

# Procedure file

Informations de base	
CNS - Procédure de consultation Directive	1999/0225(CNS) Procédure terminée
Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Directive sur l'égalité en matière d'emploi	
Voir aussi <a href="#">2007/2202(INI)</a>	
Voir aussi <a href="#">2014/2862(RSP)</a>	
Voir aussi <a href="#">2015/2116(INI)</a>	
Voir aussi <a href="#">2020/2086(INI)</a>	
Sujet 4.15.08 Travail, emploi et salaire: égalité homme femme et entre les personnes	

Acteurs principaux			
Parlement européen	Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
	<b>EMPL</b> Emploi et affaires sociales	PPE-DE <a href="#">MANN Thomas</a>	15/02/2000
	Commission pour avis	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
	<b>AFET</b> Affaires étrangères, droits de l'homme, sécurité commune, défense	La commission a décidé de ne pas donner d'avis.	
	<b>BUDG</b> Budgets	La commission a décidé de ne pas donner d'avis.	
	<b>LIBE</b> Libertés et droits des citoyens, justice, affaires intérieures	PSE <a href="#">SWIEBEL Joke</a>	24/02/2000
	<b>JURI</b> Juridique et marché intérieur	PSE <a href="#">MCCARTHY Arlene</a>	01/02/2000
	<b>ITRE</b> Industrie, commerce extérieur, recherche, énergie	PSE <a href="#">MCAVAN Linda</a>	28/03/2000
	<b>CULT</b> Culture, jeunesse, éducation, médias et sports	La commission a décidé de ne pas donner d'avis.	
	<b>FEMM</b> Droits de la femme et égalité des chances	PPE-DE <a href="#">MARTENS Maria</a>	26/01/2000
Conseil de l'Union européenne	Formation du Conseil	Réunion	Date
	<a href="#">Emploi, politique sociale, santé et consommateurs</a>	<a href="#">2313</a>	27/11/2000
	<a href="#">Emploi, politique sociale, santé et consommateurs</a>	<a href="#">2296</a>	17/10/2000
	Affaires sociales	<a href="#">2259</a>	08/05/2000
Commission européenne	DG de la Commission	Commissaire	

Evénements clés			
25/11/1999	Publication de la proposition législative	COM(1999)0565	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	<a href="#">2259</a>	
19/09/2000	Vote en commission		Résumé
19/09/2000	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture/lecture unique	<a href="#">A5-0264/2000</a>	
04/10/2000	Débat en plénière		
05/10/2000	Décision du Parlement	<a href="#">T5-0437/2000</a>	Résumé
12/10/2000	Publication de la proposition législative modifiée	COM(2000)0652	Résumé
27/11/2000	Adoption de l'acte par le Conseil suite à la consultation du Parlement		
27/11/2000	Fin de la procédure au Parlement		
02/12/2000	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques	
Référence de procédure	1999/0225(CNS)
Type de procédure	CNS - Procédure de consultation
Sous-type de procédure	Législation
Instrument législatif	Directive
	Voir aussi <a href="#">2007/2202(INI)</a> Voir aussi <a href="#">2014/2862(RSP)</a> Voir aussi <a href="#">2015/2116(INI)</a> Voir aussi <a href="#">2020/2086(INI)</a>
Base juridique	Traité CE (après Amsterdam) EC 013; Règlement du Parlement EP 050
Etape de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission parlementaire	EMPL/5/12524

Portail de documentation					
Document de base législatif		<a href="#">COM(1999)0565</a> <a href="#">JO C 177 27.06.2000, p. 0042 E</a>	25/11/1999	EC	Résumé
Comité des régions: avis		<a href="#">CDR0513/1999</a> <a href="#">JO C 226 08.08.2000, p. 0001</a>	12/04/2000	CofR	
Comité économique et social: avis, rapport		<a href="#">CES0596/2000</a> <a href="#">JO C 204 18.07.2000, p. 0082</a>	25/05/2000	ESC	
Rapport déposé de la commission, 1ère		<a href="#">A5-0264/2000</a>	19/09/2000	EP	

lecture/lecture unique	<a href="#">JO C 178 22.06.2001, p. 0009</a>				
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique	<a href="#">T5-0437/2000</a> <a href="#">JO C 178 22.06.2001, p. 0184-0254</a>	05/10/2000	EP	Résumé	
Proposition législative modifiée	COM(2000)0652 JO C 062 27.02.2001, p. 0152 E	12/10/2000	EC	Résumé	
Document de suivi	<a href="#">SEC(2005)1176</a>	28/09/2005	EC	Résumé	
Document de suivi	<a href="#">COM(2008)0225</a>	19/06/2008	EC	Résumé	
Document de suivi	SEC(2008)0524	19/06/2008	EC		
Document de suivi	COM(2014)0002	17/01/2014	EC	Résumé	
Document de suivi	SWD(2014)0005	17/01/2014	EC		
Document de suivi	<a href="#">COM(2021)0139</a>	19/03/2021	EC		
Document de suivi	SWD(2021)0063	19/03/2021	EC		

### Informations complémentaires

Commission européenne

[EUR-Lex](#)

### Acte final

[Directive 2000/78](#)

[JO L 303 02.12.2000, p. 0016](#) Résumé

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

**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 déclarés 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. ?

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

---

La commission a adopté le rapport de M. Thomas MANN (PPE-DE, D), qui approuve, sous réserve de plusieurs amendements, la proposition de directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (procédure de consultation). À la suite de l'adoption, en juin 2000, d'une directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, la commission a décidé que la directive dont il est ici question, et qui ne concerne que le monde du travail, devait se concentrer sur la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. En vue de garantir la cohérence de la législation, la commission a adopté plusieurs amendements (par ex. sur le harcèlement et la prise en compte d'une perspective en matière de genres) qui sont similaires aux dispositions de la directive relative à la question des races. Outre les domaines mentionnés dans la proposition de la Commission, la commission aimerait que la directive s'applique, entre autres choses, à l'accès au travail non rémunéré et volontaire ou à des fonctions officielles, à l'acquisition d'une expérience professionnelle, à la santé et à la sécurité, à l'information et à la consultation, à la participation aux élections syndicales et à l'accès à l'assistance sociale. Dans le cas des organisations religieuses, la commission a fait valoir que pour certaines occupations directement liées à la réalisation d'un objectif précis, à savoir l'"orientation idéologique" - par ex. dans les activités éducatives, sociales, de santé qu'elles mènent - une différence de traitement fondée sur la religion ou la croyance d'une personne ne constitue pas une discrimination. Les communautés religieuses pourraient ainsi recruter du personnel sur la base de critères religieux. Cependant, cela ne justifie pas une discrimination fondée sur un autre motif (par ex. l'orientation sexuelle). La commission est d'avis qu'une différence de traitement fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination directe lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et est appropriée et nécessaire à la réalisation de cet objectif. Elle fait remarquer également qu'en vue de garantir l'égalité de traitement pour les handicapés, il conviendrait de procéder à des "aménagements raisonnables" (c'est à dire, la mise à disposition ou modification d'équipements, de services ou d'installations ou modification de pratiques ou de procédures) qui permettraient à ces personnes de participer, à égalité, à un service, programme ou emploi.

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

---

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 les 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 incomber 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. ?

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

---

La Commission a modifié sa proposition à la lumière des amendements approuvés par le Parlement européen lors de la plénière d'octobre 2000. Les amendements qui ont été repris par la Commission peuvent être groupés dans trois grandes catégories: 1) les amendements qui alignent cette proposition sur la Directive 2000/43/CE du Conseil sur l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique (CNS/1999/0253). Il s'agit des questions suivantes : - référence aux traditions constitutionnelles communes aux États membres en tant que principes généraux du droit communautaire; - prise en compte de la question de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes ("discrimination multiple"); - référence aux lignes directrices pour l'emploi pour l'an 2000 approuvées par le Conseil européen de Helsinki; - définition élargie de la notion de harcèlement; - inclusion de l'incitation à la discrimination en tant que discrimination; - clarification du champ d'application matériel de la proposition en indiquant qu'elle s'applique tant au secteur public que privé, y compris aux organismes publics. Il est également précisé que la proposition s'appliquera au travail non rémunéré ou volontaire et à l'expérience pratique; - introduction du respect des principes de légitimité et proportionnalité par rapport aux différences de traitement justifiées en fonction d'une exigence professionnelle essentielle; - modification de la disposition sur l'action positive dans un sens plus proche de l'esprit de l'article 141.4 du Traité; - introduction de l'importance des procédures de conciliation pour faire valoir les droits et de la notion d'intérêt légitime pour la défense des droits; - précision que l'encouragement du dialogue social est sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux et de la conformité aux traditions et pratiques nationales; - introduction d'un nouvel article concernant le dialogue avec les organisations non-gouvernementales; - indication que les sanctions peuvent comprendre le versement d'indemnité à la victime; - diverses précisions concernant la disposition sur la mise en oeuvre de la directive afin de refléter plus fidèlement les divers systèmes existants dans les États membres; - renforcement du suivi du respect de la directive, notamment par le biais d'un contrôle périodique. Comme corollaire et pour des raisons de cohérence juridique, le texte a enlevé toute référence à la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique ; 2) les amendements qui clarifient ou améliorent la proposition: - épanouissement personnel comme l'une des raisons fondamentales pour exercer une profession ou un emploi; - discrimination en tant qu'obstacle à la libre circulation des personnes; - précision concernant le fait que les règles relatives à la charge de la preuve s'appliquent également en matière administrative; - application de la proposition aux ressortissants des États tiers; - simplification de la disposition relative à la diffusion de l'information ; 3) les amendements relatifs à des points majeurs liés au handicap et à la religion et les convictions : en ce qui concerne la discrimination fondée sur le handicap, le texte clarifie les termes d'aménagement raisonnables pour les personnes handicapées et de charge disproportionnée pour l'employeur. Pour ce qui est de la religion ou des convictions en tant qu'exigence professionnelle essentielle, la proposition de la Commission a été amendée afin de pouvoir couvrir les activités sociales des organisations religieuses. Elle a été également complétée afin de souligner que cette disposition ne pouvait pas donner lieu à une discrimination fondée sur un autre motif.?

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

---

OBJECTIF : mettre en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes en matière d'accès à l'emploi et au travail.

MESURE DE LA COMMUNAUTÉ : Directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

CONTENU : Conformément aux principes de l'article 13 du Traité CE, la directive vise à établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail. Définition : la directive donne une définition commune de la discrimination qu'elle soit directe (traitement ouvertement et objectivement moins favorable) ou indirecte (disposition, critère ou pratique apparemment neutre mais susceptible de produire un effet défavorable pour une personne ou un groupe de personnes déterminé). Il n'y aurait toutefois pas lieu de penser qu'il y a une discrimination indirecte lorsque qu'une disposition ou une pratique est objectivement justifiée par un objectif légitime ou lorsque, dans le cas d'un handicap, un employeur prend des mesures ou réalise des aménagements raisonnables pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi.

Le harcèlement, qui porte atteinte à la dignité d'une personne ou crée un environnement de travail hostile, intimidant ou offensant, est considéré comme discriminatoire. De même, l'incitation à la discrimination sera considérée comme un comportement discriminatoire. Champ d'application : la directive s'applique :

- 1) aux conditions d'accès à l'emploi, aux activités salariées ou non salariées, y compris les critères de recrutement, et la promotion;
- 2) à l'accès à tous les types d'orientation ou de formation professionnelles ou reconversion;
- 3) aux conditions d'emploi et de travail (y compris les conditions de rémunération et de licenciement);
- 4) à l'affiliation et à l'implication dans une organisation d'employeurs ou de travailleurs ou toute autre organisation professionnelle.

La directive s'applique également aux ressortissants des pays tiers mais ne vise pas les différences fondées sur la nationalité. Elle s'entend sans préjudice des dispositions en matière d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers sur le territoire de l'Union et à leur accès à l'emploi. Elle ne s'applique pas non plus aux régimes de sécurité sociale ou de protection sociale. Certaines différences de traitement sont 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 en particulier dans le cas d'activités professionnelles d'églises ou confessionnelles (toutefois, les États membres devront garantir dans ce cas qu'il n'y pas de discrimination fondée sur un autre motif);
- d'une différence de traitement fondées sur l'âge : de telles différences de traitement sont admises lorsqu'elles sont justifiées objectivement, appropriées et nécessaires sur le marché du travail (assurer la protection des jeunes ou des travailleurs âgés, fixer des exigences sur la durée de l'expérience professionnelle ou le recrutement, etc).

Des dérogations sont également prévues en vue de permettre aux États membres d'assurer la sécurité publique, la défense de l'ordre, la prévention des infractions pénales, la protection de la santé et les droits et libertés d'autrui. Les différences fondées sur le handicap et l'âge seraient également autorisées dans le contexte des forces armées.

Des aménagements raisonnables devront être prévus pour garantir le principe d'égalité de traitement dans le cadre du travail pour les personnes handicapées, à condition que cela n'implique pas une charge disproportionnée pour l'employeur.

La directive favorise les actions positives des États membres destinées à prévenir ou à corriger les situations d'inégalité existantes. Elle ne dispense pas les États membres à appliquer des dispositions plus favorables si nécessaire. 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 de conciliation ou 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 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. 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 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, y compris avec les organisations non gouvernementales concernées afin de favoriser le règlement des situations de discrimination.

Les dispositions discriminatoires nationales devront être supprimées ou déclarés 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. À noter que, vu la situation politique particulière de l'Irlande du Nord, des différences pourront être autorisées en ce qui concerne le recrutement dans les services de police et les postes d'enseignants.

ENTRÉE EN VIGUEUR : 02.12.2000.

DÉLAI DE TRANSPOSITION DANS LES ÉTATS MEMBRES : 02.12.2003.

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

---

[La Commission a établi un rapport sur la mise en application de 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.](#) Cette directive vise essentiellement à interdire les discriminations fondées sur la religion ou les convictions, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi, le travail et la formation professionnelle.

La directive 2000/78/CE devait être transposée en droit national pour le 2 décembre 2003 (dans l'UE 15) et le 1<sup>er</sup> mai 2004 pour les nouveaux États membres. Toutefois, aux termes de l'article 18 de la directive, les États membres pouvaient disposer d'un délai supplémentaire de 3 ans maximum pour mettre en œuvre les dispositions relatives à la discrimination fondée sur l'âge et le handicap, afin de tenir compte de conditions particulières. Les États membres souhaitant profiter de cette possibilité devaient en informer "immédiatement" la Commission, autrement dit avant la date limite de transposition de la directive.

La Suède, le Royaume-Uni (y compris Gibraltar), l'Allemagne, la Belgique et les Pays-Bas ont fait savoir à la Commission qu'ils souhaitaient bénéficier d'un délai supplémentaire de trois ans pour mettre en œuvre les dispositions de la directive relatives à la discrimination pour cause d'âge. Le Danemark a informé la Commission qu'il avait besoin d'une année supplémentaire. En ce qui concerne les dispositions relatives à la discrimination pour cause de handicap, le Danemark a pris une année supplémentaire, et la France et le Royaume-Uni (y compris Gibraltar) en ont demandé trois. En janvier 2004, l'Autriche a informé la Commission, par lettre du ministère de l'Emploi, que 4 de ses Länder souhaitaient faire usage du délai supplémentaire pour les discriminations fondées sur l'âge et le handicap, mais elle n'a fourni aucune information sur les conditions particulières justifiant ce délai supplémentaire et la notification a été reçue bien après la date de transposition de la directive. La Commission n'a donc pas accepté la notification de l'Autriche. Aucun des États membres ayant rejoint l'UE le 1<sup>er</sup> mai 2004 n'a demandé à la Commission une période supplémentaire pour transposer les prescriptions de la directive concernant l'âge et le handicap.

Conformément aux prescriptions de la directive, les États membres qui recourent à ce délai supplémentaire doivent faire rapport annuellement à la Commission sur les progrès accomplis. La Commission a rappelé cette obligation aux États membres concernés par un courrier qu'elle leur a adressé au début de décembre 2004.

La Commission doit elle aussi faire rapport annuellement au Conseil, non pas sur les mesures adoptées ? ceci se règle selon la voie normale par des procédures d'infraction - mais sur la transposition de la directive 2000/78/CE elle-même. Il ressort ainsi de ce rapport que de tous les motifs de discrimination, l'âge et le handicap sont particulièrement difficiles à transposer en droit national, surtout du fait des conséquences pouvant en résulter sur le marché du travail. L'interdiction de la discrimination pour cause d'âge et de handicap remet aussi en question des conceptions existant depuis longtemps sur les capacités des personnes et leur place dans la société. C'est pour cette raison que la directive 2000/78/CE a permis aux États membres de bénéficier d'un délai supplémentaire pour transposer les dispositions relatives à ces motifs de discrimination, en y liant l'obligation de transmettre à la Commission un rapport annuel complet sur les progrès réalisés.

La promptitude et le degré de détail avec lesquels il est répondu à cette obligation varient largement. L'entrée en vigueur de nouveaux actes législatifs au Danemark, en France, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni constitue un pas très positif vers la pleine transposition de la directive d'ici le 2 décembre 2006 et la Commission espère que les dispositions législatives des autres États membres qui ont fait usage d'un délai supplémentaire auront été adoptées et seront entrées en vigueur avant la date limite. La transposition de la directive 2000/78/CE devrait être alors achevée et l'objectif d'un marché du travail exempt de discriminations pourrait être approché.

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

---

La Commission a présenté un rapport sur l'application de 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. Cette directive a été adoptée en vertu de l'article 13 du traité CE, qui accorde au Conseil la compétence de prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. La directive devait être transposée en droit interne pour le 2 décembre 2003 dans l'UE-15, pour le 1<sup>er</sup> mars 2004 dans l'UE-10 et pour le 1er janvier 2007 en Bulgarie et en Roumanie, trois années supplémentaires étant accordées pour transposer les dispositions concernant l'âge et le handicap. La Commission examine actuellement toutes les mesures nationales de transposition pour s'assurer que cette directive est correctement appliquée. Si elle estime que ce n'est pas le cas, elle utilisera ses pouvoirs juridiques pour mettre la législation nationale concernée en conformité avec la directive.

Le présent rapport a été établi à partir des informations communiquées par les États membres. La Commission a également consulté les partenaires sociaux ainsi que les organisations de la société civile. Le rapport n'a pas pour but d'exposer en détail la transposition de toutes les dispositions de la directive dans les États membres, mais de décrire certains aspects qui semblent à la Commission particulièrement problématiques ou importants.

Si la directive 2000/43/CE protège contre la discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique dans un vaste éventail de domaines autres que celui de l'emploi (éducation, protection sociale, soins de santé, accès aux biens et aux services, logement), ce n'est pas le cas de la directive 2000/78/CE, qui est limitée à l'emploi, au travail et à la formation professionnelle. Répondant aux préoccupations exprimées par le Parlement européen et la société civile, la Commission a entrepris une étude pour évaluer la faisabilité d'éventuelles nouvelles initiatives visant à compléter le cadre juridique légal.

Le présent rapport montre que la plupart des États membres ont déjà des exigences plus strictes que les exigences minimales de la directive 2000/78/CE et s'orientent vers une stratégie unique en matière d'égalité où tous les motifs de discrimination sont traités de manière similaire. Cependant, pour parvenir à un niveau minimal uniforme de protection contre la discrimination, des textes supplémentaires pourraient être requis à l'échelon de l'Union européenne, et la Commission a annoncé, dans son programme de travail législatif 2008, qu'elle prévoit de proposer une directive pour appliquer le principe de l'égalité de traitement dans d'autres domaines que celui de l'emploi.

La Commission a mené une vaste consultation dans le cadre d'une évaluation des incidences visant à évaluer le problème en question, les options possibles et leurs répercussions dans les domaines économique et social. La forme et le contenu de toute proposition législative dépendra du résultat du processus d'évaluation des incidences. L'adoption par la Commission d'un projet de proposition législative est prévue pour juin 2008.

Le rapport conclut que la directive 2000/78/CE constitue une étape importante de la lutte contre la discrimination dans l'Union européenne. La transposition de la directive a exigé de la plupart des États membres d'importantes modifications de la législation existante, de manière à couvrir les nouveaux motifs de discrimination.

La transposition de la directive peut être considérée dans l'ensemble comme réussie, car tous les États membres ont promulgué une législation contre la discrimination couvrant tous les motifs de la directive, dans des domaines nouveaux pour bon nombre de pays. Dans la plupart des États membres, le cadre juridique peut être considéré comme adéquat, le problème principal se situant en fait au niveau de l'application de la directive.

Un problème particulier qui se pose est celui du respect des textes législatifs contre la discrimination. À cet égard, le renversement de la charge de la preuve devant les tribunaux, les sanctions dissuasives et l'existence d'institutions de soutien, notamment d'organismes pour l'égalité, pleinement compétents pour accomplir leurs tâches, sont tous des éléments essentiels pour l'établissement d'un cadre anti-discrimination adéquat.

La Commission reconnaît également que la législation ne suffit pas à elle seule à prévenir la discrimination et à encourager l'égalité. Une application et un respect de la législation assurés de manière adéquate et combinés à des mesures complémentaires au niveau national et communautaire constituent la clé de la réduction des discriminations fondées sur la religion ou les convictions, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle.