

RECHERCHE D'EFFICACITÉ : RECOURS ET SANCTIONS DANS LES AFFAIRES DE DISCRIMINATION

VINCENZO TUDISCO



ERA, Appliquer l'UE
Loi anti-discrimination
Milan, 5 octobre 2023

1

PRÉSENTATION

- Cadre juridique et clarifications conceptuelles
- Jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne
- Les principes d'efficacité, de proportionnalité et de dissuasion
- Sanctions dans les États membres de l'UE
- Obstacles à l'application correcte des trois principes
- Bonnes pratiques
- Conclusions

2

Article 15

Sanctions

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales prises en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour en assurer l'application. Les sanctions, qui peuvent comprendre le versement d'une indemnité à la victime, doivent être **effectives, proportionnées et dissuasives**. Les États membres notifient ces dispositions à la Commission au plus tard le 19 juillet 2003 et toute modification ultérieure les concernant dans les meilleurs délais.

DIRECTIVE 2000/43/CE DU CONSEIL DU 29 JUIN 2000 RELATIVE À LA MISE EN ŒUVRE DU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE LES PERSONNES SANS DISTINCTION DE RACE OU D'ORIGINE ETHNIQUE

3

L'INTERPRÉTATION DU TERME "SANCTIONS"

1. Sanctions au sens strict

2. Les sanctions au sens large

4

LES OBJECTIFS DES SANCTIONS

1. Objectif de compensation

2. Objectif punitif

3. Objectif préventif

4. Objectif de prévention sociale

Katrin Wladasch, "The Sanctions Regime in Discrimination Cases and Its Effects" (Le régime des sanctions dans les affaires de discrimination et ses effets), *document Equinet*, 2015.

5

JURISPRUDENCE DE LA COUR DE JUSTICE DE L'UE

Compensation

(von Colson, Marshall, Draemphael)

Règles de procédure

(Dekker, Feryn, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI)

Sanctions

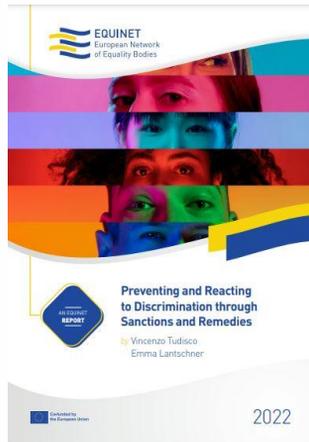
(Draemphael, Asociația Accept, Arjona Camacho)

Efficacité et dissuasion

(von Colson, Braathens)

6

LES PRINCIPES DES SANCTIONS



1. **Efficacité** : une sanction est efficace si elle produit l'effet souhaité pour la victime et répare pleinement le préjudice causé par la discrimination, si elle a un effet punitif pour l'auteur de la discrimination et si elle contribue à la réalisation de l'objectif de la directive, à savoir favoriser la mise en œuvre effective des principes de l'égalité de traitement et de la non-discrimination.

2. **Proportionnalité** : une sanction est proportionnée dans la mesure où les dommages et les pertes subis par les victimes sont reflétés de manière appropriée dans la sanction ou la réparation prévue. La proportionnalité doit également être considérée par rapport au préjudice social et la sanction doit être proportionnelle à la gravité de la violation du principe de l'égalité de traitement.

3. **Dissuasion** : une sanction est dissuasive lorsqu'elle constitue un outil de prévention approprié à la fois pour l'auteur de l'infraction et pour la société dans son ensemble.

7

SANCTIONS DANS LES ETATS MEMBRES

Autorités compétentes : tribunaux (administratifs, civils, du travail, pénaux, spécialisés), organismes de promotion de l'égalité, autres autorités publiques

Sanctions les plus courantes

- Obligation de mettre fin aux pratiques/structures/procédures discriminatoires
- Réintégration dans une situation non discriminatoire
- Indemnisation des dommages matériels
- Indemnisation des dommages immatériels
- L'indemnisation comme alternative à la réintégration
- Publication de la décision
- Pénalité de non-conformité
- Déclaration de nullité de l'acte

Sanctions moins courantes

- Suppression du droit de bénéficier d'avantages publics, de contrats publics et/ou de financements publics
- Confiscation d'objets
- Expulsion

8

SANCTIONS DANS LES ETATS MEMBRES

Les sanctions les plus couramment appliquées

- Indemnité (matérielle et immatérielle)
- Obligation de mettre fin aux pratiques/structures/procédures discriminatoires

9

OBSTACLES À UNE APPLICATION CORRECTE DES TROIS PRINCIPES

1. Montant de l'indemnisation et du préjudice moral

2. Sanctions combinées et prospectives

3. Recours collectif

4. Rôle des organismes de promotion de l'égalité

5. Collecte de données et formation

10

BONNES PRATIQUES

- **Belgique** : Réforme de la loi sur la non-discrimination en 2023 (Loi portant modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes)
- **Espagne** : nouvelle loi 2022 (Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación)
- **Suède** : indemnisation des dommages immatériels et prévention
- **France** : Méthode Clerc (rémunération - droit du travail)

11

CONCLUSIONS

- La prévention
- Comparaison avec d'autres États et d'autres domaines juridiques

1. Montant de l'indemnisation et du préjudice moral

2. Sanctions combinées et prospectives

3. Recours collectif

4. Rôle des organismes de promotion de l'égalité

5. Collecte de données et formation

12

Jurisprudence

- Arrêt de la Cour du 10 avril 1984, *Sabine von Colson et Elisabeth Kamann contre Land Nordrhein-Westfalen*, C-14/83, EU:C:1984:153.
- Arrêt de la Cour du 2 août 1993, *M. Helen Marshall contre Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority*, C-271/91, EU:C:1993:335.
- Arrêt de la Cour du 22 avril 1997, *Nils Draehmpaehl contre Urania Immobilienservice OHG*, C-180/95, EU:C:1997:208.
- Arrêt de la Cour du 10 juillet 2008, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contre Firma Feryn NV*, C-54/07, EU:C:2008:397.
- Arrêt de la Cour du 25 avril 2013, *Asociația Accept c. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, C-81/12, EU:C:2013:275.
- Arrêt de la Cour du 17 décembre 2015, *María Auxiliadora Arjona Camacho/Securitas Seguridad España, SA*, C-407/14, EU:C:2015:831.
- Arrêt de la Cour du 23 avril 2020, *NH c. Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI - Rete Lenford*, C-507/18, EU:C:2020:289.
- Arrêt de la Cour du 15 avril 2021, *Diskrimineringsombudsmannen contre Braathens Regional Aviation AB*, C-30/19, EU:C:2021:269.

13

Merci de m'avoir écouté !

14