

Situația din Franța în ce privește discriminările etnice și religioase: un exemplu tipic al paradoxului francez al conceptelor de lege și drepturi

Judecător Karima Zouaoui,
Ministerul Justiției, Paris, Franța

La lutte en France contre les discriminations à raison de l'origine en est elle à ses débuts et les prochaines décisions judiciaires qui seront rendues nous montreront comment les juges français s'accoutument de la préservation de leur modèle républicain par l'usage de techniques juridiques et judiciaires empruntées à d'autres systèmes judiciaires comme le système anglo-saxon.

S'agissant des discriminations à raison des convictions religieuses, le chemin risque d'être encore plus long et difficile car la lutte contre les discriminations vient partiellement heurter notre principe à valeur constitutionnelle qui n'est au demeurant qu'une déclinaison du principe d'égalité, celui de la laïcité.

Încă de la sfârșitul anilor 1990, instituțiile franceze s-au sesizat cu o nouă problemă: aceea a luptei împotriva discriminărilor rasiale.

De ce nouă? Pentru că modelul francez de integrare a populațiilor străine este acela al amestecului imigranților în corpul poporului francez, printr-o lentă, dar necesară acțiune de ștergere a originilor și diferențelor provenind din origini și printr-o mobilitate socială în creștere pentru descendenții acestor populații imigrante.

De asemenea, cu un model republican, a cărui deviză este „libertate, egalitate, fraternitate”, cu egalitatea tuturor în fața legii și în accesul la drepturi care era prezumată ca efectivă, orice existență a discriminării etnice, rasiale sau religioase era imposibilă.

Declanșarea în dezbateră publică a vizibilității diferențelor și revendicarea acestei vizibilități drept compatibilă cu modelul republican francez al promovării sociale, a determinat problema discriminării copiilor din a doua generație a populațiilor imigrante, din pricina originii lor, stigmatizați prin înfățișarea fizică, numele patronimic și eventualele semne religioase.

Dacă instituțiile franceze au adoptat, de-a lungul mai multor decenii, un discurs care neagă

orice discriminare și laudă egalitatea, creșterea numărului expunerilor în mass-media a experiențelor de discriminare, implicarea asociațiilor de luptă împotriva rasismului și rezultatele studiilor și cercetărilor asupra acestei teme au condus la conștientizarea fulgerătoare a amplitudinii discriminărilor în societatea franceză, înscrisă în procedurile și practicile de selecție și filtrare a indivizilor, bazată pe originea lor.

Calendarul legislativ a fost grăbit, prin o dublă mișcare, de elaborare a normelor și de creare a instituției:

- între anii 1998-2000 – crearea Grupului de studiu și de luptă împotriva discriminărilor, C.O.D.A.C. - Comisiile departamentale de acces la cetățenie;

- între anii 2001-2003 – Legea de transpunere a Directivei europene nr. 43/2000 din 19 iunie 2000 privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau de origine etnică;

- în anul 2004: crearea unei autorități administrative independente: H.A.L.D.E. – Autoritatea de luptă împotriva discriminărilor și pentru egalitate;

- în anul 2006: crearea prin Legea din 31 martie 2006, privind egalitatea de șanse, a

Agenției naționale de coeziune socială și pentru egalitatea șanselor (A.C.S.E.), succedându-i în 2007 F.A.S.I.L.D. (Fondul de ajutor și de susținere pentru integrare și luptă împotriva discriminărilor).

Această dublă mișcare are ca prim obiectiv punerea în aplicare a principiilor republicane și internaționale de egalitate și de luptă împotriva discriminărilor.

Al doilea obiectiv este acela de a se ocupa, în același timp, și de identificarea populațiilor discriminate, pentru a ținti acțiunea publică și a sancționa pe autorii discriminărilor pe cale judiciară.

Această dublă mișcare traduce voința unui stat care dorește, deodată, să integreze și să nu discrimineze, și a unei societăți care s-ar dori multiculturală și care se vede și nu se concepe decât ca o națiune uniculturală.

Cele două exemple, pe care am ales să le evoc astăzi, ilustrează, în același timp, această dublă mișcare, paradoxul unei concepții egalitare a raporturilor sociale, care își găsesc izvorul principal în Declarația Universală a Drepturilor Omului și Cetățeanului din 1789, dar care se lovește de o realitate socială, ce face din diferența etnică sau religioasă un obstacol pentru orice egalitate.

Este vorba, pe de o parte, de o decizie civilă pronunțată în apel în materie de discriminare, ca urmare a folosirii fularului islamic de un angajat, din rațiuni de înfățișare și convingeri religioase, în timpul executării unui contract de muncă, iar, pe de altă parte, de o decizie penală, pronunțată tot în apel, în materie de discriminare în angajare, din pricina originii etnice.

Dorința mea este să nu fac o expunere teoretică a situației din Franța ci, dimpotrivă, o analiză a acestor două decizii, prin care să se întrezărească contradicțiile franceze în materie aplicării reale a principiului egalității și a sancționării discriminărilor prin hotărârile judecătorești.

I. Dosarul Thari împotriva Societății Teleperformance: Decizia Curții de Apel Paris din 19 iunie 2003

În această cauză, este vorba de o salariată, domnișoara Thari, concediată de angajator, Societatea Teleperformance, printr-o decizie din 16 iulie 2002, motivată de nerespectarea interdicției impuse de acesta, aceea de a purta un vâl islamic la locul de muncă, o dată cu mutarea sa în sediul social.

Prin ordonanța din 17 decembrie 2002, prima instanță, sesizată prin ordonanță președințială, a considerat că această concediere constituie o măsură discriminatorie în aplicarea art. L122-45 din Codul muncii, pentru că nu este justificată de un element obiectiv, străin oricărei discriminări, în consecință a constatat nulitatea concedierii și a dispus reintegrarea angajatei în întreprindere, sub constrângerea plății a 150 de euro pentru fiecare zi de întârziere de către angajator, decizia fiind executorie fără trecerea unui termen.

Societatea Teleperformance a formulat apel împotriva acestei decizii, solicitând Curții de Apel să constate netemeinicia hotărârii primei instanțe, întrucât nu exista nici un fel de comportament ilicit, care să determine nulitatea concedierii d-rei Thari, sau o discriminare împotriva acesteia, concedierea fiind determinată de încălcarea de către d-ra Thari a instrucțiunilor clare, legate de ținuta vestimentară la noul loc de muncă.

Prin decizia din 19 iunie 2003, Curtea de Apel Paris, confirmând hotărârea primei instanțe, reia o soluție pe care o adoptase deja printr-o hotărâre precedentă și admite că o restrângere a libertății de religie poate fi impusă unei salariate, dacă angajatorul justifică faptul că purtarea unui fular riscă să atragă probleme în relațiile cu clienții. Se pare că nu era cazul, în speță.

Vom reține că instanța de dreptul muncii s-a pronunțat atât în privința libertății religioase, cât și a libertății de a se îmbrăca. În schimb, ținând seama de motivarea deciziei de concediere, Curtea de Apel reține doar atingerea adusă libertății religioase.

Concedierea unei salariate, din cauza refuzului său de a se conforma interdicției impuse, aceea de a purta un vâl islamic, în momentul mutării în sediul social, încalcă evident art. L122-45 din Codul muncii, în același timp cu privire la convingerile religioase și la înfățișarea fizică a salariatei, acest ultim element trimitând, de asemenea, la fizionomia sa, constituția sa fizică și ținuta sa vestimentară.

Această măsură este discriminatorie în sensul textului precizat și, deci, constituie un comportament nelicit, revenind judecătorului ordonanței președințiale sarcina de a face să înceteze acest comportament, constatând nulitatea concedierii și dispunând reintegrarea salariatei la locul de muncă, din moment ce angajatorul nu furnizează nici un element străin acestei discriminări în justificarea deciziei sale.

Curtea de Apel, stabilind limitele sesizării la motivele deciziei de concediere, a reținut astfel: “Articolul L122-45 din Codul muncii interzice orice concediere luată din pricina convingerilor religioase ale salariatului, observându-se în plus că art. 9 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului consacră libertatea de a-și manifesta religia și convingerile, prevăzând că această libertate nu poate face obiectul altor restrângeri decât cele prevăzute de lege.

Din moment ce decizia de concediere face referire expresă la refuzul salariatului de a renunța la manifestarea convingerilor sale religioase, concedierea prezintă toate caracteristicile unei măsuri interzise prin articolul L122-45, precizat, revenind angajatorului să dovedească faptul că decizia sa a fost justificată prin elemente obiective, străine oricărei discriminări. Nu există o astfel de situație în speță, din moment ce angajatorul reproșează unei salariate că poartă un văl islamic, de vreme ce această ținută nu pune nici o problemă deosebită în relațiile cu clienții”.

Prin această decizie, jurisdicția de apel franceză demonstrează dorința de a aplica foarte clar și ferm dispozițiile Codului muncii, sancționând orice concediere determinată de convingerile religioase ale salariatului și se sustrage voit oricărei dezbateri în legătură cu libertatea de a se îmbrăca, pentru că în acest caz nu este vorba doar despre o simplă alegere vestimentară, diferită de orice manifestare religioasă.

Într-adevăr, din actele dosarului a reieșit că în momentul diferitelor angajări anterioare, de către același angajator, nu s-a formulat nici o obiecțiune referitoare la vălul pe care-l purta și întreprinderea n-a constatat atunci contradicția între interesele sale legitime și înfățișarea fizică a salariatei, ce ține de convingerile sale religioase.

Curtea a amintit astfel limitele pe care dreptul le impune unei dezbateri judiciare asupra litigiului adus în fața jurisdicției.

În timp ce dezbaterile erau în toi (au avut drept consecință, în 2004, emiterea legii asupra interdicției de a purta semne religioase la școală), Curtea de Apel din Paris n-a cedat tentației analizei portului vălului islamic, independent de circumstanțele concrete de timp, loc și cadru de muncă în care este observat, ca aducând atingere unui ordin public de care angajatorul ar putea să se prevaleze în orice ipoteză și în orice situație.

Dimpotrivă, în starea actuală a dreptului nostru, așa cum îl stabilesc principiile și dispozițiile constituționale, Convențiile internaționale încorporate în dreptul nostru intern, o concepție absolută, ce ar duce la excluderea purtării vălului, ca o practică islamică, se lovește de legalitatea republicană.

În plus, în fața unui public format din agenți îndeplinind o funcție publică, este cazul să arătăm că termenii dezbaterii, în examinarea prezentei cauze, s-au limitat la sfera raporturilor dreptului privat și au condus la o soluție determinată de considerarea condițiilor angajării acestui salariat și a clauzelor din contractul său de muncă.

Termenii dezbaterii nu sunt identici celor ai altor dezbateri cu caracter jurisdicțional, unde se pune, în primul rând, problema raporturilor de drept public între un individ și o instituție publică, având sarcina de a asigura respectarea regulilor specifice (neutralitatea serviciului public).

Această cauză demonstrează astfel buna aplicare de către o jurisdicție civilă franceză, a dispozițiilor referitoare la sancțiunile civile ale discriminărilor bazate pe convingeri religioase.

Nu se întâmplă același lucru în ce privește tratamentul penal al discriminărilor bazate pe origini etnice.

II. Cauza Ministerul Public împotriva Sas Adecco Travail Temporaire, Société Gemey Maybelline Garnier și alții

În cursul anului 2000, societatea Garnier a comercializat o nouă gamă de produse cosmetice, intitulată Fructis Style.

Începând cu luna aprilie 2000, aceasta a însărcinat societatea Districom să recruteze animatoare de vânzări, pentru a asigura promovarea produselor din gamă, în cursul lunilor mai și septembrie 2000.

La începutul anului 2001, doamna Christine Cassan, o fostă salariată a Districom, însărcinată cu recrutarea animatoarelor a înaintat asociației SOS Racisme copia unui act intern Districom din data de 12 iunie 2000, prin care directoarea sa adjunctă doamna Thérèse Coulangue cerea

Paradoxul unei concepții egalitare a raporturilor sociale, care își găsesc izvorul principal în Declarația Universală a Drepturilor Omului și Cetățeanului din 1789 se lovește de o realitate socială, ce face din diferența etnică sau religioasă un obstacol pentru orice egalitate.

doamnei Géraldine Creuzat, directoarea Societății Adecco, să procedeze în contul Garnier la angajarea de animatoare temporare de vânzare, având profilul următor: tinere de 18-22 de ani, AAR (albastru, alb, roșu), mărimea maxim 40, pentru magazinele Carrefour.

Asociația SOS Racisme a sesizat Direcția Departamentală de Muncă pentru ca o ancheta să fie dispusă.

În raportul său din 23 ianuarie 2002, inspectorul de muncă a denunțat Parchetului din Paris faptele de discriminare rasială, precum și împiedicarea exercitării atribuțiilor angajatei: "ordine discriminatorii au fost fără discuție adoptate și aplicate de ADECCO".

Procurorul a trimis în judecată societățile Districom, ADECCO și Garnier, precum și alte persoane, pe rolul Tribunalului Paris, secția competentă în materie corecțională, "pentru că au refuzat la Paris și pe teritoriul național, în cursul anului 2000, într-un interval de timp pentru care nu a intervenit prescripția, să angajeze diverse animatoare în cadrul unei campanii de promovare a produselor Garnier, din pricina originii lor sau a apartenenței, reală sau prezumată, la o etnie sau o naționalitate determinată".

Prin hotărârea pronunțată la 01 iunie 2006, Tribunalul Paris a dispus achitarea acuzațiilor.

Prin decizia din 08 iulie 2007, Curtea de Apel Paris a declarat SAS ADECCO, Gemey Maybelline și alte persoane vinovate de săvârșirea delictului prevăzut de art. 225-2 din Codul penal și pedepsit de art. 225-2 alin. 1 și 225-4 din Codul penal și a condamnat aceste persoane juridice la pedepsele amenzii de 30.000 euro și la daune-interese către Asociația SOS Racisme, precum și la publicarea în presă a deciziei de condamnare.

În această cauză, era vorba, deci, de o discriminare la angajare/recrutare pe motive de neapartenență a candidatelor animatoare la categoria AAR (albastru, alb, roșu, culorile drapelului francez).

Fără a înainta într-o dezbatere cu privire la semnificația explicită a acestei expresii, Curtea de Apel a constatat, în special:

- că denumirea AAR, prevăzută în profilul postului căutat și cuprinsă într-o fișă generală stabilită de societatea angajatoare, corespundea noțiunii de persoană de angajat, neindividualizată, dar de rasă albă, dar nu semnifica doar necesitatea de a vorbi bine limba franceză,

criteriul stăpânirii limbii fiind deja menționat în criteriile de competență cerute;

- că mărturiile și registrele fotografice ale animatoarelor, probe administrate în dezbateri, demonstau că era vorba de dorința de a angaja persoane originare din Europa și aproape nici o persoană de culoare;

- că este suficient stabilit de atunci că alegerea animatoarelor se baza pe originea lor și excludea orice alte persoane care nu erau originare din Europa sau erau de culoare neagră, chiar dacă natura produselor prezentate și eventuala textură a părului nu justifica excluderea acestora.

Curtea de Apel a scos în evidență atunci, în condamnare, aplicarea unei proceduri organizată în scopul excluderii de la orice angajare a persoanelor care nu aparțineau categoriei AAR.

Constatând elementele constitutive ale infracțiunii de discriminare bazată pe originea etnică în angajare, instanța a aplicat pedepse.

În afara condamnării penale pentru discriminare, această cauză demonstrează dificultatea probării discriminării rasiale în materie penală, precum și dificultatea de a adopta o decizie eficientă în lupta împotriva discriminărilor celor mai grave, acelea organizate într-o manieră sistematică, coordonată.

Într-adevăr, ce este de evidențiat din această speță?

1. Sarcina probei în materie penală a determinat achitarea autorilor în primă instanță.

Din acest punct de vedere, sarcina probei în materie civilă este mai favorabilă, întrucât permite persoanei care se consideră discriminată, salariat sau candidat la angajare, să prezinte elementele faptelor, lăsând să se prezume existența discriminării directe sau indirecte și, având în vedere aceste elemente, revine părții acuzate obligația de a dovedi faptul că decizia sa se justifică prin elemente obiective, străine de orice discriminare.

Judecătorul își formează convingerea după ce dispune, dacă este nevoie, administrarea oricărei alte probe considerate utile (art. L122-45 alin. 4 din Codul muncii).

Totodată, procedura în fața instanței de litigii de muncă este orală și nu este necesară asistența obligatorie a unui avocat.

În această cauză, o candidată la postul de animatoare de vânzări, care dispune de fotocopia

actului ce menționa clasificarea AAR, va putea sesiza jurisdicția competentă, revenind întreprinderilor cu atribuții de angajare să facă proba elementelor obiective străine oricărei discriminări bazate pe origine.

2. Durata procedurii, faptele fiind constatate în 2000, iar condamnarea în apel în 2007, șapte ani mai târziu, în comparație cu 1 an în dosarul Thari.

3. Suma condamnărilor, 30.000 euro amendă, deși maximul special era de 150.000 euro, nu reprezintă o sumă suficientă pentru a împiedica o întreprindere care dispune de mijloace importante să reia practicile discriminatorii la recrutare și angajare.

În schimb, publicarea deciziei instanței de apel în presă constituie o armă disuasivă pentru întreprinderile a căror imagine de marcă și reputație sunt astfel afectate.

4. În sfârșit, victimele discriminărilor angajării n-au fost identificate și nu le-a fost astfel acoperit prejudiciul suferit, precum în cauza Thari, unde reintegrarea a fost dispusă de urgență și sub constrângere pecuniară.

Pentru toate aceste motive, părerea mea, care nu e decât o opinie personală, este aceea că o luptă eficientă și concretă împotriva discriminărilor bazate pe origini trebuie să conducă la dezvoltarea unor strategii judiciare, atât în materie civilă, cât și în materie penală.

Cu toate acestea, se pune problema existenței în Franța a unei veritabile politici de luptă împotriva discriminărilor, căci rezultatele obținute sunt foarte slabe, cât timp actorii acestei lupte au preferat, aproape exclusiv, de 20 de ani, calea penală.

În materie civilă, trebuie să se investească mai mult în lupta împotriva discriminărilor

sindicale și pentru protejarea salariaților care reprezintă sindicatele.

Studiul celor două cauze demonstrează totuși voința jurisdicțiilor franceze de a aplica scrupulos legislația de luptă împotriva discriminărilor și de a face respectată egalitatea efectivă de drepturi în Franța.

Drumul pare, totuși, încă lung și dificil.

Lung, întrucât tradiția noastră juridică și judiciară funcționează în baza aceluiași model republican: ea presupune egalitatea în drepturi pentru fiecare dintre indivizii care locuiesc regulat în Franța, în fapt și în drept.

Dificilă, întrucât tradiția noastră juridică nu este familiară mecanismului inversării sarcinii probei, adică un început de probă propusă de reclamantul prezumat discriminat, care poate fi consolidată prin probele administrate din oficiu de judecător și propuse de către pârât, care trebuie să se raporteze la dovedirea elementelor obiective, străine oricărei discriminări.

Astfel, în Franța, lupta împotriva discriminărilor bazate pe origine este ea înseși la început, iar următoarele hotărâri ce se vor pronunța ne vor arăta cum s-au obișnuit judecătorii francezi, păstrând modelul lor republican, să folosească tehnicile juridice și judiciare împrumutate din alte sisteme judiciare, precum sistemul anglo-saxon.

În ce privește discriminările bazate pe convingeri religioase, drumul riscă să fie și mai lung și mai dificil, căci lupta împotriva discriminărilor atinge în parte tocmai principiul nostru cu valoare constituțională, din care nu este decât o declinare a principiului egalității, acela al laicității.

Traducere realizată de Dragoș Călin