




Informations de base	
<p>1999/0253(CNS)</p> <p>CNS - Procédure de consultation Directive</p>	Procédure terminée
<p>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</p> <p>Voir aussi 2007/2202(INI)</p> <p>Subject</p> <p>4.10.08 Egalité de traitement des personnes, anti-discrimination</p>	

Acteurs principaux				
Parlement européen	Commission au fond		Rapporteur(e)	Date de nomination
	LIBE	Libertés et droits des citoyens, justice, affaires intérieures	BUITENWEG Kathalijne Maria (V/ALE)	24/02/2000
	Commission pour avis		Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
	AFET	Affaires étrangères, droits de l'homme, sécurité commune, défense	La commission a décidé de ne pas donner d'avis.	
	BUDG	Budgets	La commission a décidé de ne pas donner d'avis.	
	JURI	Juridique et marché intérieur	MCCARTHY Arlene (PSE)	01/02/2000
	ITRE	Industrie, commerce extérieur, recherche, énergie	MCAVAN Linda (PSE)	28/03/2000
	EMPL	Emploi et affaires sociales	HOWITT Richard (PSE)	15/02/2000
	CULT	Culture, jeunesse, éducation, médias et sports	La commission a décidé de ne pas donner d'avis.	
	FEMM	Droits de la femme et égalité des chances	MARTENS Maria (PPE-DE)	23/02/2000
Conseil de l'Union	Formation du Conseil	Réunions	Date	

européenne	Santé	2281	2000-06-29
	Affaires sociales	2269	2000-06-06
	Affaires sociales	2259	2000-05-08
Commission européenne	DG de la Commission		Commissaire
	Emploi, affaires sociales et inclusion		

Evénements clés			
Date	Evénement	Référence	Résumé
25/11/1999	Publication de la proposition législative	COM(1999)0566 	Résumé
14/02/2000	Annonce en plénière de la saisine de la commission		
13/03/2000	Débat au Conseil		
08/05/2000	Débat au Conseil		
15/05/2000	Vote en commission		
15/05/2000	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture/lecture unique	A5-0136/2000	
18/05/2000	Décision du Parlement	T5-0236/2000	Résumé
18/05/2000	Débat en plénière		
31/05/2000	Publication de la proposition législative modifiée	COM(2000)0328 	Résumé
29/06/2000	Adoption de l'acte par le Conseil suite à la consultation du Parlement		
29/06/2000	Fin de la procédure au Parlement		
19/07/2000	Publication de l'acte final au Journal officiel		








Informations techniques	
Référence de la procédure	1999/0253(CNS)
Type de procédure	CNS - Procédure de consultation
Sous-type de procédure	Note thématique
Instrument législatif	Directive
Modifications et abrogations	Voir aussi 2007/2202(INI)
Base juridique	Traité CE (après Amsterdam) EC 013 Règlement du Parlement EP 050
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	LIBE/5/12523

Portail de documentation
--

Parlement Européen

Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A5-0136/2000 JO C 059 23.02.2001, p. 0066	15/05/2000	
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique		T5-0236/2000 JO C 059 23.02.2001, p. 0138-0263	18/05/2000	Résumé

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Document de base législatif	COM(1999)0566  JO C 116 26.04.2000, p. 0056 E	25/11/1999	Résumé
Proposition législative modifiée	COM(2000)0328  JO C 311 31.10.2000, p. 0169 E	31/05/2000	Résumé
Document de suivi	COM(2006)0643  	31/10/2006	Résumé
Document de suivi	COM(2014)0002  	17/01/2014	Résumé
Document de suivi	SWD(2014)0005  	17/01/2014	
Document de suivi	COM(2021)0139  	19/03/2021	
Document de suivi	SWD(2021)0063  	19/03/2021	

Parlements nationaux

Type de document	Parlement /Chambre	Référence	Date	Résumé
Contribution	PT_PARLIAMENT	COM(2014)0002	02/06/2014	

Autres Institutions et organes

Institution/organe	Type de document	Référence	Date	Résumé
CofR	Comité des régions: avis	CDR0513/1999 JO C 226 08.08.2000, p. 0001	12/04/2000	
EESC	Comité économique et social: avis, rapport	CES0596/2000 JO C 204 18.07.2000, p. 0082	25/05/2000	

Informations complémentaires

Source	Document	Date
--------	----------	------

Commission européenne	EUR-Lex	
-----------------------	---------	--

Acte final

Directive 2000/0043
JO L 180 19.07.2000, p. 0022

Résumé

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) - 18/05/2000 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

En adoptant le rapport de Mme Kathalijne BUITENWEG (Verts, NL), le Parlement européen demande que la proposition de directive relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement soit renforcée. Il souhaite en premier lieu que son champ d'application soit étendu : ainsi, il faut que le principe de l'égalité de traitement couvre les personnes physiques et morales et les groupes de personnes non formalisés sans distinction d'origine raciale ou ethnique ; il faut aussi que la directive couvre toutes les activités de la vie sociale afin de lutter le plus efficacement possible contre les discriminations racistes dans le monde du travail (emploi salarié ou bénévole, accès à la fonction publique), la protection sociale (soins de santé et retraites), l'éducation et la formation (y compris, les stages) ou encore l'accès au logement ou la participation à la vie culturelle, politique ou associative. Pour le Parlement, il est également nécessaire d'améliorer le traitement accordé aux ressortissants des pays tiers pour renforcer la lutte contre le racisme. Ainsi, les États membres devraient inclure la nationalité comme facteur déterminant la discrimination raciale et ethnique. Il note, à cet égard, que la participation proportionnelle (ex.: aux élections sociales) de ces personnes pourrait conforter le principe de l'égalité de traitement dans les États membres. Rappelant les instruments juridiques internationaux élaborés dans ce domaine, le Parlement souhaite que la définition de la discrimination comprenne également l'inégalité de traitement fondée sur la religion, la conviction ou la nationalité. L'incitation à la discrimination relèverait également de l'inégalité de traitement pour le Parlement qui apporte, par ailleurs, des précisions à la notion de discrimination indirecte. Le Parlement souhaite que les groupes de personnes, notamment les associations, organisations et autres personnes morales puissent porter plainte contre les comportements discriminatoires au même titre ou à l'appui d'une personne lésée. Il n'a cependant pas suivi son rapporteur qui souhaitait renforcer le renversement de la charge de la preuve. La Commission estime qu'il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. Le rapporteur souhaitait compléter ce texte en précisant que "le demandeur bénéficie de tout doute qui pourrait subsister" mais le Parlement s'y est opposé en rejetant l'amendement par 24 voix contre 190 et 27 abstentions. Le Parlement insiste aussi pour que cette directive figure dans l'acquis communautaire que les pays candidats devront adopter pour adhérer à l'Union. Pour ce dernier, en effet, l'égalité de traitement et la non-discrimination constituent des principes fondamentaux de l'Union. Le Parlement admet aussi que les États membres peuvent, en raison des exigences spécifiques à une activité professionnelle, prévoir une différence de traitement (il a toutefois rejeté par 80 voix contre 145 et 4 abstentions, un amendement du groupe PPE qui souhaitait étendre cette possibilité de discrimination en la fondant non seulement sur la race ou l'origine ethnique, mais aussi sur la religion ou la conviction politique). Néanmoins, cette dérogation doit être appliquée de manière restrictive de sorte que 5 ans après l'application de la directive et à la lumière de l'évolution de la société, les États membres évaluent les exceptions qu'ils ont autorisées et les communiquent à la Commission. Le Parlement demande également que cette directive présentée conjointement à deux autres directives fondées sur l'article 13 du traité d'Amsterdam n'ait pas pour effet d'offrir une protection dont la valeur serait supérieure à la valeur accordée par ces autres directives. Il faut en outre que cette directive contribue à éliminer les inégalités entre les hommes et les femmes, ces dernières patissant infiniment plus de discriminations multiples. Par ailleurs, le Parlement insiste sur les recours afin qu'ils soient le plus efficace possible : les États membres devraient, dans ce cadre, fournir une assistance pour frais de justice selon les critères les plus favorables dans la législation nationale. Des possibilités de conciliation devraient également être prévues. Les autorités publiques et les employeurs devraient en outre tenir à jour des statistiques sur les aspects de l'emploi et de la formation des personnes couvertes par cette directive. Par ailleurs, le Parlement insère un nouvel article sur le respect de l'égalité de traitement comme condition de la passation de contrats (mesure dans laquelle une entreprise ou une organisation respecterait les dispositions de cette directive avant la passation de tout contrat). Il exige des sanctions proportionnées, efficaces et dissuasives, notamment le paiement d'une indemnisation aux victimes à l'encontre de qui ne respecterait pas les principes de l'égalité de traitement et souhaite que les organismes publics bénéficient de formations adéquates relativement au principe de non-discrimination. Une sensibilisation adéquate de la société est également souhaitée. En matière de concertation sociale, le Parlement demande un dialogue approfondi entre partenaires sociaux dans ce cadre, ainsi qu'un dialogue civil entre autorités publiques compétentes et ONG responsables. Les organismes indépendants mis en place par la directive pour recevoir les plaintes des victimes de discriminations devraient pouvoir enquêter et apporter une aide concrète aux victimes. Ces organismes devraient en outre bénéficier de soutiens financiers nationaux appropriés (ex.: les États membres devraient pouvoir prendre en charge totalement le coût des plaintes de personnes défavorisées). Enfin, pour le Parlement, les dispositions nationales contraires au principe de l'égalité de traitement devraient totalement disparaître d'ici au 31.12.2002 au plus tard.

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 spécialisées 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.

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.

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) - 31/05/2000 - Proposition législative modifiée

La proposition modifiée de la Commission reprend certains amendements du Parlement européen adoptés le 18 mai 2000 en plénière. Il s'agit en particulier des amendements portant sur la terminologie employée. Ainsi, pour préciser que la directive s'applique aux personnes légalisées ainsi qu'aux personnes naturelles, la Commission a remplacé le terme "individuel" par le mot "personne" dans l'ensemble du texte. La définition de "discrimination indirecte" a été modifiée pour la rapprocher de la jurisprudence de la Cour de justice. L'incitation à la discrimination a été clairement définie comme étant une discrimination. Quant à la portée du document, le texte a été amendé de façon à ce qu'il s'applique tant au secteur public que privé, y compris aux organismes publics. Il est désormais précisé que le texte s'applique également au travail non salarié et bénévole, aux stages pratiques, aux soins médicaux et à domicile. La disposition sur l'action positive a été modifiée dans un sens plus proche de l'esprit de l'Article 141.4 du Traité. L'importance des procédures de conciliation pour faire valoir les droits a été également soulignée. L'article sur l'information a été remplacé pour aborder le problème des différences de traitements fondées sur la nationalité, la religion ou les convictions qui sont des formes dissimulées de discrimination sur base de la race ou de l'origine ethnique. L'article sur le dialogue social a été complété pour couvrir les organisations non-gouvernementales. L'activité des organismes indépendants a été précisée. Le système de collecte d'informations a été renforcé en prenant en compte le rôle de l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes. Enfin, les considérants ont été modifiés de façon à refléter les changements apportés au texte, pour mentionner les textes adoptés par le Conseil et le Parlement européen et pour souligner l'importance de l'intégration de la lutte contre la discrimination sur base du sexe.

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) - 31/10/2006 - Document de suivi

OBJECTIF : présentation d'un rapport sur l'application de la directive 2000/43/CE sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

CONTENU : Le Conseil et le Parlement européen ont adopté la directive 2000/43/CE afin de lutter contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les croyances, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Celle-ci semble avoir largement contribué à renforcer le niveau de protection contre la discrimination au sein de l'Union européenne. Toutefois, la transposition de ces règles dans le droit national a été tardive dans certains États membres et des efforts doivent encore être déployés pour garantir la mise en œuvre et l'application effectives de la législation.

Pour rappel la directive 2000/43/CE a été la 1^{ère} à être adoptée à l'unanimité par le Conseil en vertu du nouvel article 13 du traité instituant la Communauté européenne, entré en vigueur le 1^{er} mai 1999. Le présent rapport vise à mettre en avant l'application de la directive depuis son entrée

en vigueur et à mettre en évidence certains aspects particulièrement importants ou problématiques, tout en identifiant les bonnes pratiques. Il se concentre en particulier sur les effets de la directive, les problèmes liés à la transposition, la diffusion des informations, le respect des droits, le rôle des organismes chargés de promouvoir l'égalité, des partenaires sociaux et des ONG, ainsi que sur des actions positives et des recommandations pour l'avenir.

Conformément à l'article 17 de la directive, les États membres devaient transmettre à la Commission les informations nécessaires à l'élaboration de ce rapport pour le 19 juillet 2005 au plus tard. Malgré un rappel en mai 2005, de nombreux États membres n'ont pas respecté ce délai et certains d'entre eux n'ont transmis aucune réponse. Au mois de décembre 2005, ni l'Autriche, la Pologne, le Royaume-Uni, la France, l'Allemagne, la Lituanie et le Portugal ni les partenaires sociaux n'avaient encore transmis d'informations à la Commission, à l'exception de la CES.

Principales conclusions : la directive 2000/43/CE constitue un grand pas en avant dans la lutte contre la discrimination raciale dans l'Union européenne. Si tous les États membres disposaient déjà de certaines prescriptions légales en matière d'égalité et de non-discrimination, la plupart d'entre eux ont dû apporter des modifications importantes à leur législation, voire adopter des lois entièrement nouvelles, pour transposer la directive 2000/43/CE. Ceci explique peut-être pourquoi de nombreux États membres ont transposé la directive en retard, mais pour la plupart d'entre eux, la transposition est à présent chose faite.

Après 3 ans de mise en œuvre, il semble que le délai soit trop court pour évaluer tous ses effets ou son potentiel. Jusqu'à présent, la Cour européenne de justice n'a pas été saisie à titre préjudiciel par les juridictions nationales et c'est à elle uniquement qu'il appartient de formuler des orientations définitives sur l'interprétation à donner aux dispositions de la directive. Les arrêts futurs permettront d'aider les États membres à offrir une protection claire et uniforme contre la discrimination dans l'ensemble de l'Union européenne.

L'article 17 de la directive 2000/43/CE dispose que le rapport de la Commission européenne concernant l'application de la directive "inclut, si nécessaire, des propositions visant à réviser et à actualiser la présente directive". À l'heure actuelle, **la Commission n'estime pas nécessaire de présenter de telles propositions**. Elle est arrivée à cette conclusion compte tenu du manque d'expérience dans l'application de la directive depuis son entrée en vigueur et de l'absence de jurisprudence de la Cour européenne de justice.

Assurer une transposition intégrale et effective de la directive 2000/43/CE sera le défi à relever dans les prochaines années. Pour ce faire, des mécanismes et des méthodes d'observation et de compte rendu en qui concerne les effets des mesures nationales d'exécution devront être mis en place. Dans ce contexte, il sera important d'élaborer **une base statistique** et d'autres **indicateurs**. La rareté des données ethniques dans la plupart des États membres peut cependant être un obstacle pour le suivi adéquat de l'application de la législation communautaire.

Des objections ont été soulevées à l'encontre de la collecte de ce type de données au motif qu'elle violerait les dispositions de la directive communautaire sur la protection des données. Selon la Commission, cet argument ne serait pas exact. Au regard de la directive, il appartient aux États membres de décider si des données ethniques doivent être recueillies pour produire des statistiques en vue de combattre la discrimination, pour autant que les garanties établies dans la directive sur la protection des données soient respectées.

La Commission reconnaît également que la législation ne suffit pas à elle seule à prévenir la discrimination et à encourager l'égalité. Elle a présenté un certain nombre de propositions d'actions supplémentaires dans ce domaine dans sa communication intitulée "Stratégie-cadre pour la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous" adoptée en juin 2005 (voir [INI/2005/2191](#)). En particulier, 2007 a été proclamé "Année européenne de l'égalité des chances pour tous", ce qui sera une façon très efficace de sensibiliser sur le droit à la non-discrimination et aura un effet catalyseur pour mener des actions au niveau national. Une application et un respect effectifs de la législation, combinés à des mesures stratégiques complémentaires aux niveaux national et communautaire, constituent, aux yeux de la Commission, la clé de la réduction des discriminations fondées sur l'origine raciale ou ethnique.

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) - 17/01/2014 - Document de suivi

La Commission présente un rapport commun sur l'application de la directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre 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).

Le rapport rappelle que la protection contre les discriminations est l'un des domaines dans lesquels la législation de l'UE touche de près la vie quotidienne des citoyens européens. Le cadre général aménagé par la directive en objet et la [directive 2000/78/CE](#) portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (directive sur l'égalité en matière d'emploi), analysée en même temps, façonne le paysage législatif de l'UE dans ce domaine depuis plus d'une décennie.

Certains États membres n'avaient pratiquement pas légiféré dans ce domaine avant de transposer les deux directives, et celles-ci ont introduit de nouveaux éléments, tels que **la protection contre la discrimination fondée sur l'âge**, dans la législation de tous les États membres.

Rapport commun : étant donné que les deux directives de lutte contre les discriminations doivent faire l'objet de rapports réguliers, et que l'approche réglementaire suivie et le contenu de la plupart des dispositions sont identiques, il a été convenu de présenter un rapport commun. Qui plus est, **la plupart des États membres ont transposé les deux directives en un seul instrument national**.

À ce jour, les 28 États membres ont transposé les deux directives et acquis de l'expérience dans leur application. La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a également précisé l'interprétation des directives à travers sa jurisprudence.

Le présent rapport est donc l'occasion de:

- analyser l'application des directives,
- faire le point sur l'interprétation qui en est donnée par la Cour de justice et par les juridictions nationales,
- recenser les difficultés qui restent à résoudre.

Application des directives : les deux directives ont été transposées en droit interne, mais l'examen des situations nationales révèle que leur mise en œuvre et leur application sont encore sources de difficultés. C'est la raison pour laquelle la Commission a adopté des recommandations sur l'application des deux directives afin de remédier à ces difficultés.

Le rapport fait dans ce contexte un état des lieux de l'application des principales dispositions posant problème en mettant notamment en évidence les questions de :

- **discrimination indirecte**: il s'agit d'une notion complexe et un grand nombre d'États membres ont eu du mal à la transposer correctement ; aujourd'hui cette notion est consacrée par le droit, mais sa mise en œuvre reste une gageure en raison de son manque de clarté ou de sa mauvaise compréhension au niveau des juridictions nationales ;
- **renversement de la charge de la preuve** (cela signifie que, lorsqu'une personne se plaignant d'être victime d'une discrimination peut avancer des faits établissant une présomption de discrimination dans l'affaire en question, il appartient à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination): certains États membres indiquent que l'application correcte du renversement de la charge de la preuve reste une gageure et n'est pas suffisamment bien connue des juridictions nationales ;
- **la discrimination par association, supposition ou impression** : au vu de l'interprétation des textes, la Commission estime que les directives interdisent également les situations où une personne subit une discrimination directe fondée sur **l'impression ou l'hypothèse erronées** qu'elle possède les caractéristiques protégées par les directives - par exemple, si un(e) candidat(e) à l'embauche n'est pas sélectionné(e) parce que l'employeur pense à tort qu'il (elle) est d'une origine ethnique spécifique, ou homosexuel(le) ;
- **protection de tous dans l'UE** : il ressort clairement des deux directives que l'interdiction de la discrimination s'applique également aux ressortissants de pays tiers, mais qu'elle ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et s'entend sans préjudice des dispositions relatives à l'admission et au séjour. Cet aspect important des directives souligne le fait que l'interdiction de la discrimination bénéficie à tous dans l'Union européenne et pas seulement aux citoyens de l'UE. Pourtant, certains problèmes ne résultent pas directement de la législation, mais de la manière dont elle est appliquée sur le terrain.

Le rapport se penche également sur **les aspects propres à la directive 2000/43/CE** dont notamment sur les points suivants de ce texte:

- l'interdiction de la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique;
- le champ matériel de la directive;
- le rôle des organismes de promotion de l'égalité;
- la protection des Roms au titre de la directive

et détaille les difficultés liées à ces points spécifiques en termes de mise en œuvre et d'interprétation.

Principaux enseignements : tous les États membres ont pris les mesures nécessaires pour transposer les deux directives dans leur ordre juridique interne et mettre en place les procédures et les organismes indispensables à leur mise en œuvre.

Pour le rapport commun, le principal défi à relever est de sensibiliser davantage le public aux mesures de protection existantes et de **veiller à améliorer la mise en œuvre et l'application pratiques des directives**. La Commission indique qu'elle devrait s'efforcer, de concert avec les États membres et les organismes de promotion de l'égalité, d'exploiter pleinement le potentiel des directives en termes de protection du droit fondamental à l'égalité de traitement dans l'UE. Cependant, la législation à elle seule ne peut suffire à assurer la pleine égalité; elle doit aller de pair avec des interventions adaptées. Le programme de l'Union pour l'emploi et la solidarité sociale (PROGRESS) devrait financer des activités de sensibilisation et de formation en coopération avec les États membres, afin d'obtenir des améliorations tangibles de la prise de conscience des droits dans l'ensemble de l'UE.

Renforcer le rôle de surveillance des organismes nationaux de promotion de l'égalité devrait également contribuer de manière essentielle à rendre plus efficaces la mise en œuvre et l'application des directives.