

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

1999/0225(CNS) - 05/10/2000 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

En adoptant le rapport de M. Thomas MANN (PPE/DE, D) par 416 voix contre 17 et 61 abstentions, le Parlement européen a approuvé la proposition de la Commission sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail avec les modifications suivantes : - le Parlement demande que le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination soient considérés comme des principes fondamentaux du droit de l'Union. Par conséquent, les institutions européennes et les autorités publiques des États membres devraient les appliquer dans l'exercice de leurs compétences; - le Parlement estime que cette directive devrait faire partie de l'acquis communautaire auquel devront se conformer le pays candidats. Dans l'attente, ceux-ci devront s'y préparer notamment dans le cadre des accords d'association; - la Commission et le Conseil devraient élargir le champ d'application de la présente directive dans les 3 ans qui suivent son entrée en vigueur aux domaines décrits dans la directive 2000/43/CE sur l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique pour l'ensemble des motifs de discrimination énumérés à l'article 13 du Traité. Sur le plan concret, les principales modifications apportées par le Parlement européen au projet de directive portent sur les points suivants : - en ce qui concerne le but matériel de la directive, en plus des domaines mentionnés dans la proposition de la Commission, la directive devrait s'appliquer aux conditions de recrutement dans le cadre d'un emploi, à l'accès à un stage, à l'acquisition d'une expérience professionnelle, à la santé, la sécurité, aux conditions de mise au chômage, à l'information et la consultation, la participation aux élections syndicales et l'accès à l'assistance sociale ; - en matière d'organisations syndicales, le dialogue social à tous les niveaux devrait être favorisé, de même que le dialogue civil ou au sein des ONG qui luttent contre les discriminations ; - en ce qui concerne la discrimination par l'âge, un traitement différencié sur base de l'âge ne devrait pas constituer une discrimination s'il est objectivement justifié, strictement défini et nécessaire à l'exécution de certains buts. Par contre, l'âge d'une personne handicapée ne pourrait jamais être une cause de discrimination pour l'accès à l'assistance sociale et économique. De même toute discrimination fondée sur le type de handicap devrait être formellement interdite; - en ce qui concerne les personnes handicapées, on pourrait envisager "un ajustement raisonnable", c'est-à-dire fournir ou modifier le matériel ou les services ou effectuer les changements permettant aux handicapés qui veulent participer à certains travaux programmes et emplois de pouvoir le faire; - les discriminations d'ordre religieuses sont tolérées lorsqu'elles constituent une exigence professionnelle essentielle. Dans tous les autres cas, ce type de discrimination devra être rejetée. Pour le Parlement l'incitation aux comportements discriminatoires seraient également passibles de sanctions. D'autres types de discriminations devraient également être épinglées, notamment celles dont sont victimes les femmes ou les travailleurs âgés. Le Parlement estime également que la responsabilité d'une discrimination peut imposer à des personnes morales et non pas seulement à des personnes physiques. Le Parlement insiste également pour que la présente directive s'applique aux ressortissants des pays tiers, sans viser les différences de traitement fondées sur la nationalité. Il estime en outre que les États membres devraient abroger toutes les dispositions du code pénal qui discriminent les homosexuels. En tout état de cause toutes les dérogations à la directive devront être évaluées et revues au terme de 5 années d'application de la directive. Il envisage également des procédures de conciliation pour résoudre avant un éventuel recours, des problèmes de discrimination. Les associations et autres personnes morales devraient également posséder un droit d'action collectif. De même, le Parlement se prononce pour la création d'organes indépendants habilités à recevoir les plaintes émanant de personnes physiques ou morales victimes de discriminations. Des mesures devraient en outre être envisagées pour qu'une collectivité publique ne puisse conclure un contrat avec une entreprise coupable de discriminations à l'égard de son personnel. En outre, le Parlement envisage d'assurer à la fois la protection des victimes et des témoins contre d'éventuelles mesures de rétorsion introduites par un employeur à la suite d'une plainte pour discrimination. Enfin, il demande que les États membres suppriment toutes les dispositions nationales contraires au principe de l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi d'ici au 31.12.2002.

