

LA LÉGISLATION EUROPÉENNE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE DEVOIR DE DILIGENCE DES EMN*



RÉSUMÉ

Les principes de non-discrimination sont des règles contraignantes qui interdisent de traiter un individu ou un groupe caractérisé par un ou plusieurs facteurs énumérés par la loi anti-discrimination d'une manière qui produit ou peut produire un désavantage. La discrimination est normalement imputée à la personne qui exerce le pouvoir qui a produit ou peut produire une discrimination. Cependant, une personne peut également être responsable de discriminations lorsqu'elle a toléré illégalement un tel acte. C'est le cas lorsqu'une personne a le devoir d'empêcher les discriminations de se produire. Les sources de l'obligation de prévenir les discriminations peuvent être inscrites dans le devoir de diligence d'une entreprise vis-à-vis d'une autre. A partir de là, cet article discute de la possibilité de poursuivre une société européenne (c'est-à-dire une société ayant son siège ou un établissement en Europe) pour des actes de discrimination commis par ses filiales, ses fournisseurs ou ses sous-traitants sur le territoire de l'UE ou hors de celui-ci. En analysant les différentes sources nationales, européennes et internationales, l'auteur montre comment l'interconnexion entre la législation anti-discrimination de l'UE et le devoir de diligence peut être utile pour faire respecter un devoir de diligence juridiquement non contraignant et pour garantir aux victimes des recours efficaces.

MOTS CLÉS : *Législation anti-discrimination, devoir de diligence, responsabilité.*

ABSTRACT

The principles of non-discrimination are binding rules that forbid treating an individual or a group characterised by one or more factors listed by antidiscrimination law in a way that produces or can produce a disadvantage. Discrimination is normally ascribed to the person who has exerted the power that has produced or can produce the discriminatory effect. However, a person can be liable for discrimination as well when she/he has illegally tolerated an act of discrimination. This is the case when a person has a duty to prevent discrimination to happen. The sources of the duty to prevent discrimination to happen can be enshrined in the duty of care of one company over a different one. Based on this conceptual framework, the paper discusses the possibility to sue a European company (i.e. a company that has its headquarters or a unit in Europe) for acts of discrimination caused by its subsidiaries, suppliers or subcontractors inside or outside the EU territory. Distinguishing among national, European and international sources, the author demonstrates how the interconnection between EU Antidiscrimination Law and the duty of care can be helpful to enforce a non-legally binding duty of care and to guarantee to victims effective remedies.

KEYWORDS : *Antidiscrimination Law, Duty of Care, Liability.*

*Une première version de cet article a été présentée lors de la Conférence du Réseau de recherche en droit du travail (LLRN), à Toronto, du 25 au 27 juin 2017. L'auteur remercie Isabelle Daugareilh et les autres participants pour leurs commentaires.