

LE DROIT COMMUNAUTAIRE ANTI-DISCRIMINATOIRE

Mise en œuvre des directives relatives à la
lutte contre les discriminations

Azédine LAMAMRA

LE CADRE INTERNATIONAL

- CONVENTION INTERNATIONALE SUR LES DROITS CIVILS ET POLITIQUES
- CONVENTION SUR L'ELIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION RACIALE
- CONVENTIONS DE L'OIT SUR LA DISCRIMINATION ET LE HANDICAP
- CONVENTIONS DE L'ONU SUR LES DROITS DES PERSONNES HANDICAPES DU 13/12 2006
- CONVENTION SUR LA PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME ET DES LIBERTES FONDAMENTALES
- PROTOCOLE 12 DE LA CONVENTION EUROPEENNE
- CONVENTION SUR LA PROTECTION DES MINORITES NATIONALES

LE CADRE EUROPEEN

Le traité C.E. de 1957 : Principes d'égalité, de liberté de circulation et d'établissement des personnes et des travailleurs. Art 8A, 48 et 52 TCE

La jurisprudence de la CJCE

L'article 6 et 13 : » Le Conseil à l'unanimité, sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement, peut prendre toutes les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination «

Charte des droits fondamentaux / Charte sociale

Le Projet de Traité établissant une Constitution pour l'Europe

L' Agence des droits fondamentaux

ROLE ET EFFICACITE DU DROIT COMMUNAUTAIRE

- Des règles de droit
- Des tribunaux pour les appliquer et le cas échéant les interpréter
- Inter-action entre droit communautaire et droit national

LES REGLES DE DROITS

- Les dispositions des Traités
- La directive
- La question de l'effet direct ?

Les juridictions communautaires, les principales voies de recours, la portée des décisions

- Les Juridictions communautaires
- Les juridictions nationales
- Le recours en manquement, art. 226 du TCE
- Le renvoi préjudiciel, art.234 TCE
- L'action en responsabilité

Les 2 directives : Un arsenal antidiscriminatoire

Exigences minimales

Points clefs :

- I. Le champ d'application. Art 3
- II. La notion de discrimination. Art 2
- III. Les discriminations permises. Art 4,6,7 D 2000/78 Art 4 D 200/43
- IV. La question particulière de l'aménagement. Art 5 raisonnable
- V. La preuve Art 8 D 2000/43, Art 10 D 2000/78
- VI. La défense des droits Art 9,11,17 D 2000/78 Art 7,9,13.15 D 2000/43

I- CHAMP D'APPLICATION COMMUN ET SPECIFIQUE

- Champ d'application commun

Elles s'appliquent à toutes personnes physiques et morales sur le territoire de l'UE dans le secteur public comme privé.

Elles ne concernent pas les discriminations sur le sexe ou la nationalité.

- La directive 2000/43 CE du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité du traitement entre les personnes sans distinction de race ou origine ethnique

BUT : Mettre en œuvre l'égalité de traitement en luttant contre la discrimination raciale ou ethnique

L'égalité de traitement: c'est l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la race ou l'origine ethnique

S'applique aux ressortissants tiers sans préjudice des questions touchant à l'entrée et au séjour, l'accès à l'emploi et au travail

- Directive 200/78/CE Du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

BUT : Etablir un cadre juridique dans les domaines de l'emploi et du travail pour lutter contre les discriminations liées

L'Égalité de traitement c'est l'absence de discrimination justifiée

- religion ou convictions,
- handicap, Aff/ CHACON-NAVAS
- âge, Aff/ MANGOLD & PALACIOS

- orientation sexuelle.

Ne s'applique pas au régimes de sécurité sociale ou de protection sociale.

Ne porte pas atteinte aux dispositions nationales fixant les âges de retraite.

Ne concerne pas les services publics de sécurité et les communautés religieuses. Aff/ EGLISE LUTHERIENNE DANOISE

II. LA NOTION DE DISCRIMINATION DIRECTE

Elle comprend 4 formes.

- La discrimination directe, Art 2.2a
- La discrimination indirecte, Art 2.b
- Le harcèlement, Art 2.3
- L'injonction de discriminer, Art 2.4

- La discrimination directe

Une discrimination directe se produit lorsque pour des raisons de :

- race,
- origine ethnique,
- religion,
- conviction,
- handicap,
- âge,
- orientation sexuelle.

Une personne est traitée moins favorablement dans une situation comparable

qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait

- La discrimination indirecte

Lorsque par rapport à d'autres personnes une disposition, un critère, une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour les personnes en raison de :

- race,
- origine ethnique,
- religion,
- conviction,
- handicap,
- âge,
- orientation sexuelle.

- Le harcèlement équivaut à une discrimination

Il est défini par les législations nationales.

Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement lié: race, origine ethnique, religion, conviction, handicap, âge, orientation sexuelle,

A pour objet ou effet, de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

- L'injonction de discriminer est considérée comme une discrimination

III. LA QUESTION DE L'AMENAGEMENT RAISONNABLE

- ART 5 DIRECTIVE SUR L'EGALITE EN MATIERE D'EMPLOI, impose à l'employeur de procéder à des aménagements raisonnables pour les candidats et employés handicapés

SAUF si charges disproportionnées pour l'entreprise
Question des aides publiques

Aff Italie / discrimination indirecte+ effet direct de la directive

IV- L'INEGALITE DE TRAITEMENT AUTORISEE : L'exigence justifiée et l'action positive

- L'exigence justifiée

En raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice

La caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante

A condition que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée

- L'action positive

Pour assurer la pleine égalité un Etat peut maintenir ou adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages.

V. LA CHARGE DE LA PREUVE

Dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non respect à son égard du principe de l'égalité de traitement

et établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination.

Il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

Ne s'applique pas aux procédures pénales ni aux juridictions qui disposent d'un droit d'instruction.

VI. LA DEFENSE DES DROITS

- Rendre accessible les procédures contentieuses ou amiables
- Droit des syndicats, organisations professionnelles et associations à agir en justice pour faire respecter les obligations des directives / Approbation du plaignant
- Protection contre les rétorsions en cas d'action
- Sont visés les personnes elles mêmes, les témoins, les organisations de défense des droits
- Organisme de promotion de l'égalité de traitement sur base de la Directive 2000/43 DECISION HAUTE COUR D'IRLANDE
" AMICUS CURIA "

CONCLUSION : BILAN & PERSPECTIVE

Les questions sensibles de la preuve et de l'aménagement raisonnable

Les problématiques de la

« DISCRIMINATION POSITIVE »

« DE LA DISCRIMINATION MULTIPLE »

« DE LA DISCRIMINATION PAR ASSOCIATION » Aff/COLEMAN

Nous sommes aujourd'hui en présence d'un véritable droit de l'anti-discrimination.

« Il ne faut pas contraindre la conscience.

Il faut l'éclairer ». Diderot

MERCI BEAUCOUP DE VOTRE ATTENTION !

Azédine LAMAMRA