

2) Non-discrimination et égalité de traitement en milieu professionnel

a. Directive 2011/98/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre

Journal officiel n° L 343 du 23/12/2011 p. 0001 – 0009

[Considérants]

(29) Les États membres devraient appliquer les dispositions de la présente directive sans discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, notamment conformément à la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique [15] et à la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

b. Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire

Journal officiel n° L 327 du 05/12/2008 p. 0009 – 0014

CHAPITRE II - CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

Article 5 - Principe d'égalité de traitement

1. Pendant la durée de leur mission auprès d'une entreprise utilisatrice, les conditions essentielles de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires sont au moins celles qui leur seraient applicables s'ils étaient recrutés directement par ladite entreprise pour y occuper le même poste.

Aux fins de l'application du premier alinéa, les règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice concernant:

- a) la protection des femmes enceintes et des mères en période d'allaitement et la protection des enfants et des jeunes; ainsi que
- b) l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et toute action visant à combattre les discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle;

doivent être respectées, telles qu'elles sont établies par la législation, la réglementation, les dispositions administratives, les conventions collectives ou toute autre disposition de portée générale.

(...)

c. Règlement (CE) n° 1927/2006 du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 portant création du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation

Journal officiel n° L 406 du 30/12/2006 p. 0001 – 0006, dernièrement modifié par le règlement (CE) n° 546/2009 du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009, Journal officiel n° L 167 du 29/06/2009 p. 0026 - 0029

Article 7 Égalité entre les hommes et les femmes et absence de discrimination

La Commission et les États membres veillent à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et l'intégration de la perspective de genre lors des différentes étapes de la mise en œuvre du FEM. La Commission et les

États membres prennent les mesures appropriées pour prévenir toute discrimination fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle lors des différentes étapes de la mise en œuvre du FEM et, en particulier, dans l'accès à celui-ci.

d. Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services

Journal officiel n° L 373 du 21/12/2004 p. 0037 – 0043

[Considérants]

(3) Tout en interdisant la discrimination, il est important de respecter d'autres libertés et droits fondamentaux, notamment la protection de la vie privée et familiale, ainsi que les transactions qui se déroulent dans ce cadre, et la liberté de religion.

e. Règlement (CE, Euratom) n° 723/2004 du Conseil du 22 mars 2004 modifiant le statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le régime applicable aux autres agents de ces Communautés

Journal officiel n° L 124 du 27/04/2004 p. 0001 – 0118

Annexe I Modifications du statut des fonctionnaires des Communautés européennes

Le statut des fonctionnaires des Communautés européennes est modifié comme suit:

1) (...)

3) l'ancien article 1er bis devient l'article 1er quinquies et est modifié comme suit:

a) le paragraphe 1 est remplacé par le texte suivant:

"1. Dans l'application du présent statut est interdite toute discrimination, telle qu'une discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Aux fins du présent statut, les partenariats non matrimoniaux sont traités au même titre que le mariage, pourvu que toutes les conditions énumérées à l'article 1er, paragraphe 2, point c), de l'annexe VII soient remplies.";

(...)

30) l'article 26 est modifié comme suit:

a) au troisième alinéa, le texte suivant est ajouté après les mots "lettre recommandée": "à la dernière adresse indiquée par le fonctionnaire.";

b) le quatrième alinéa est remplacé par le texte suivant: "Aucune mention faisant état des activités et opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses d'un fonctionnaire, de son origine raciale ou ethnique ou de son orientation sexuelle, ne peut figurer à ce dossier.

Toutefois, l'alinéa précédent n'interdit pas le versement au dossier d'actes administratifs ou de documents connus du fonctionnaire qui sont nécessaires à l'application du présent statut.";

(...)

Annexe II Modifications du régime applicable aux autres agents des Communautés européennes

Le régime applicable aux autres agents des Communautés européennes est modifié comme suit:

45) le titre IV actuel devient le titre V) et le titre suivant est inséré:

"TITRE IV AGENTS CONTRACTUELS

CHAPITRE 3 CONDITIONS D'ENGAGEMENT

Article 82

1. Les agents contractuels sont recrutés sur une base géographique aussi large que possible parmi les ressortissants des États membres, sans distinction d'origine raciale ou ethnique, de conviction politique, philosophique ou religieuse, d'âge ou de handicap, de sexe ou d'orientation sexuelle et indépendamment de leur état civil ou de leur situation familiale.

f. Code de conduite de la Banque centrale européenne édicté conformément à l'article 11.3 du règlement intérieur de la Banque centrale européenne

Journal officiel n° C 076 du 08/03/2001 p. 0012 - 0015

2. Principes fondamentaux

2.1. Égalité de traitement et non-discrimination [alinéa1]

Les destinataires doivent éviter toute forme de discrimination et en particulier toute discrimination fondée sur la race, la nationalité, le sexe, l'âge, un handicap physique, les préférences sexuelles, les opinions politiques, les conceptions philosophiques ou les convictions religieuses.

g. Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Journal officiel n° L 303 du 02/12/2000 p. 0016 - 0022

[Considérants]

(...)

(11) La discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle peut compromettre la réalisation des objectifs du traité CE, notamment un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, le relèvement du niveau et de la qualité de la vie, la cohésion économique et sociale, la solidarité et la libre circulation des personnes.

(12) À cet effet, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans les domaines régis par la présente directive doit être interdite dans la Communauté. Cette interdiction de discrimination doit également s'appliquer aux ressortissants de pays tiers, mais elle ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et est sans préjudice des dispositions en matière d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers et à leur accès à l'emploi et au travail.

(...)

(23) Dans des circonstances très limitées, une différence de traitement peut être justifiée lorsqu'une caractéristique liée à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée. Ces circonstances doivent être mentionnées dans les informations fournies par les États membres à la Commission.

(24) L'Union européenne a reconnu explicitement dans sa déclaration n° 11 relative au statut des Églises et des organisations non confessionnelles, annexée à l'acte final du traité d'Amsterdam, qu'elle respecte et ne préjuge pas le statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les Églises et les associations ou communautés religieuses dans les États membres et qu'elle respecte également le statut des organisations philosophiques et non confessionnelles. Dans cette perspective, les États membres peuvent maintenir ou prévoir des dispositions spécifiques sur les exigences professionnelles essentielles, légitimes et justifiées susceptibles d'être requises pour y exercer une activité professionnelle.

(...)

(26) L'interdiction de la discrimination doit se faire sans préjudice du maintien ou de l'adoption de mesures destinées à prévenir ou à compenser des désavantages chez un groupe de personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, et ces mesures peuvent autoriser l'existence d'organisations de personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés lorsque leur objet principal est la promotion des besoins spécifiques de ces personnes.

(...)

(29) Les personnes qui ont fait l'objet d'une discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle doivent disposer de moyens de protection juridique adéquats. Pour assurer un niveau de protection plus efficace, les associations ou les personnes morales doivent aussi être habilitées à engager une procédure, selon des modalités fixées par les États membres, pour le compte ou à l'appui d'une victime, sans préjudice des règles de procédure nationales relatives à la représentation et à la défense devant les juridictions.

(...)

(31) L'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose dès qu'il existe une présomption de discrimination et, dans les cas où cette situation se vérifie, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement requiert que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse. Toutefois, il n'incombe pas à la partie défenderesse de prouver que la partie demanderesse appartient à une religion donnée, possède des convictions données, présente un handicap donné, est d'un âge donné ou d'une orientation sexuelle donnée.

(...)

Chapitre I Dispositions générales

Article 1 Objet

La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

Article 2 Concept de discrimination

1. Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1er.

2. Aux fins du paragraphe 1:

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que:

i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que

ii) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.

3. Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres.

4. Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'article 1er est considéré comme une discrimination au sens du paragraphe 1.

5. La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui.

Article 4 Exigences professionnelles

(...)

2. Les États membres peuvent maintenir dans leur législation nationale en vigueur à la date d'adoption de la présente directive ou prévoir dans une législation future reprenant des pratiques nationales existant à la date d'adoption de la présente directive des dispositions en vertu desquelles, dans le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation. Cette différence de traitement doit s'exercer dans le respect des dispositions et principes constitutionnels des États membres, ainsi que des principes généraux du droit communautaire, et ne saurait justifier une discrimination fondée sur un autre motif.

Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente directive est donc sans préjudice du droit des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, agissant en conformité avec les dispositions constitutionnelles et législatives nationales, de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation.

Chapitre III Dispositions particulières

Article 15 Irlande du Nord

1. Pour faire face à la sous-représentation de l'une des principales communautés religieuses dans les services de police d'Irlande du Nord, les différences de traitement en matière de recrutement dans ces services, y compris pour le personnel de soutien, ne constituent pas une discrimination, dans la mesure où ces différences de traitement sont expressément autorisées par la législation nationale.

2. Afin de maintenir un équilibre dans les possibilités d'emploi pour les enseignants en Irlande du Nord tout en contribuant à surmonter les divisions historiques entre les principales communautés religieuses qui y sont présentes, les dispositions de la présente directive en matière de religion ou de convictions ne s'appliquent pas au recrutement des enseignants dans les écoles d'Irlande du Nord, dans la mesure où cela est expressément autorisé par la législation nationale.

h. Règlement (CE, CECA, Euratom) n° 781/98 du Conseil du 7 avril 1998 modifiant le statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le régime applicable aux autres agents de ces Communautés en matière d'égalité de traitement

Journal officiel n° L 113 du 15/04/1998 p. 0004 - 0005

Article premier

Le statut des fonctionnaires des Communautés européennes est modifié comme suit:

1) Après l'article 1er, l'article 1er bis suivant est inséré:

«Article premier bis

1. Les fonctionnaires ont droit dans l'application du statut à l'égalité de traitement sans référence, directe ou indirecte, à la race, à la conviction politique, philosophique ou religieuse, au sexe ou à l'orientation sexuelle, sans préjudice des dispositions statutaires pertinentes requérant un état civil déterminé.» (...)

2) À l'article 27, le deuxième alinéa est remplacé par le texte suivant:

«Les fonctionnaires sont choisis sans distinction de race, de conviction politique, philosophique ou religieuse, de sexe ou d'orientation sexuelle et indépendamment de leur état civil ou de leur situation familiale.»

Article 2

Le régime applicable aux autres agents des Communautés européennes est modifié comme suit:

(...)

2) À l'article 12, paragraphe 1, le deuxième alinéa est remplacé par le texte suivant:

«Les agents temporaires sont choisis sans distinction de race, de conviction politique, philosophique ou religieuse, de sexe ou d'orientation sexuelle et indépendamment de leur état civil ou de leur situation familiale.»

(...)

i. Règlement (CECA, CEE, Euratom) n° 1860/76 du Conseil, du 29 juin 1976, portant fixation du régime applicable au personnel de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Journal officiel n° L 214 du 06/08/1976 p. 0024 - 0046, dernièrement modifié par le règlement (Euratom, CECA, CEE) n° 680/87 du Conseil du 23 février 1987, Journal officiel n° L 072 du 14/03/1987 p. 0015 - 0028

Chapitre 3 Conditions d'engagement

Article 23

1. L'engagement des agents doit viser à assurer à la Fondation le concours de personnes possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité, recrutées sur une base géographique aussi large que possible parmi les ressortissants des États membres des Communautés européennes.

Les agents sont choisis sans distinction de race, de croyance ou de sexe.

(...)