



Une initiative de l'Union européenne

Ce que vous devriez savoir

à propos de la loi contre les discriminations



Les questions les plus fréquemment posées

Pour la diversité



Contre les discriminations



Quels types de discriminations entrent dans le cadre de la nouvelle loi ?

- > La nouvelle législation européenne prohibe la discrimination et le harcèlement, celui-ci étant défini comme une discrimination. Cette nouvelle législation interdit en matière d'emploi et de formation toute discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique, l'orientation sexuelle, la religion et les convictions, l'âge ou le handicap. Elle interdit en outre la discrimination raciale dans des domaines comme l'éducation, la protection sociale (y compris la sécurité sociale et les soins de santé), les avantages sociaux, l'accès aux biens et services et y compris en matière de logement.

Qui est protégé contre la discrimination ?

- > Toute personne sur le territoire de l'Union est protégée contre toute mesure discriminatoire pour les motifs mentionnés ci-dessus.

Que signifie exactement la discrimination ?

- > La nouvelle législation couvre à la fois la discrimination directe et la discrimination indirecte. La discrimination directe est caractérisée par le traitement moins favorable d'une personne par rapport à une autre placée dans la même situation, du fait de son origine raciale ou ethnique, de sa religion ou de ses convictions, d'un handicap, de son âge ou de son orientation sexuelle.
- > Un cas typique de discrimination directe pourrait être par exemple une offre d'emploi stipulant «personnes handi-

capées non souhaitées». Cependant, dans la réalité, la discrimination se manifeste souvent de façon plus subtile. C'est pourquoi la loi couvre également la discrimination indirecte. Celle-ci est caractérisée par la présence de critères de sélection, de restrictions ou de pratiques qui désavantageraient certaines personnes du fait de leur origine raciale ou ethnique, de leur religion ou de leurs croyances, de leur handicap, de leur âge ou leur orientation sexuelle, sans qu'ils ne puissent être objectivement justifiés par un but légitime.

- > Un cas typique de discrimination indirecte pourrait être par exemple d'exiger de tous les candidats se présentant pour un poste qu'ils passent un test dans une langue déterminée, qui ne serait pourtant pas nécessaire à l'accomplissement de la fonction. Le test pourrait alors exclure un plus grand nombre de personnes dont la langue maternelle serait différente.

Et à propos du harcèlement et des représailles envers les témoins et les plaignants ?

- > Le harcèlement ayant pour but de violer la dignité d'une personne du fait de son origine raciale ou ethnique, de sa religion ou de ses convictions, de son handicap, de son âge ou de son orientation sexuelle, et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et agressif est strictement interdit par la nouvelle législation.
- > Les représailles envers les plaignants et les témoins sont également interdites. Il s'agit de maltraiter ou de traiter différemment une personne s'étant plaint de discrimination ou ayant apporté son soutien à un collègue s'étant lui-même plaint de discrimination.

Quelle est la conséquence pour les employeurs ?

- > La nouvelle législation s'applique à tous les employeurs des secteurs public et privé. La Directive couvre également les conditions d'accès aux emplois indépendants (comme par exemple les conditions s'appliquant à l'exercice de



certaines professions). Tous les employeurs devront vérifier leurs méthodes de recrutement, afin de s'assurer qu'ils ne pratiquent pas de discrimination directe ou indirecte dans leurs procédures, leurs critères de sélection, leur politique salariale et de promotion, leur politique de licenciement ou d'accès à la formation professionnelle. La nouvelle législation anti-discrimination s'applique à tous les stades du contrat de travail, depuis le recrutement jusqu'à la date de fin du contrat.

- > Vous trouverez plus d'informations relatives aux obligations imposées aux employeurs par la nouvelle législation et aux avantages liés à la mise en œuvre de politiques de Diversité dans les fiches d'information «Que peuvent faire les employeurs pour éliminer la discrimination et promouvoir la diversité?», «Que faire en cas de discrimination?», «Je ne fais pas de discrimination, n'est ce pas?», et «Gérer la diversité: les impacts». Tous ces documents sont disponibles sur:

www.stop-discrimination.info

Y a t'il des exceptions à l'interdiction générale de discrimination ?

- > La nouvelle législation permet quelques exceptions limitées au principe d'égalité de traitement, par exemple pour préserver l'éthique de certaines organisations religieuses, ou pour permettre l'adoption de mesures visant à promouvoir l'insertion des travailleurs les plus jeunes et les plus âgés sur le marché du travail.

Comment les victimes doivent-elles procéder pour porter plainte pour discrimination ?

- > La législation impose aux Etats Membres de donner la possibilité aux victimes de discrimination de déposer une plainte par le biais d'une procédure judiciaire ou administrative, et de prévoir des peines appropriées à l'encontre des auteurs de la discrimination.

- > La loi prévoit également le partage de la charge de la preuve dans les affaires civiles, mesure qui permettra aux victimes de discrimination d'en prouver la réalité plus facilement.

Quelles aides sont prévues pour les victimes de discrimination ?

- > La loi sur la discrimination raciale impose aux Etats Membres la désignation d'organismes chargés de promouvoir l'égalité des traitements par l'apport d'une aide indépendante aux victimes, la réalisation d'études, la publication de rapports indépendants et la formulation de recommandations. Les victimes de discrimination pourront également recevoir l'appui d'une organisation non-gouvernementale ou d'un syndicat ayant un intérêt légitime dans les affaires concernées.


Qu'en est-il en matière d'égalité entre les sexes ?

- > Les hommes comme les femmes sont protégés contre toute mesure discriminatoire dans les secteurs couverts par les différentes directives. En outre, la discrimination sexuelle est également couverte par une législation indépendante. C'est un héritage de la longue histoire de l'action contre la discrimination sexuelle en Europe, qui remonte pratiquement aux débuts de la Communauté Européenne. Il y a donc de nombreuses lois européennes en vigueur couvrant ce type de discrimination, et même un soutien financier accordé via le Programme Communautaire d'Egalité des Sexes (2001-2005).

Quand la nouvelle législation entrera t-elle en vigueur ?

- > Les articles de la nouvelle loi doivent être intégrés aux lois nationales des Etats Membres. La date limite pour l'intégration des articles relatifs à l'égalité raciale était fixée au 19 juillet 2003. Celle pour l'intégration des





articles relatifs à l'orientation sexuelle, aux religions et aux convictions, au handicap et à l'âge était fixée au 2 décembre 2003. Certains Etats Membres ont demandé un report pouvant aller jusqu'à trois ans pour aligner leurs législations nationales avec les dispositions relatives au handicap et à l'âge.

Quel sera l'impact de l'élargissement de l'Union Européenne ?

- > Tous les nouveaux Etats Membres devront intégrer les dispositions européennes en matière de lutte contre la discrimination à leur législation nationale préalablement à leur date d'adhésion effective à l'Union Européenne.

Des fonds de l'UE sont-ils prévus pour soutenir des projets de lutte contre la discrimination ?

- > Le Programme d'Action Communautaire, qui s'étale sur la période 2001-2006, dispose d'un budget

d'approximativement 100 millions d'Euros. L'objectif ambitieux de ce programme est de changer concrètement les attitudes et les pratiques discriminatoires. Trois actions prioritaires ont été définies : améliorer la connaissance de la nature des discriminations, apporter un soutien aux organisations impliquées dans la lutte contre la discrimination, et améliorer la prise de conscience de l'existence des discriminations et des avantages de la diversité. Pour obtenir plus d'informations sur ce programme, visitez le site Web de la Commission :

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

Que fait l'Union Européenne pour promouvoir le débat sur la diversité et la discrimination ?

- > L'Union Européenne a lancé dans le cadre du Programme d'Action Communautaire une campagne d'information majeure dans tous les pays de l'Union, travaillant en étroite collaboration avec les syndicats, les employeurs, les ONG et les autorités nationales, afin de mettre en lumière les avantages apportés par la diversité au sein de l'entreprise et au delà.
- > Pour obtenir plus d'informations sur cette campagne, connectez-vous à <http://www.stop-discrimination.info>

Cette fiche d'information fait partie d'une série consacrée à l'information de base sur la Politique Anti-Discrimination de l'Union Européenne, et vise à apporter des conseils pratiques aux organisations et aux individus pour éviter et combattre la discrimination. Pour obtenir plus d'informations sur la campagne lancée à l'échelle de l'Union Européenne «Pour la diversité. Contre les discriminations.» et sur la situation dans votre Etat Membre, visitez notre site Web, www.stop-discrimination.info

www.stop-discrimination.info

