

LA LÉGISLATION DE L'UE CONTRE LA DISCRIMINATION

Recours et sanctions dans les affaires de discrimination

La législation de l'UE contre la discrimination

Académie de droit européen, Trèves, 18 septembre 2017

Katrin Wladasch



Formation financée au titre du programme « Droits, égalité et citoyenneté » 2014-2020 de la Commission européenne



Ludwig Boltzmann Institute
Human Rights

Cadre juridique de l'UE

Directive 2000/43/CE sur l'égalité raciale – article 15

Directive 2000/78/CE sur l'égalité en matière d'emploi et de travail – article 17

Les sanctions en cas de discrimination doivent être :

- ▶ effectives
- ▶ proportionnées ET
- ▶ dissuasives
- ▶ Elles peuvent aussi prévoir un dédommagement

Cadre juridique de l'UE

Directive 2006/54 sur l'égalité de traitement

Article 18 : le préjudice subi doit être réellement et effectivement réparé ou indemnisé

- ▶ De manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi
- ▶ L'application d'un plafond maximal prédéterminé est autorisée uniquement s'il peut être prouvé que le dommage subi réside « seulement » dans le refus de prendre en considération une demande d'emploi.

Cadre juridique de l'UE

Directive 2006/54 sur l'égalité de traitement

Article 25 : les sanctions en cas de discrimination doivent être :

- ▶ effectives
- ▶ proportionnées
- ▶ dissuasives *et*
- ▶ applicables

MAIS COMMENT ?

ET SOUS QUELLE DÉNOMINATION ?

Cadre juridique de l'UE

Les modalités des sanctions et des voies de recours relèvent en principe du législateur national

MAIS : exigence de proportionnalité, de pouvoir dissuasif et d'effectivité

ET : il faut des mesures garantissant que les sanctions sont appliquées

Cadre juridique de l'UE – jurisprudence

Les sanctions en cas de discrimination :

- ▶ doivent être proportionnées par rapport au dommage subi (*von Colson*, C-14/83)
- ▶ ne peuvent être purement symboliques (*ACCEPT*, C-81/12)
- ▶ ne peuvent être subordonnées à la preuve d'une faute (*Decker*, C-177/88)
- ▶ doivent exercer un effet dissuasif réel (*Decker*, C-177/88)
- ▶ ne peuvent être soumises à un plafond maximal (*Marshall*, C-271/91)
- ▶ doivent être indépendantes de l'existence d'une personne affectée spécifique (*Feryn*, C-54/07)
- ▶ peuvent également inclure, en théorie, une part de dommages et intérêts punitifs en sus de l'indemnisation du préjudice subi (*María Auxiliadora Arjona Camacho / Securitas Seguridad España, S.A.*, C-407/14)

Sanctions en cas de discrimination – études

« Le régime des sanctions dans les affaires de discrimination et ses effets »

Rapport Equinet. Décembre 2015.

http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/sanctions_regime_discrimination_-_final_for_web.pdf

Pratiques nationales

- ▶ Lignes directrices pour l'évaluation de l'indemnisation – Les « tranches de Vento » (Royaume-Uni)
- ▶ L'indemnisation ne doit pas être sous-estimée afin de faire preuve de respect pour le préjudice moral et de prévenir la perte de respect pour la législation interdisant la discrimination (*Buxton c. Equinox Design*, Royaume-Uni)
- ▶ La motivation personnelle de l'auteur d'une discrimination n'est pas pertinente (Cour suprême, Tchéquie)
- ▶ L'intensité et la durée du comportement discriminatoire doivent être prises en considération (Tribunal du travail, Allemagne)
- ▶ Effet préventif du paiement d'une indemnisation ? (arrêts contradictoires, tribunal de commerce, Autriche)

Transposition nationale

- Indemnisation pour le préjudice matériel et immatériel
- Amendes et sanctions administratives
- Obligations ou recommandations pour faire cesser la discrimination
- Création ou rétablissement d'une situation non discriminatoire
- Publication des décisions judiciaires
 - Recommandations pour la mise en œuvre des politiques en matière d'égalité
 - Avertissements
 - Pénalités économiques pour les personnes morales

Comment une sanction peut-elle être calculée ?

Selon le droit national, différents facteurs entrent en ligne de compte pour déterminer le niveau d'une indemnisation ou d'une amende, par exemple :

- Les ressources financières du coupable
- Le statut du coupable (pouvoirs publics ou particulier/société privée)
- Nombre d'incidents de discrimination (récidive)
- Étendue de la discrimination (discriminations multiples)

Quelles sanctions sont les plus efficaces ?

Aux yeux des organismes européens pour l'égalité de traitement

- Amendes administratives si elles ont un caractère punitif
- Publication des décisions
- Indemnisation à hauteur d'un montant ayant un effet dissuasif
- Formulation d'injonctions/de recommandations pour éliminer les structures ou procédures discriminatoires
- Rétablissement d'une situation non discriminatoire
- Obligation de réaliser un travail bénévole
- Obligation d'adopter une politique de lutte contre la discrimination – si elle est susceptible d'aboutir à un changement réel
- Avertissements – si leur réalisation pourrait nuire à l'image de l'auteur

Aux yeux des victimes

Les victimes d'actes de discrimination entretiennent une large gamme d'objectifs et d'idées quant aux résultats qu'elles pourraient obtenir :

- Résolution des problèmes : retour à la situation telle qu'elle existait avant que la discrimination survienne ou réalisation de la situation telle qu'elle aurait existé sans la discrimination
- Indemnisation du préjudice subi
- Condamnation de l'auteur
- Jugement/décision établissant clairement qu'une discrimination a été commise
- Changement institutionnel/systemique
- Argent

Application

Souvent problématique

- Amendes en cas de non-respect (BE, NO)
- Procédures judiciaires si les amendes ne sont pas payées (UK)
- Procédures de recouvrement de dettes par l'organisme pour l'égalité des chances ou le tribunal (UK)
- Information au grand public (RS)
- Mécanismes de surveillance formels (BE)
- Exécution des décisions des organismes pour l'égalité de traitement par la justice (HU)
- Publication d'avis et recommandations (UK)

Difficultés et obstacles

- Il n'existe aucune sanction qui convienne parfaitement à tous les cas
- Risques de représailles/rétorsions
- Complexité, durée et coût des procédures, absence d'aide dans les procédures
- Méconnaissance des droits et des voies de recours légales, absence de sécurité juridique
- Octroi d'indemnisations d'un faible montant
- Les décisions des organismes pour l'égalité de traitement ne sont pas assez contraignantes
- Impossibilité de créer ou de rétablir une situation exempte de discrimination
- Manque d'expérience et de sensibilité parmi les magistrats
- Difficulté à démontrer la discrimination et ses conséquences
- Manque de mécanismes d'exécution concrets

Pistes pour des sanctions plus effectives, dissuasives et proportionnées

- ▶ Examiner avec soin la situation concrète et les besoins des victimes d'actes de discrimination
- ▶ Choisir une procédure judiciaire impliquant des spécialistes de la discrimination (organismes pour l'égalité de traitement, tribunaux spécialisés)
- ▶ Choisir une procédure judiciaire peu coûteuse
- ▶ Choisir une procédure judiciaire aboutissant à une décision effective et applicable sur le plan légal
- ▶ Favoriser la compétence et la créativité des instances judiciaires
- ▶ Publier les décisions
- ▶ Rechercher et contrôler les moyens permettant d'assurer une mise en œuvre effective

Merci
pour votre attention !

Katrin Wladasch
katrin.wladasch@univie.ac.at