



Cette formation est organisée au titre du Programme de l'Union européenne pour l'emploi et la solidarité sociale – PROGRESS (2007-2013)

- **Sanctions et moyens de défense des droits en cas de discrimination fondée sur le sexe**

- D<sup>r</sup> Diana Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, Avocate,  
Université Mykolas Romeris
  - 2016-06-02, Vilnius

# 2006/54/CE

**Directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)**

Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour veiller à ce que le préjudice subi par une personne lésée du fait d'une discrimination fondée sur le sexe soit effectivement réparé ou indemnisé selon des modalités qu'ils fixent, de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi.  
(Article 18)

# Autres motifs/domaines :

- 2000/43/CE (directive sur l'égalité raciale)
- 2000/78/CE (directive sur l'égalité en matière d'emploi et de travail)
- 2004/113/CE (directive sur les biens et services)
- 2010/41/CE (directive sur les travailleurs indépendants)
  - Les États membres doivent instaurer des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives pour la violation des obligations établies par les directives.
  - Les États membres doivent adopter les règles et les mesures nécessaires pour sanctionner la violation des dispositions nationales édictées pour mettre en œuvre les directives. Les sanctions peuvent inclure une indemnisation de la victime et doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

- Règle générale des directives : l'autonomie des juridictions nationales est reconnue.
- En parallèle, les États membres doivent mettre en œuvre efficacement le droit de l'UE, conformément aux critères établis, en assurant l'effectivité des sanctions, leur caractère opérationnel et leur pouvoir dissuasif.
- **Comment déterminer quelles mesures sont effectives, proportionnées et dissuasives dans le cas particulier d'un employeur qui commet une violation spécifique ?**

# Exemples :

## Affaire de 2008 relative au refus d'embaucher une femme rom

Dans l'affaire civile n° 2A-1020-464/2008, le Tribunal régional de Vilnius a octroyé à la plaignante, qui s'était vu refuser un emploi à la plonge à cause de son origine ethnique, une indemnisation de 864,98 LTL pour sa perte financière (salaire non perçu à cause de son inactivité forcée) et de 2 000 LTL pour son préjudice moral.

## Affaire de 2014 relative au licenciement d'une femme enceinte

Dans l'affaire civile n° 3K-3-199/2014, la Cour suprême lituanienne a octroyé à la plaignante, une femme enceinte qui avait été licenciée de l'Ambassade de Roumanie pendant sa période d'essai, une indemnisation de 50 000 LTL pour sa perte financière (salaire non perçu à cause de son inactivité forcée) et de 10 000 LTL pour son préjudice moral.

# Dispositions nationales/problèmes :

- Article 96 du Code du travail de la République de Lituanie
- Confirme l'interdiction de refuser d'embaucher une personne pour l'un des motifs énumérés dans le Code du travail, à l'article 2, partie 1, paragraphe 4 : le sexe, l'orientation sexuelle, la race, la nationalité, la langue, l'origine ethnique, la citoyenneté ou le statut social, la religion, la situation matrimoniale ou familiale, l'âge, les opinions ou les convictions, l'appartenance à un parti politique ou à une organisation civile ou tout autre facteur non lié à l'aptitude de cette personne pour l'emploi. Les articles 2 et 3 du Code du travail lituanien disposent que le refus d'embauche peut être contesté en justice au plus tard un mois après la date des faits. Si le tribunal estime que le refus est illicite, il peut condamner l'employeur, par voie d'ordonnance, à embaucher le plaignant à compter de la date de sa candidature et à lui verser une indemnisation à hauteur du salaire minimum pour la période d'inactivité.
- L'article 96 du Code du travail lituanien ne prévoit pas de sanctions alternatives pour une personne qui a été victime d'une discrimination lors d'un processus de recrutement et l'associe au salaire mensuel minimum.
- Procédé alternatif potentiel pour agir en cas de violation de droits (affaire civile n° 2A-1020-464/2008)
- Loi sur l'égalité des chances, Loi sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes
- Article 300 (ex-art. 297) du Code du travail de la République de Lituanie

Bien que les directives ne prescrivent aucun type particulier de sanctions pour réprimer les violations du principe de l'égalité des chances, même si elles exigent une mise en œuvre appropriée de leurs dispositions, elles imposent aux États membres de prévoir des sanctions qui garantissent une *protection juridique réelle et effective*.

Dans son arrêt dans l'affaire 3K-3-199/2014, la Cour suprême lituanienne a déclaré qu'il est primordial d'examiner si l'indemnisation octroyée au plaignant est effective et adéquate pour dissuader les employeurs de poursuivre la discrimination et si elle permet d'atteindre l'objectif fondamental de la directive 2006/54/CE - telle que transposée dans le droit national, à savoir garantir l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail.

Pour fixer le montant du préjudice non pécuniaire, il faut prendre en considération le montant des avantages liés au travail dont le candidat aurait bénéficié, de façon à ce que le principe de proportionnalité énoncé dans les directives de l'UE et dans les arrêts de la CJUE soit respecté et à ce que l'auteur de la discrimination supporte une sanction qui est effective et propre à faire cesser la discrimination.

- Le montant du préjudice matériel est également pris en considération.

# Affaire C-177/88, *Dekker*

Pour que les sanctions soient réputées effectives, tout cas de discrimination doit être sanctionné, sans exception.

La directive 76/207/CEE laisse aux États membres la liberté de choisir les sanctions nationales propres à réaliser leur objet, mais elles doivent avoir un **effet dissuasif réel**.

- Si un État membre décide d'appliquer un régime de responsabilité civile à la discrimination, toute violation de l'interdiction de discrimination suffit pour engager, à elle seule, la responsabilité entière de son auteur, sans qu'il puisse être tenu compte des causes d'exonération prévues par le droit national.



# Affaire C-409/95, *Helmut Marschall contre Land Nordrhein-Westfalen*

- À travers une question préjudicielle, il était demandé à la CJE d'indiquer si la directive 76/207/CEE autorisait que le droit national fixe un **plafond à l'indemnisation prévue en cas de discrimination**. La CJE a statué que la fixation d'un plafond à l'indemnisation pouvant être prononcée serait contraire aux directives de l'UE.

*Affaire C-271/91, M. Helen Marshall contre  
Southampton and South-West Hampshire  
Area Health Authority*

- Il appartient aux juridictions nationales de déterminer quelles sanctions sont effectives, mais ce faisant, elles doivent garder à l'esprit le raisonnement de la CJE dans l'affaire *Marshall II*, dans laquelle la Cour a dit qu'une sanction effective, proportionnée et dissuasive en réponse à une discrimination devrait être **le rétablissement dans le droit violé : l'embauche ou la réintégration au travail ou l'octroi d'une indemnisation appropriée au lieu de la réintégration au travail.**

## Affaire C-14/83, *Von Colson*

Proportionnalité de la sanction : le montant octroyé à titre d'indemnisation pour le préjudice subi doit être proportionnel à la nature de la violation et à la gravité du préjudice.

La directive 76/207/CEE n'impose pas de sanctions spécifiques, mais permet aux États membres de déterminer eux-mêmes les mesures appropriées de répression de la discrimination pour réaliser l'objectif poursuivi. Les mesures destinées à rétablir concrètement l'égalité des chances doivent néanmoins assurer une protection juridique réelle et effective et exercer un effet dissuasif réel sur les employeurs.

## Affaire C-180/95, *Draehmpaehl*

La réparation du préjudice subi en raison d'une discrimination fondée sur le sexe ne peut être subordonnée à la preuve d'une faute de la part de l'employeur. Ce préjudice doit être réparé dans tous les cas, sans qu'une responsabilité civile doive être établie pour la faute.

La Cour a également affirmé qu'un dédommagement correspondant à trois mois de salaire n'est pas suffisant car il n'a pas d'effet dissuasif.

# Exemple :

- Une femme d'origine ethnique rom était sur le point de commencer à travailler, mais les autres femmes employées dans l'entreprise se sont réunies pour s'opposer à son recrutement. Un débat et un vote sur l'employabilité de Saicha ont été organisés. Les employées ont confirmé à l'unanimité qu'elles ne voulaient pas travailler avec une femme rom et déclaré que si le directeur l'embauchait, elles démissionneraient toutes. Le directeur a essayé de défendre Saicha, mais face à la détermination des autres employées, il a dû s'excuser auprès de Saicha et lui dire qu'il ne pouvait pas la recruter.
- Dans une affaire de discrimination, la motivation n'est pas importante : l'affaire est appréciée sous l'angle de la victime de la discrimination.

# Affaire C-54/07, *Firma Feryn*

Les déclarations publiques d'un employeur selon lesquelles il n'embauchera pas de salariés d'une race ou d'une origine ethnique donnée sont réputées constituer une discrimination à l'égard des demandeurs d'emploi. Même si aucune victime concrète de la discrimination n'est identifiée, l'organisme compétent institué conformément à la législation peut réclamer que la discrimination soit reconnue et que ses auteurs soient condamnés. Toute sanction infligée doit être effective, proportionnée et dissuasive. Si cela paraît adapté à la situation en cause, les sanctions peuvent consister dans le constat de la discrimination en justice, assorti du degré de publicité adéquat, dont le coût doit être à la charge de l'employeur, dans l'imposition d'une astreinte à l'employeur, conformément aux règles du droit national, si c'est nécessaire pour faire cesser les pratiques discriminatoires, ou dans l'octroi d'indemnités à l'organisme qui a intenté la procédure.

## Affaire C-81/12, *Accept*

La mise en œuvre de la directive 2000/78 n'est pas correcte et efficace si elle impose une sanction purement symbolique. Le droit de l'UE s'oppose à une réglementation nationale qui permet de prononcer un simple avertissement en tant que sanction lorsqu'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est établie. La sanction ne doit pas nécessairement être pécuniaire, mais en vertu du principe de proportionnalité, elle doit correspondre à la gravité de la violation et constituer une mesure effective, proportionnée et dissuasive.

## Affaire C-383/92, *Commission*

Pour que la sanction ait un effet dissuasif effectif, l'amende infligée à l'employeur doit dépasser les montants qui n'ont pas été payés aux travailleurs et qui sont à l'origine du préjudice subi.



## Affaires jointes C-231/06 et C-233/06 (pensions)

Si une personne a subi une discrimination fondée sur le sexe, l'égalité de traitement est rétablie si cette personne est replacée dans la même situation que celle des travailleurs de l'autre sexe. Un État membre peut donc choisir de rétablir l'égalité de traitement en exigeant le paiement à la personne discriminée d'une somme représentant la différence entre le montant qu'elle a reçu initialement, à la suite de la discrimination, et le montant supérieur qu'ont reçu les personnes de l'autre sexe. Afin de remédier à la situation, un intérêt peut en outre être ajouté à ce paiement de régularisation afin de compenser raisonnablement l'inflation.

# Important :

- Comment peut-on déterminer le type de mesure qui sera dissuasif pour un employeur donné dans une situation particulière ?
- La nécessité de déterminer le type de mesure qui sera dissuasif pour un employeur donné dépasse-t-elle la fonction compensatoire de la responsabilité civile ?
- La responsabilité civile a une fonction compensatoire, ce qui signifie qu'une personne qui intente une action civile n'a pas pour objectif qu'une sanction soit prononcée à l'égard de l'auteur de la violation, mais que la partie lésée soit indemnisée pour le préjudice subi de telle sorte que si l'étendue du dommage est appréciée soigneusement, cette partie peut retrouver la situation qu'elle connaissait avant la violation de ses droits. Selon cette finalité, l'indemnisation ne doit être ni trop faible, ni trop élevée, mais refléter avec précision la perte réellement subie. Toutefois :

# Affaire C-407/14, *Camacho*

L'article 18 de la directive 2006/54 a pour but de créer l'obligation d'assurer une indemnisation ou une réparation pour la partie lésée. Les États membres sont donc libres d'adopter des mesures destinées à sanctionner les auteurs d'actes de discrimination fondée sur le sexe et à indemniser leurs victimes.

En complément, les États membres sont **habilités à prévoir le versement de dommages et intérêts punitifs** aux victimes de discrimination fondée sur le sexe, mais le droit de l'UE ne les y oblige pas.

## Remarque :

- Aux termes des points 18 et 20 de la Résolution de l'Assemblée générale des Nations unies sur le droit à un recours et à réparation des victimes de violations flagrantes du droit international des droits de l'homme et de violations graves du droit international humanitaire, **une réparation pleine et effective doit être assurée.**

# Sens de « pleine et effective » :

- Ce concept inclut le **rétablissement de la situation antérieure telle qu'elle existait avant la violation, une indemnisation étant accordée, et la garantie de non-répétition des actes illicites.**

- L'indemnisation doit être adéquate et proportionnée à la gravité de la violation et les circonstances dans lesquelles la violation a été commise doivent être prises en considération. L'indemnisation doit compenser le préjudice physique et psychologique, les occasions perdues (productivité du travail), la perte de revenus, y compris du potentiel de gain, le dommage moral et les frais de justice.
- Pour l'indemnisation du préjudice subi, les critères importants sont, entre autres, la nature et la durée de la discrimination illicite, la souffrance liée aux abus psychologiques ou physiques, la violation de plusieurs valeurs non matérielles, le comportement délibéré et cruel du responsable du préjudice, l'attitude négative de l'accusé après avoir causé le préjudice, tout effet particulièrement pénible, persistant et difficilement réparable du comportement illicite qui affectera la victime pendant tout le reste de sa vie, la motivation et l'objectif de ce comportement, la durée de la relation de travail, la situation financière de l'employeur ainsi que tout autre critère général ou particulier.
- (Résolution adoptée par l'Assemblée générale 60/147. Principes fondamentaux et directives concernant le droit à un recours et à réparation des victimes de violations flagrantes du droit international des droits de l'homme et de violations graves du droit international humanitaire, 2006, Assemblée générale des Nations unies, A/RES/60/147).

- La littérature pertinente mentionne également une forme d'indemnisation non matérielle, par laquelle les employeurs reconnus coupables de discrimination sont enregistrés dans une « liste noire » qui les empêche de recevoir des commandes et des subventions d'autorités publiques : Alenfelder, K.M., Remedies and Sanctions (Recours et sanctions), p. 29 ; Office of Federal Contract Compliance Programs (Office américain des programmes de conformité des contrats fédéraux) [interactif]. [consulté le 11.03.2011).  
<<http://www.dol.gov/ofccp/index.htm>>

Adéquation : dans le cadre d'un préjudice non pécuniaire, ce concept fait référence au niveau de l'indemnisation, qui doit à tout le moins être en harmonie avec l'ordre de grandeur du préjudice même si elle ne peut être égale à son montant. En d'autres termes, il s'agit de déterminer le montant de l'indemnisation pécuniaire propre à donner satisfaction à la victime, non pas sur la base de calculs mathématiques détaillés et précis du montant du préjudice, mais en considérant que plus le préjudice non pécuniaire et le trouble subi sont lourds, plus l'indemnisation doit être élevée, et inversement [p. ex. R. Volodka : *Neturtinés žalos atlyginimas Lietuvoje* (Préjudices non pécuniaires en Lituanie). Vilnius : Centre d'enregistrement des entreprises de l'État, 2010, p. 175].



Caractère proportionné : la doctrine juridique et la jurisprudence estiment que les réparations établies par l'État en cas de violation de la loi doivent être proportionnées (adéquates) à la violation commise et poursuivre des objectifs légitimes et d'une importance universelle, sans imposer de restrictions supérieures à ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs. Un juste équilibre (proportionnalité) doit être assuré entre l'objectif souhaité de sanctionner les auteurs de violations de la loi et de prévenir ces violations et les moyens mis en œuvre pour y parvenir. Autrement dit, le principe de proportionnalité pourrait également être appelé le principe de l'interdiction de la contrainte déraisonnable (voir p. ex. l'arrêt de la Cour constitutionnelle lituanienne du 6 décembre 2000).

Le montant de l'indemnisation doit être proportionnel à la perte subie par la partie lésée (travailleur) et doit en même temps représenter une charge proportionnelle pour l'employeur. Voir l'arrêt rendu le 2 janvier 2008 par le collège de juges de la chambre des affaires civiles de la Cour suprême lituanienne dans l'affaire n° 3K-3-82/2008, D.L. contre UAB « Fleming baldai » et autres.

- Dans les affaires intentées en matière d'emploi, les travailleurs demandent le plus souvent au tribunal de déclarer illégal leur licenciement, le refus de l'employeur d'accepter leur retour au travail ou une autre atteinte aux droits du travail et de rétablir la situation antérieure, c'est-à-dire de les embaucher ou de les réintégrer. Ils peuvent également réclamer l'octroi d'une indemnisation pécuniaire (sous la forme du paiement des pertes directes ou des salaires non perçus, cf. article 6.249 du Code civil) et d'un dédommagement non pécuniaire, qui peut s'appuyer sur l'article 250 du Code du travail, l'article 6.250 du Code civil et l'article 24<sup>1</sup> de la Loi sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

- Le principe résultant de la jurisprudence selon lequel un travailleur licencié de façon illicite se voit octroyer son salaire moyen jusqu'à la date d'entrée en force de la décision judiciaire constitue peut-être une mesure qui n'est pas suffisamment efficace pour les victimes de discrimination au travail, car d'après les exemples récoltés dans certains pays et la jurisprudence de la CJE, l'indemnisation pour licenciement illicite n'est soumise à aucune limite de temps.
- En Allemagne, le préjudice est calculé à l'aide de la formule de Kattenstein, qui postule qu'un travailleur au service d'un employeur « vend » ses compétences et sa productivité et que si ces actifs sont altérés, il subit une perte de valeur économique. Il est en effet possible qu'il ne trouve pas d'autre emploi, et que même s'il en trouve un, le salaire soit inférieur. Cette perte financière peut être estimée par un expert et s'ajouter au montant de l'indemnisation du préjudice pécuniaire et moral pour la partie lésée. (Alenfelder, K.M., *Materieller Schaden wegen Diskriminierung. Zeitschrift für Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht (ZAD)*, 2007, 2:5-8).

- K.M. cite l'exemple d'un salarié licencié à l'âge de 45 ans parce qu'il serait « trop vieux ». S'il n'avait pas été licencié, il aurait pu travailler jusqu'à l'âge de la retraite, soit 65 ans. En supposant un salaire annuel moyen de 60 000 euros, la perte maximale pourrait être chiffrée à 1 200 000 euros, soit la somme qu'il aurait pu gagner au cours des 20 années suivantes. L'auteur précise que si ce salarié retrouve un emploi, le salaire de ce nouvel emploi devrait être déduit du montant de l'indemnisation. Le salarié peut recevoir le montant total en une seule fois ou par échelonnements annuels ou mensuels. L'auteur fonde sa théorie sur l'affaire *Vento contre Chief Constable of West Yorkshire* (2003, IRLR 102), dans laquelle le tribunal a estimé à 75 % la probabilité que le salarié aurait travaillé jusqu'à l'âge de la retraite. (Alenfelder, K.M., *Remedies and Sanctions*, p. 29).

# Pourquoi les sanctions sont-elles soumises à des critères plus stricts ?

- La discrimination porte atteinte à la **dignité humaine**. De nombreux actes de droit international évoquent la protection de la dignité humaine - la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Charte européenne des droits fondamentaux et bien d'autres textes encore. Tant les théoriciens que les praticiens du droit soulignent l'importance de la dignité de l'être humain, qui est la valeur constitutionnelle prépondérante.

- Tout État démocratique a le devoir de protéger la dignité humaine et ne peut s'en exonérer pour une raison d'intérêt général. La dignité est un droit universel, dont jouit tout être humain sans exception et sans distinction de race, de nationalité, de religion, de sexe, de caractéristiques personnelles, d'éducation et d'accomplissements publics. (A. Vaišvila)

# C-303/06, *Coleman contre Attridge Law et Steve Law*

- Dans l'affaire Coleman, l'Avocat général P. Maduro a défini les valeurs philosophiques de l'égalité des droits, en mettant en exergue que la dignité humaine et la vie privée des citoyens sont inviolables. Il a déclaré que le sens de ces valeurs signifie que les droits protégés par la directive doivent recevoir une interprétation particulièrement large et couvrir la discrimination par association avec une personne qui pourrait être victime d'une discrimination.  
« La dignité humaine suppose la reconnaissance de la valeur égale de tous les individus. La vie d'une personne est précieuse par le seul fait que celle-ci est un être humain, et aucune existence n'a plus, ou moins, de valeur qu'une autre (...) C'est pourquoi les particuliers et les institutions politiques ne doivent pas se comporter de façon à nier l'importance intrinsèque de toute vie humaine. »

- « En traitant les personnes appartenant à une telle catégorie moins favorablement à cause de leurs caractéristiques, on les empêche d'exercer leur autonomie (...) En substance, lorsque nous montrons un attachement à l'égalité et que nous nous engageons à réaliser cette égalité par la voie juridique, nous nous donnons pour objectif de garantir à toute personne les conditions nécessaires à son autonomie. » En conséquence, les sanctions réprimant la discrimination doivent être extrêmement rigoureuses et efficaces car il est question de droits et de libertés intrinsèques à l'être humain et de dignité humaine. Pour plus de détails, voir les conclusions de l'Avocat général Poiares Maduro dans l'affaire C-303/06, *Coleman contre Attridge Law et Steve Law*.



# Jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme

*Cudak c. Lituanie, 2010*

Lorsqu'une personne est défavorisée en raison d'une violation du principe du droit à un procès équitable dans sa cause, elle peut demander un nouveau procès, qui représente en principe un moyen approprié de redresser la violation constatée.

Dans cette affaire, la requérante avait toutefois subi un dommage moral que le constat de violation de la Convention figurant dans l'arrêt ne suffit pas à réparer. Ayant examiné les faits sous l'angle de la justice, la Cour a octroyé à la requérante une indemnité pécuniaire de 10 000 euros pour l'ensemble de ses dommages.

# Jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme

*García Mateos contre Espagne, 2013*

Chaque pays doit offrir un mécanisme à l'aide duquel les victimes d'une discrimination peuvent réclamer une indemnisation et d'autres réparations juridiques en cas de perte de revenus. Toute disposition juridique qui fait obstacle à la saisie d'une juridiction générale ou administrative lorsqu'une question de réparation n'est pas réglée enfreint la CEDH.

Étant donné que l'Espagne n'avait pas assuré une protection effective contre la discrimination, la Cour a ordonné le paiement de 16 000 euros au titre du préjudice moral.

# Jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme

*Danilenkov et autres c. Russie, 2009*

Chaque pays doit assurer l'existence d'un système judiciaire effectif, pour les affaires tant pénales que civiles, qui permet à ses citoyens de défendre leurs droits en cas de discrimination. Les personnes qui ont fait l'objet d'une discrimination doivent pouvoir intenter une action en justice pour défendre leurs droits malmenés et obtenir une indemnisation ou une autre forme de réparation.

# Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes - Jurisprudence

*V.K. c. Bulgarie, 2011*

*L.C. c. Pérou, 2011*

*I.A. c. Bélarus, 2011, etc.*

L'indemnisation du préjudice doit être proportionnée aux violations commises. Lorsqu'il est établi que l'interdiction de la discrimination a été violée, la victime doit recevoir une indemnisation pécuniaire adéquate.

- Mesures de défense des droits :
- Tribunal, DGK (Commission des litiges du travail), LGKT (Bureau du médiateur pour l'égalité des chances), etc.
- Voie pénale, administrative, civile, etc.

# Jurisprudence de la Cour constitutionnelle de la République de Lituanie

La Cour constitutionnelle de la République de Lituanie a souligné à plusieurs reprises que les droits de l'homme doivent être protégés non pas formellement, mais concrètement, contre les actes injustifiés tant des particuliers que des institutions gouvernementales. Lorsqu'une victime de discrimination se voit octroyer une **indemnité d'un montant nominal pour son dommage matériel et moral, la réparation est purement formelle, ce qui n'est pas compatible avec les objectifs des directives de l'UE.**

*(Exemple : arrêt de la Cour constitutionnelle de la République de Lituanie du 8 mai 2000)*

**L'effectivité des sanctions permet que les objectifs inscrits dans les directives deviennent réalité et ne restent pas un vœu pieux, en remédiant efficacement aux transgressions contre les droits de l'homme.**