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) - 25/11/1999 - Document de base législatif

OBJECTIF : mettre en oeuvre le principe de l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique dans l'Union européenne. 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 basée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. La proposition s'insère dans le cadre du train de mesures proposées par Commission pour lutter contre les discriminations, notamment un programme d'action spécifique visant à lutter contre la discrimination (CNS/1999/0251) ainsi qu'une directive destinée à assurer l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (CNS/1999/0225). La proposition définit un cadre minimal en vue d'interdire la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique et de fixer un niveau minimum de protection juridique dans l'Union européenne pour les personnes qui ont été victimes d'une discrimination. Elle donne en particulier une définition commune de la discrimination illicite et définit un niveau minimum commun de recours au sein de l'Union. Dans la perspective de l'élargissement, la proposition de 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 indirecte). Le harcèlement, qui crée un environnement hostile, intimidant ou offensant, est considéré comme une discrimination. À noter que la différence de traitement fondée sur la nationalité ne relève pas de cette directive. L'égalité de traitement doit être assurée en matière d'accès à l'emploi, salarié ou non, de formation, d'éducation (y compris bourses et indemnités), 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 (par exemple spectacles artistiques, lorsqu'une personne est choisie plutôt qu'une autre pour des raisons d'authenticité d'un rôle ou dans des services sociaux destinés à des personnes d'un groupe ethnique particulier...). La proposition de directive favorise les actions positives des États membres destinées à un groupe de personnes déterminé (les États membres peuvent autoriser des mesures législatives ou administratives visant à corriger ou prévenir des situations d'inégalité). De même, les États peuvent appliquer des dispositions plus favorables que celles définies dans la directive. Elle comporte également la clause standard de "non-régression". Recours et application du droit : pour garantir l'efficacité de cette proposition, 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 dans lesquelles la discrimination s'est produite, se sont terminées. 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 doit également adopter des mesures pour protéger la personne qui a porté plainte contre toute mesure de rétorsion (ex.: un licenciement ou un déclassement dans l'entreprise en représailles à un recours). 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 encouragés. Promotion de l'égalité de traitement : les États membres doivent assurer la diffusion de l'information en matière d'égalité de traitement et charger 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. La proposition de directive fixe un certain nombre d'exigences pour ces organismes dans les États membres. Ceux-ci peuvent décider de la structure et du fonctionnement de ces organismes conformément à leurs traditions juridiques et choix politiques. Les organismes indépendants peuvent être des agences spécialiées ou des organismes plus vastes s'occupant des droits de l'homme. 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.