avocats ou en les payant. Ils peuvent aussi demander une révision judiciaire de tout acte législatif ou autre d'une autorité publique impliquant la discrimination directe ou indirecte fondée sur l'orientation sexuelle, en violation de la Directive-cadre. Ils ne peuvent toutefois pas soumettre une plainte auprès d'un tribunal du travail ni entamer une procédure

justes (Irlande du Nord)), art. 45; Equality (Disability, etc.) (Northern Ireland) Order 2000 (ordre de 2000 sur l'égalité (Irlande du Nord)), art. 9.

¹⁷ Affaire 33/76, *Rewe-Zentralfinanz c. Landwirtschaftskammer für das Saarland* (16 déc. 1976), [1976] ECR 1989, § 5.

¹⁸ Sex Discrimination Act 1975 (loi de 1975 relative à la discrimination fondée sur le sexe), s. 75; Racial Relations Act 1976 (loi de 1976 sur les Relations raciales), s. 66; Disability Rights Commission Act 1999 (loi de 1999 établissant une commission pour des droits des handicaps), ss. 7-8.

¹⁹ *Kuddus c. Chief Constable of Leicestershire* (7 juin 2001), [2001] 3 All England Reports 193 (Chambre des Lords).

au civil devant un tribunal de comté ou un tribunal de *sheriff*, que ce soit en leur nom propre ou pour le compte de plaignants identifiés ou non.

Observations conclusives

Dans l'ensemble, la mise en œuvre britannique de la Directive-cadre en ce qui concerne l'orientation sexuelle a été excellente. Je souhaite toutefois attirer l'attention de la Commission sur les lacunes suivantes de la mise en œuvre britannique, qui sont celles que je considère les plus sérieuses:

- La réglementation GB (art. 3(1)(b)(i)), la réglementation pour l'Irlande du Nord (art. 3(1)(b)(i)) et l'Ordonnance de Gibraltar (section 7(1)(b)(i)), devraient être amendées en supprimant "les personnes de la même orientation sexuelle que B" ("les personnes de la même orientation sexuelle que cette autre personne" dans le cas de Gibraltar) et en y substituant "les personnes d'une orientation sexuelle donnée", comme à l'article 2(2)(b) de la Directive.
- La section 8(1) de l'Ordonnance de Gibraltar devrait être amendée en supprimant "tel comportement" et en le remplaçant par "comportement indésirable", comme à l'article 2(3) de la Directive.
- La réglementation GB et la réglementation pour l'Irlande du Nord ne transposent pas l'article 2.4 de la Directive, et l'Ordonnance de Gibraltar le fait de façon inadéquate. L'interdiction de l'injonction de discriminer trouvée dans la loi de 1975 relative à la discrimination fondée sur le sexe (s. 39) et dans la loi de 1976 sur les Relations raciales (s. 30) devrait être ajoutée à la réglementation GB, à la réglementation pour l'Irlande du Nord et à l'Ordonnance de Gibraltar. La Commission de l'égalité des chances (Grande-Bretagne), la Commission d'Egalité (Irlande du Nord) et la Commission de l'égalité des chances proposée pour Gibraltar devraient avoir le pouvoir d'appliquer cette interdiction, ce qui apporterait la sanction effective exigée par l'article 17 de la Directive.
- La section 39 de l'Ordonnance de Gibraltar devrait être amendée en supprimant "relatives à" et en y substituant "qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à", comme à l'article 2(5) de la Directive.
- La réglementation GB (art. 7(3) et 16(3)), la réglementation pour l'Irlande du Nord (art. 8(3) et 18(3)) et l'Ordonnance de Gibraltar (section 16(3)) vont au-delà de ce que permet l'article 4 de la Directive. Ces dispositions devraient être supprimées (des exceptions similaires aux articles 7(2) GB et 8(2) Irlande du Nord pourraient remplacer les articles 16(3) GB et 18(3) Irlande du Nord). La section 16(4) de l'Ordonnance de Gibraltar devrait être supprimée.
- Afin d'éviter la discrimination envers la réglementation GB et la réglementation pour l'Irlande du Nord, qui sont des "actions de droit communautaire" sans existence préalable comme "actions de droit domestique", la Commission de l'égalité des chances (Grande-Bretagne) (le choix le plus logique parmi les trois organismes d'exécution existants) et la Commission d'égalité (Irlande du Nord) devraient recevoir exactement les mêmes pouvoirs pour appliquer la réglementation GB et la réglementation

pour l'Irlande du Nord que ceux qui leur ont été accordés pour appliquer les “actions de droit domestique” qui sont plus tard devenues des “actions de droit communautaire”, comme la loi de 1975 relative à la Discrimination fondée sur le sexe, la loi de 1976 sur les Relations raciales et la loi de 1995 relative à la Discrimination fondée sur le handicap.

