

Voies de recours et sanctions dans les affaires de discrimination

Susan L. Belgrave

Chambers of Grahame Aldous QC

9 Gough Square

Civis europeus sum

- ◆ *« un ressortissant communautaire...qui se rend dans un autre État membre pour gagner sa vie a droit à l'assurance qu'il sera traité selon un code commun de valeurs fondamentales, en particulier celles inscrites dans la Convention européenne des droits de l'homme... et qu'il a le droit d'affirmer ' civis europeus sum' »*

Avocat général Jacobs

Traité d'Amsterdam

- ◆ La Commission peut prendre des mesures appropriées pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.
- ◆ Directive race
- ◆ Directive cadre

Sanctions

- ◆ Les États membres déterminent le régime de sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer la mise en œuvre de celles-ci. Les sanctions ainsi prévues qui peuvent comprendre le versement d'indemnité à la victime, doivent être **effectives, proportionnées et dissuasives**.

Principes de base et lignes directrices relatifs au droit à réparation

- ◆ L'indemnisation est prévue pour tout dommage économique qui se prête à une estimation financière, tel que:
 - ◆ préjudice physique ou moral
 - ◆ perte d'une chance, y compris en ce qui concerne l'emploi, l'éducation et les avantages sociaux
 - ◆ dommages matériels et perte de revenus, y compris perte de la capacité de gains
 - ◆ atteinte à la réputation et à la dignité
 - ◆ frais encourus pour l'assistance en justice ou les expertises

Jurisprudence de la CJE (i) - Centrum contre Firma Feryn [2008] ECR 1-01757

- ◆ Qui a le droit d'introduire un recours?
- ◆ Le directeur d'une entreprise a déclaré publiquement qu'il n'embauchera pas d'installateurs de porte marocains en raison des craintes des clients de se voir cambrioler
- ◆ L'organisme belge pour l'égalité des chances a introduit une action mais n'a pas été en mesure de trouver un marocain non embauché pour cette raison
- ◆ Affirmation – présomption de l'existence d'une politique discriminatoire à l'embauche

Jurisprudence de la CJE (ii) – discrimination fondée sur le handicap

◆ *Chacon Navas C13/05*

« une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle »

Jurisprudence de la CJE(iii) Mangold contre Helm C144/04

- ◆ *Mangold* élargit la portée de l'effet direct des directives dans la mesure où la Cour a estimé que le principe de non-discrimination, qui trouve son expression dans la directive relative à l'égalité de traitement dans le secteur de l'emploi, doit être considéré comme un principe général du droit communautaire qui peut s'appliquer à des relations de travail horizontales privées entre individus.

Sujets abordés par la jurisprudence nationale

- ◆ Âge – question de justification
- ◆ Race – nécessité d’effectuer des tests de situation en Belgique (voir également *Firma Feryn*)
- ◆ *Religion* – religion dans une société sécularisée; discrimination indirecte – *Eweida; Ladele*
- ◆ Pertes non pécuniaires – p.ex. dans les affaires de discrimination fondée sur la race – affaire Sarrokh
- ◆ Handicap – aménagements raisonnables; portée de la protection – *Coleman contre Attridge*

Exemples de voies de recours individuelles au sein de l'UE

- ◆ À Chypre, la Commission de l'administration saisit le parquet qui préconise les mesures administratives et législatives appropriées
- ◆ En Italie, en France et en Autriche les organismes publics peuvent décider la suppression de certains avantages
- ◆ Au Portugal, une personne peut se voir infliger une censure, la confiscation de ses biens, la suspension d'une autorisation, etc.
- ◆ En Belgique – sanction pénale

Sanctions pénales – législation nationale

- ◆ Un marocain qui se voit refuser l'entrée dans une discothèque à trois reprises
- ◆ Le gouvernement belge qui n'a pas adopté de réglementation nécessaire pour donner effet aux dispositions relatives aux « tests de situation »
- ◆ Le ministre à l'égalité des chances et le premier ministre ont été condamnés pour manquement à l'obligation de mettre en œuvre les dispositions pertinentes

L'expérience britannique

- ◆ Indemnisation
- ◆ Atteinte aux sentiments personnels,
- ◆ Préjudice psychique
- ◆ Perte de revenus, perte d'une chance
- ◆ Principe défini dans l'affaire *Marshall contre Southampton and South West Hampshire Area Health Authority C-271/190*

Atteinte aux sentiments personnels

- ◆ *Vento* cap actualisé dans l'arrêt *Da'Bell contre NSPCC*
3 fourchettes – inférieure £500 – £6,000
moyenne- £6,000 à £18,000
supérieure £18,000 à £35,000
- ◆ Dommages aggravés *Ministry of Defence contre Fletcher*
- ◆ Dommages exemplaires

Perte de revenus

- ◆ Principe *Marshall* – indemnisation de la totalité de la perte
- ◆ *Chagger contre Abbey National [2009] EWCA Civ 1202*
Indemnisation en raison d'une stigmatisation en reconnaissance de la difficulté de trouver un emploi à la suite d'un licenciement discriminatoire
- ◆ *Wardle contre Credit Agricole [2011] EWCA Civ 545*
Indemnisation pour perte de perspectives de carrière à long terme devrait être exceptionnelle

Equality Act (loi relative à l'égalité)2010 – directions futures Recommandations

- ◆ La loi autorise les tribunaux à faire des recommandations dans l'intérêt d'*autres personnes que la requérante*;
- ◆ Par exemple, la requérante qui a introduit une action n'est plus employée par la défenderesse: le tribunal peut souhaiter empêcher que le même problème se reproduise pour d'autres employés.

Recommandations II

- ◆ la recommandation doit être proportionnée;
- ◆ se baser sur des preuves et être assorties de délais;
- ◆ p.ex. mise en place d'une politique de promotion de l'égalité des chances, formation du personnel, publication des critères de sélection appliqués en matière de promotion;
- ◆ pas de mécanisme de mise en œuvre;
- ◆ les requérantes à venir seront amenées à demander des informations dans le questionnaire.

Action positive – section 158

- ◆ Cette section autorise les actions positives afin de réduire les désavantages subis par les personnes ayant en commun une caractéristique protégée;
- ◆ réduire leur sous-représentation dans des secteurs d'activité particuliers;
- ◆ satisfaire leurs besoins particuliers – p.ex. en matière de santé ou de formation;
- ◆ les mesures adoptées doivent être proportionnées.

Action positive – embauche et promotion – section 159

- ◆ un employeur peut prendre en compte une caractéristique protégée dans ses décisions d'embauche ou de promotion, lorsque les personnes dotées de cette caractéristique sont désavantagées ou sous-représentées;
- ◆ ne s'applique que lorsque les candidats ont des qualifications égales;
- ◆ n'autorise pas une politique de préférence systématique.

Discrimination intersectionnelle

- ◆ la section 14 **N'EST PAS** entrée en vigueur
- ◆ discrimination directe uniquement;
- ◆ deux motifs seulement;
- ◆ l'existence d'un comparateur reste nécessaire;
- ◆ certaines caractéristiques, p.ex. la grossesse, ne peuvent pas être combinées avec d'autres motifs;
- ◆ la requérante est habilitée à introduire une action conjointement à d'autres actions.

Obligations du secteur public

- ◆ Les nouvelles obligations envisagées pour les organismes publics – obligations socio-économiques – NE SONT PAS mises en œuvre;
- ◆ Élargissement des obligations en ce qui concerne l'âge, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions;
- ◆ Maintien de la structure actuelle des obligations générales et spécifiques;

Obligations du secteur public

- ◆ Obligation unique en matière d'égalité pour tous les motifs;
- ◆ Le manquement aux obligations ne crée pas de droits individuels, mais peut être soumis au contrôle juridictionnel;
- ◆ Rapports annuels sur l'égalité;
- ◆ Les marchés publics peuvent servir d'indicateurs pour contrôler les pratiques du secteur public en matière d'égalité, p.ex. Liste du CPS.

Exemples de possibles développements futurs

- ◆ Révision des procédures d'embauche pour garantir qu'elles ne soient pas, à leur insu, dissuasives pour certaines catégories de candidats;
- ◆ Formation et encadrement ciblés des groupes sous-représentés;
- ◆ Introduction de mesures pour favoriser une meilleure compréhension entre les effectifs et un groupe particulier ou entre différents groupes particuliers (par exemple, groupes religieux)

Voies de recours et sanctions dans les affaires de discrimination

Susan L. Belgrave

Chambers of Grahame Aldous QC

9 Gough Square