

# **Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Directive sur l'égalité en matière d'emploi**

1999/0225(CNS) - 25/11/1999 - Document de base législatif

**OBJECTIF :** mettre en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes de l'Union européenne en matière d'accès à l'emploi. **CONTENU :** Le nouvel article 13 du Traité CE, inséré dans le traité d'Amsterdam, fournit à l'Union européenne une base juridique pour lutter contre toute forme de discrimination fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. La présente proposition de directive s'insère dans le cadre d'un train de mesures proposées par la Commission pour lutter contre les discriminations, notamment un programme d'action 2001-2006 spécifique visant à lutter contre la discrimination (CNS/1999/0251) ainsi qu'une directive concernant le principe d'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique (CNS/1999/0253). La proposition de directive définit un cadre général pour assurer, dans la Communauté, le respect du principe de l'égalité de traitement entre les personnes quels que soient leur race, leur origine ethnique, leur religion, leurs convictions, leur handicap éventuel, leur âge ou leur orientation sexuelle dans le cadre de l'accès à l'emploi ou une profession, la promotion, la formation professionnelle, les conditions de travail et l'affiliation à certains organismes. Elle donne en particulier une définition commune de la discrimination illicite et définit un niveau minimum commun de recours au sein de l'Union. **Principe :** est interdite toute discrimination en matière d'emploi et de travail. Cette discrimination peut revêtir la forme directe d'une différence de traitement fondée sur une caractéristique précise 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 indirecte). Le harcèlement, qui crée un environnement de travail hostile, intimidant ou offensant, est considéré comme discriminatoire. Des aménagements raisonnables sont prévus pour garantir le principe d'égalité de traitement pour les personnes handicapées, en le limitant aux cas qui ne supposent pas de difficultés injustifiées. **Champ d'application :** la proposition concerne les domaines suivants : 1) les conditions d'accès à des activités salariées ou non salariées, y compris les critères de recrutement, et la promotion; 2) la formation professionnelle ou reconversion; 3) les conditions d'emploi et de travail (y compris les conditions de rémunération et de licenciement); 4) l'affiliation et l'implication dans une organisation d'employeurs ou de travailleurs ou toute autre organisation professionnelle. Elle ne prend pas en compte les discriminations fondées sur le sexe car ce principe fait déjà l'objet d'une législation communautaire (en particulier la directive 76/207/CEE sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi et la directive 86/613/CEE sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole). Certaines différences de traitement sont toutefois autorisées, lorsqu'il s'agit : - d'une exigence professionnelle essentielle : par exemple lorsque la nature du poste ou les conditions dans lesquelles l'emploi est exercé le justifie; - d'une différence de traitement fondées sur l'âge : de telles différences de traitement sont admises lorsqu'elles sont justifiées objectivement, appropriées et nécessaires à la réalisation d'objectifs légitimes sur le marché du travail (assurer la protection des jeunes ou des travailleurs âgés, fixer des exigences sur la durée de l'expérience professionnelle etc). La proposition de directive favorise les actions positives des États membres destinées à prévenir ou à corriger les situations d'inégalité existantes. De même, les États membres peuvent appliquer des dispositions plus favorables que celles définies dans la proposition. Elle comporte également la clause standard de "non-régression". **Recours et application du droit :** pour garantir l'efficacité du dispositif, il est prévu que les victimes bénéficient d'un droit de recours individuel contre les personnes ou les organismes à la source de la discrimination : toute personne peut accéder à une procédure judiciaire et /ou administrative visant à faire respecter l'interdiction de discrimination. Cette procédure peut être engagée en son nom par une association, une organisation ou une autre personne morale (ce qui constitue un plus par rapport à certaines législations en vigueur) même lorsque les relations de travail dans lesquelles la discrimination s'est produite est terminée. En règle générale, lorsque des faits laissent présumer une discrimination, la charge de la preuve revient à la partie défenderesse qui doit prouver qu'il

n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. Il est prévu de protéger les victimes de la discrimination contre toute tentative de représailles, et en particulier, contre le licenciement. La diffusion d'informations adéquates sur les dispositions de la directive, une fois adoptée, aux organismes de formation professionnelle et d'enseignement et sur le lieu de travail est également prévue. Des dispositions sont prévues en matière de dialogue social : les États membres doivent prendre des mesures afin d'encourager le dialogue entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, par la mise en place de codes de conduite, l'échange d'expériences et de bonnes pratiques, etc. Les dispositions discriminatoires nationales devront être supprimées ou déclarées nulles et non avenues. Des sanctions devront en outre être prévues par les États membres en cas de violation du principe d'égalité de traitement. La directive devrait entrer en vigueur le 31.12.2002. Un rapport d'application est prévu dans un délai de 2 ans à compter de son entrée en vigueur.