Mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. Directive sur l'égalité entre les races

1999/0253(CNS) - 29/06/2000 - Acte final

OBJECTIF : Mettre en oeuvre le principe de l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique dans l'Union européenne. MESURE DE LA COMMUNAUTÉ : Directive 2000/43/CE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. CONTENU : L'article 13 du traité CE, inséré par le traité d'Amsterdam, fournit à l'Union européenne une base juridique pour lutter contre toute forme de discrimination basée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. La présente directive s'inscrit précisément dans ce contexte et vise à combattre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique en complétant et en renforçant les dispositions nationales existantes en la matière, grâce notamment à une définition commune de la discrimination illicite. Dans la perspective de l'élargissement, la directive contribuera au respect des droits de l'Homme. De plus, en décourageant la discrimination, elle devrait permettre d'augmenter la participation à la vie économique et sociale et de réduire l'exclusion sociale. Principe : est interdite toute discrimination basée sur la race ou l'origine ethnique. Cette discrimination peut revêtir la forme directe d'un traitement moins favorable de la personne concernée ainsi que toute disposition, critère ou pratique apparemment neutre mais susceptible de produire un effet défavorable pour une personne ou un groupe de personnes déterminé (discrimination, dite "indirecte"). Le harcèlement, qui crée un environnement hostile, intimidant, dégradant ou humiliant est considéré comme une discrimination. Par ailleurs l'incitation à la discrimination est également considérée comme une discrimination au sens de la directive. À noter que la différence de traitement fondée sur la nationalité ne relève pas de cette directive (notamment en relation avec le statut juridique des ressortissants des pays tiers ou des apatrides). L'égalité de traitement doit être assurée en matière d'accès à l'emploi, salarié ou non (y compris promotion au sein d'une activité professionnelle), de formation professionnelle ou non, d'éducation, de conditions de travail, de participation à une organisation professionnelle, de protection et de sécurité sociale, d'avantages sociaux ainsi que d'accès aux biens et services et de fourniture de ceux-ci. Une seule exception est possible, lorsque la race ou l'origine ethnique constitue une exigence professionnelle essentielle (spectacles artistiques, services sociaux destinés à des personnes d'un groupe ethnique particulier...). La directive ne s'oppose pas aux actions positives des États membres destinées à un groupe de personnes déterminé. De même, les États peuvent appliquer des dispositions plus favorables que celles définies dans la directive. Droit de recours : toute personne peut accéder à une procédure judiciaire et/ou administrative visant à faire respecter l'interdiction de discrimination. Cette procédure peut être engagée même après que les relations dans lesquelles ladiscrimination s'est produite, se sont terminées. Elle peut être engagée en son nom par une association, une organisation ou une autre personne morale. En règle générale, lorsque des faits laissent présumer une discrimination, la charge de la preuve revient au défendeur, qui doit prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. Chaque État adopte des mesures pour protéger la personne qui a porté plainte, contre toute mesure de rétorsion. Grâce au dialogue social entre les partenaires sociaux, une surveillance des pratiques sur le lieu de travail peut être organisée. Il est également possible de rédiger différents textes (codes de conduites) et accords (conventions collectives) pour promouvoir l'égalité de traitement. Les échanges de bonnes pratiques sont également encouragés. Les États membres assurent la diffusion de l'information en matière d'égalité de traitement et chargent un ou plusieurs organismes indépendants de promouvoir ce principe. Ces organismes peuvent recevoir les plaintes de victimes, entamer des enquêtes ou des études ainsi qu'émettre des recommandations sur le type de discrimination défini par la directive ou conduire des études indépendantes concernant les

discriminations. La directive prévoit la suppression des dispositions discriminatoires nationales (y compris dans les règlements intérieurs des associations ou des entreprises, les contrats et autres conventions collectives, etc.). Des sanctions seront prévues par les États membres en cas de violation du principe d'égalité de traitement. Il est prévu que les États membres communiquent à la Commission un rapport sur l'application de cette directive pour le 19.07.2005, sur la base duquel celle-ci rédigera son propre rapport à transmettre au Parlement européen et au Conseil. ENTRÉE EN VIGUEUR : la directive entre en vigueur le 19.07.2000. ÉCHÉANCE FIXÉE POUR LA TRANSPOSITION AU PLAN NATIONAL: 19.07.2003.