

B. Non-discrimination et égalité de traitement

1) Lutte contre le racisme et la xénophobie

a. Résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres réunis au sein du Conseil, du 23 octobre 1995, portant sur la réponse des systèmes éducatifs aux problèmes du racisme et de la xénophobie

Journal officiel n° C 312 du 23/11/1995 p. 0001 – 0003

I. Considérations générales

L'éducation et la formation jouent un rôle de grande importance impliquant des efforts aux niveaux local, national et européen en matière de lutte contre le racisme et la xénophobie.

Une des tâches fondamentales des systèmes éducatifs est de promouvoir le respect de toutes les personnes, indépendamment de leurs origines culturelles et de leurs croyances religieuses. De plus, ils peuvent apporter une contribution irremplaçable à l'amélioration de la connaissance de la diversité culturelle européenne.

(...)

II. Le rôle des systèmes éducatifs comme moyen d'action contre les attitudes racistes et xénophobes

(...)

Les systèmes éducatifs peuvent contribuer utilement à favoriser le respect, la tolérance et la solidarité envers des personnes et des communautés ayant une origine ethnique, culturelle et des croyances religieuses différentes grâce à des mesures telles que celles indiquées ci-après: (...)

En conclusion, LE CONSEIL ET LES REPRÉSENTANTS DES GOUVERNEMENTS DES ÉTATS MEMBRES:

INVITENT la Commission, en collaboration avec les États membres:

3) à contribuer à l'échange d'expériences en collectant et diffusant des informations sur la contribution apportée par les systèmes éducatifs européens à la lutte contre le racisme et la xénophobie et à l'intégration des personnes d'origines ethniques, culturelles et religieuses différentes;

b. Résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, du 5 octobre 1995, relative à la lutte contre le racisme et la xénophobie dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales

Journal officiel n° C 296 du 10/11/1995 p. 0013 – 0014

[Considérants]

considérant que, dans sa résolution du 19 janvier 1995 sur le livre blanc sur la politique sociale européenne (5), le Parlement européen avait invité instamment la Commission «à présenter des propositions visant à garantir l'égalité des chances sur le marché du travail, indépendamment de considérations liées à l'âge, à la race, au sexe, aux handicaps et aux convictions»;

(...)

considérant que cette résolution n'affecte ni le droit communautaire, notamment en matière de libre circulation des personnes, ni les dispositions nationales pertinentes, notamment en matière de sécurité sociale, droit de séjour et accès à l'emploi applicables aux personnes qui ne sont pas couvertes par le droit communautaire,

1. CONDAMNENT avec la plus grande fermeté le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme, sous toutes leurs formes, la violation caractérisée des droits de la personne, ainsi que l'intolérance religieuse, notamment dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales;

(...)

4. NOTENT avec intérêt que le Conseil est en train d'étudier des mesures qui ont pour objectifs:

a) l'incrimination dans le droit interne des États membres de toute incitation à la discrimination, à la violence et à la haine raciale ou religieuse;

(...)

7. INVITENT les États membres, en tenant compte des recommandations élaborées par la Commission consultative «Racisme et xénophobie», à progresser sur la voie des objectifs communs suivants:

a) assurer la protection des personnes contre toute forme de discrimination pour des raisons de race, couleur, religion ou origine nationale ou ethnique;

(...)

e) encourager auprès des jeunes et dans l'opinion publique européenne l'adhésion aux principes démocratiques et aux droits de l'homme ainsi qu'au principe de la diversité culturelle et religieuse;

c. Résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, du 29 mai 1990, relative à la lutte contre le racisme et la xénophobie

Journal officiel n° C 157 du 27/06/1990 p. 0001 – 0003

[Considérants]

considérant que, le 11 juin 1986, le Parlement européen, le Conseil, les représentants des États membres réunis au sein du Conseil et la Commission, constatant l'existence et la croissance dans la Communauté d'attitudes, de mouvements et d'actes de violence xénophobes souvent dirigés contre des immigrés, ont adopté une déclaration contre le racisme et la xénophobie (6) dans laquelle ils condamnent avec vigueur toutes les manifestations d'intolérance, d'hostilité et d'utilisation de force à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de différences raciale, religieuse, culturelle, sociale ou nationale et estiment indispensable que soient prises toutes les dispositions nécessaires pour garantir la réalisation de leur volonté commune de sauvegarder la personnalité et la dignité de chaque membre de la société et de refuser toute forme de ségrégation à l'encontre des étrangers;

d. Déclaration contre le racisme et la xénophobie

Journal officiel n° C 158 du 25/06/1986 p. 0001 - 0003

LE PARLEMENT EUROPÉEN, LE CONSEIL, LES REPRÉSENTANTS DES ÉTATS MEMBRES RÉUNIS AU SEIN DU CONSEIL ET LA COMMISSION,

(...)

1. condamnent avec vigueur toutes les manifestations d'intolérance, d'hostilité et d'utilisation de force à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de différences raciale, religieuse, culturelle, sociale ou nationale.

(...)

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.

(...)

3) Non-discrimination du citoyen dans la conduite administrative

a. Règlement (CE) n° 810/2009 du Parlement européen et du Conseil du 13 juillet 2009 établissant un code communautaire des visas (code des visas)

Journal officiel n° L 243 du 15/09/2009 p. 0001 – 0058, dernièrement modifié par le Règlement (UE) n° 154/2012 du Parlement européen et du Conseil du 15 février 2012, Journal officiel n° L 058 du 29/02/2012 p. 0003 - 0004

TITRE III PROCÉDURES ET CONDITIONS DE DÉLIVRANCE DES VISAS

CHAPITRE II La demande

Article 14 Documents justificatifs

1. Lorsqu'il introduit une demande de visa uniforme, le demandeur présente les documents suivants:
(...)

TITRE IV GESTION ADMINISTRATIVE ET ORGANISATION

Article 39 Comportement du personnel

1. Les consulats des États membres veillent à ce que les demandeurs soient reçus avec courtoisie.
2. Dans l'exercice de ses fonctions, le personnel consulaire fait preuve du plus grand respect de la dignité humaine. Toute mesure prise doit être proportionnée aux objectifs poursuivis.
3. Dans l'exercice de ses missions, le personnel consulaire s'interdit toute discrimination à l'égard des personnes fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les croyances, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

ANNEXE II Liste non exhaustive de documents justificatifs

Les justificatifs visés à l'article 14, que les demandeurs de visa doivent produire, sont notamment les suivants:

A. DOCUMENTS RELATIFS À L'OBJET DU VOYAGE

(...)

- 4) pour des voyages entrepris pour une manifestation à caractère politique, scientifique, culturel, sportif ou religieux, ou pour toute autre raison:

- invitations, cartes d'entrée, inscriptions ou programmes indiquant (dans la mesure du possible) le nom de l'organisme d'accueil et la durée du séjour, ou tout autre document approprié indiquant l'objet du voyage;

ANNEXE X LISTE D'EXIGENCES MINIMALES À INCLURE DANS L'INSTRUMENT JURIDIQUE EN CAS DE COOPÉRATION AVEC DES PRESTATAIRES DE SERVICES EXTÉRIEURS

(...)

B. Concernant l'exécution de ses activités, le prestataire de services extérieur veille, en matière de comportement de son personnel, à ce que celui-ci:

- a) soit formé de manière adéquate;
- b) dans l'accomplissement de ses tâches:
 - reçoive les demandeurs avec courtoisie,
 - respecte la dignité humaine et l'intégrité du demandeur,

- ne pratique aucune discrimination à l'égard de personnes en raison du sexe, de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou de la croyance, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle, et
- respecte les règles de confidentialité, qui sont également applicables lorsque les membres du personnel ont quitté leur poste ou après suspension ou échéance de l'instrument juridique;

(...)

b. Règlement (CE) n° 390/2009 du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2009 modifiant les instructions consulaires communes concernant les visas adressées aux représentations diplomatiques et consulaires de carrière, en liaison avec l'introduction d'identifiants biométriques et de dispositions relatives à l'organisation de la réception et du traitement des demandes de visa

Journal officiel n° L 131 du 28/05/2009 p. 0001 – 0010, dernièrement modifié par le règlement (CE) n° 810/2009 du Parlement européen et du Conseil du 13 juillet 2009 établissant un code communautaire des visas (code des visas), Journal officiel n° L 243 du 15/09/2009 p. 0001 - 0058

[Visas]

(1) Pour pouvoir vérifier avec certitude l'identité des demandeurs de visa, il convient d'introduire des données biométriques dans le système d'information sur les visas (VIS — Visa Information System) créé par la décision 2004/512/CE du Conseil [3] et de mettre en place un cadre juridique pour le recueil de ces identifiants biométriques. Par ailleurs, la mise en œuvre du VIS exige de nouvelles formes d'organisation pour la réception des demandes de visa.

(...)

Article premier Modifications des instructions consulaires communes

Les instructions consulaires communes adressées aux représentations diplomatiques et consulaires de carrière sont modifiées comme suit:

(...)

2) La partie III est modifiée comme suit:

(...)

b) Le point suivant est ajouté:

"5. Comportement du personnel

Les représentations diplomatiques ou consulaires des États membres veillent à ce que les demandeurs soient reçus avec courtoisie.

Dans l'exercice de ses fonctions, le personnel consulaire fait preuve du plus grand respect de la dignité humaine. Toute mesure prise doit être proportionnée aux objectifs poursuivis.

Dans l'exercice de ses missions, le personnel consulaire s'interdit toute discrimination à l'égard des personnes fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les croyances, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle."

(...)

5) L'annexe suivante est ajoutée:

"ANNEXE 19

Liste d'exigences minimales à inclure dans l'instrument juridique en cas de coopération avec des prestataires de services extérieurs

(...)

B) Concernant l'exécution de ses activités, le prestataire de services extérieur veille, en matière de comportement de son personnel, à ce que celui-ci:

a) soit formé de manière adéquate;

b) dans l'accomplissement de ses tâches:

- reçoive les demandeurs avec courtoisie,
- respecte la dignité humaine et l'intégrité du demandeur,
- ne pratique aucune discrimination à l'égard de personnes en raison du sexe, de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou de la croyance, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle, et
- respecte les règles de confidentialité, qui sont également applicables lorsque les membres du personnel ont quitté leur poste ou après suspension ou échéance de l'instrument juridique;

c. Directive 2008/115/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relative aux normes et procédures communes applicables dans les États membres au retour des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier

Journal officiel n° L 348 du 24/12/2008 p. 0098 – 0107

[Considérants]

(21) Les États membres devraient mettre en œuvre la présente directive sans faire de 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.

d. Règlement (CE) n° 767/2008 du Parlement européen et du Conseil du 9 juillet 2008 concernant le système d'information sur les visas (VIS) et l'échange de données entre les États membres sur les visas de court séjour (règlement VIS)

Journal officiel n° L 218 du 13/08/2008 p. 0060 – 0081, dernièrement modifié par le règlement (CE) n° 810/2009 du Parlement européen et du Conseil du 13 juillet 2009 établissant un code communautaire des visas (code des visas), Journal officiel n° L 243 du 15/09/2009 p. 0001 - 0058

[Considérants]

(12) Tout traitement des données du VIS devrait être proportionné aux objectifs poursuivis et nécessaire à l'exécution des tâches des autorités compétentes. Lorsqu'elles utilisent le VIS, les autorités compétentes devraient veiller au respect de la dignité humaine et de l'intégrité des personnes dont les données sont demandées et ne devraient pratiquer aucune discrimination à l'encontre de personnes en raison du sexe, de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou de la croyance, d'un handicap, de l'âge ou de la tendance sexuelle.

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 7 - Principes généraux

1. Chaque autorité compétente habilitée à accéder au VIS conformément aux dispositions du présent règlement s'assure que son utilisation est nécessaire, appropriée et proportionnée à l'accomplissement des missions des autorités compétentes.

2. Chaque autorité compétente veille, dans l'utilisation du VIS, à ne pratiquer aucune discrimination à l'égard de demandeurs et de titulaires de visas en raison du sexe, de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou de la croyance, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle, et à respecter pleinement la dignité humaine et l'intégrité du demandeur ou titulaire de visa.

e. Règlement (CE) n° 863/2007 du Parlement Européen et du Conseil du 11 juillet 2007 instituant un mécanisme de création d'équipes d'intervention rapide aux frontières et modifiant le règlement (CE) n° 2007/2004 du Conseil pour ce qui a trait à ce mécanisme et définissant les tâches et compétences des agents invités

Journal officiel n° L 199 du 31/07/2007 p. 0030 – 0039

[Considérants]

(16) Le présent règlement contribue à l'application correcte du règlement (CE) no 562/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 établissant un code communautaire relatif au régime de franchissement des frontières par les personnes (code frontières Schengen) [3]. À cette fin, les membres de l'équipe et les agents invités devraient s'abstenir, dans le cadre de leurs activités de contrôle et de surveillance des frontières, de toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Toutes les mesures prises dans l'exercice de leurs tâches et compétences devraient être proportionnées aux objectifs poursuivis.

Article 6 - Tâches et compétences des membres des équipes

2. Les membres des équipes respectent pleinement la dignité humaine dans l'exercice de leurs tâches et compétences. Toutes les mesures prises dans l'exercice de leurs tâches et compétences sont proportionnées aux objectifs poursuivis. Dans l'exercice de leurs tâches et compétences, les membres des équipes s'abstiennent de toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

f. Règlement (CE) n° 562/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 établissant un code communautaire relatif au régime de franchissement des frontières par les personnes (code frontières Schengen)

Journal officiel n° L 105 du 13/04/2006 p. 0001 – 0032, dernièrement modifié par la décision du Conseil de l'Union européenne du 5 décembre 2011, Journal officiel n° L 112 du 24/4/2012, p. 0006 - 0110

Titre II Frontières extérieures

Chapitre I Franchissement des frontières extérieures et conditions d'entrée

Article 5 Conditions d'entrée pour les ressortissants de pays tiers

1. Pour un séjour n'excédant pas trois mois sur une période de six mois, les conditions d'entrée pour les ressortissants de pays tiers sont les suivantes: (...)
2. Une liste non exhaustive des justificatifs que le garde-frontière peut exiger du ressortissant de pays tiers afin de vérifier le respect des conditions visées au paragraphe 1, point c), figure à l'annexe I.

Chapitre II Contrôle aux frontières extérieures et refus d'entrée

Article 6 Traitement des vérifications aux frontières

1. Les garde-frontières respectent pleinement la dignité humaine dans l'exercice de leurs fonctions. Toutes les mesures prises dans l'exercice de leurs fonctions sont proportionnées aux objectifs poursuivis.
2. Lors des vérifications aux frontières, les garde-frontières n'exercent envers les personnes aucune discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Annexe I Justificatifs servant à vérifier le respect des conditions d'entrée

Les justificatifs visés à l'article 5, paragraphe 2, peuvent être les suivants: (...)

d) pour des voyages entrepris pour une manifestation à caractère politique, scientifique, culturel, sportif ou religieux, ou pour toute autre raison:

invitations, cartes d'entrée, inscriptions ou programmes indiquant, dans la mesure du possible, le nom de l'organisme d'accueil et la durée du séjour, ou tout autre document approprié indiquant l'objet de la visite.

g. Règlement (CE) n° 2007/2004 du Conseil du 26 octobre 2004 portant création d'une Agence européenne pour la gestion de la coopération opérationnelle aux frontières extérieures des États membres de l'Union européenne

Journal officiel n° L 349 du 25/11/2004 p. 0001 – 0011, dernièrement modifié par le règlement (UE) n° 1168/2011 du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2011, Journal officiel n° L 304 du 22/11/2011 p. 0001 – 0017

CHAPITRE II TÂCHES

Article 3 ter Composition et déploiement des équipes européennes de gardes-frontières

4. Les membres des équipes européennes de gardes-frontières respectent pleinement les droits fondamentaux, y compris l'accès aux procédures d'asile, et la dignité humaine dans l'accomplissement de leurs tâches et l'exercice de leurs compétences. Toutes les mesures prises dans l'accomplissement de leurs tâches et l'exercice de leurs compétences sont proportionnées aux objectifs poursuivis. Dans l'accomplissement de leurs tâches et l'exercice de leurs compétences, ils s'abstiennent de toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

h. Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE et pour la Suisse)

Journal officiel n° L 166 du 30/04/2004 p. 0001 – 0123, dernièrement modifié par le règlement (UE) n° 1224/2012 de la Commission du 18 décembre 2012, Journal officiel n° L 349 du 19/12/2012 p. 0045 - 0046

TITRE PREMIER DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 3 Champ d'application matériel

(...)

5. Le présent règlement ne s'applique pas:

a) à l'assistance sociale et médicale;

b) aux prestations octroyées dans le cas où un État membre assume la responsabilité de dommages causés à des personnes et prévoit une indemnisation, telles que les prestations en faveur des victimes de la guerre et d'actions militaires ou de leurs conséquences, des victimes d'un délit, d'un meurtre ou d'attentats terroristes, des personnes ayant subi un préjudice occasionné par les agents de l'État membre dans l'exercice de leurs fonctions ou des personnes ayant subi une discrimination pour des motifs politiques ou religieux ou en raison de leurs origines.

i. Code de bonne conduite administrative à l'Office communautaire des variétés végétales

Journal officiel n° C 371 du 23/12/2000 p. 0014 - 0017

Article 5 Absence de discrimination

1. Dans le traitement des demandes émanant du public et dans la prise de décisions, le fonctionnaire veille à ce que le principe d'égalité de traitement soit respecté. Les membres du public se trouvant dans la même situation sont traités de la même manière.

(...)

3. Le fonctionnaire évite notamment toute discrimination injustifiée entre les membres du public qui serait fondée sur la nationalité, le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou la croyance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

j. Guide sur les obligations des fonctionnaires et agents du Parlement européen (Code de bonne conduite)

Journal officiel n° C 097 du 05/04/2000 p. 0001 - 0012

III. Relations avec les citoyens

4. Le fonctionnaire ou agent doit toujours éviter, dans l'exercice de ses fonctions et en traitant une demande ou un dossier, toute discrimination qui porte sur la nationalité, le sexe, la race ou l'origine ethnique, la culture, la religion, l'âge, la langue, l'orientation sexuelle ou l'état physique. Il doit également ne jamais abuser des pouvoirs qui lui sont confiés dans l'exercice de ses fonctions.

k. Directive 97/67/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 décembre 1997 concernant des règles communes pour le développement du marché intérieur des services postaux de la Communauté et l'amélioration de la qualité du service

Journal officiel n° L 015 du 21/01/1998 p. 0014 – 0025, dernièrement modifiée par la directive 2008/6/CE du Parlement européen et du Conseil du 20 février 2008, Journal officiel n° L 052 du 27/02/2008 p. 0003 – 0020

Chapitre 2 Service universel

Article 5

1. Chaque État membre prend des mesures pour que la prestation du service universel réponde aux exigences suivantes:

(...)

- être disponible sans discrimination, sous quelque forme que ce soit, notamment pour des raisons d'ordre politique, religieux ou idéologique.

(...)

4) Non-discrimination au niveau de l'aide au développement

a. Règlement (CE) n° 718/2007 de la Commission du 12 juin 2007 portant application du règlement (CE) n° 1085/2006 du Conseil établissant un instrument d'aide de préadhésion (IAP)

Journal officiel n° L 170 du 29/06/2007 p. 0001 – 0066, dernièrement modifié par le règlement d'exécution (UE) n° 813/2012 de la Commission du 12 septembre 2012, Journal officiel n° L 247 du 13/09/2012 p. 0012 - 0012

Article 3 Principes d'intervention

La Commission veille au respect des principes suivants dans le cadre de l'aide au titre du règlement IAP:

- l'aide octroyée respecte les principes de cohérence, de complémentarité, de coordination, de partenariat et de concentration,
- l'aide est cohérente par rapport aux politiques de l'Union européenne et favorise l'alignement sur l'acquis communautaire,
- l'aide se conforme aux principes budgétaires énoncés dans le règlement (CE, Euratom) no 1605/2002 du Conseil,
- l'aide est en adéquation avec les besoins recensés au cours du processus d'élargissement et avec les capacités d'absorption du pays bénéficiaire. Elle tient compte également des enseignements tirés,
- il importe d'encourager vivement l'appropriation de la programmation et de la mise en œuvre de l'aide par le pays bénéficiaire et de garantir la bonne visibilité des interventions de l'Union,
- les opérations sont préparées avec soin et comprennent des objectifs clairs et vérifiables, à atteindre au cours d'une période définie,
- il convient de prévenir toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle lors des différentes étapes de la mise en œuvre de l'aide,
- les objectifs d'aide de préadhésion sont poursuivis dans le cadre du développement durable et de la promotion, par la Communauté, de l'objectif de protection et d'amélioration de l'environnement.

b. Règlement (CE) n° 1905/2006 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 portant établissement d'un instrument de financement de la coopération au développement

Journal officiel n° L 378 du 27/12/2006 p. 0041 – 0071, dernièrement modifié par le règlement (UE) n° 1341/2011 du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011, Journal officiel n° L 347 du 30/12/2011 p. 0034 - 0040

Article 5 Programmes géographiques

1. Un programme géographique couvre la coopération dans des domaines utiles avec des pays et régions partenaires déterminés selon une base géographique.

2. Dans le respect de l'objectif général et du champ d'application ainsi que des objectifs et des principes généraux du présent règlement, l'aide communautaire en faveur des pays de l'Amérique latine, de l'Asie, de l'Asie centrale et du Moyen-Orient visés à l'annexe I, ainsi que de l'Afrique du Sud, est destinée à appuyer les actions dans les domaines de coopération suivants:

a) soutien à la mise en œuvre de politiques visant à éradiquer la pauvreté et à atteindre les objectifs du Millénaire;

Développement humain:

b) satisfaction des besoins essentiels de la population, la première place étant réservée à l'éducation primaire et à la santé, notamment:

la santé:

i) en améliorant l'accès aux services de santé et la fourniture de tels services pour les catégories sociales à faible revenu et les catégories marginalisées, y compris les femmes, les enfants, les personnes appartenant à des groupes en butte à des discriminations fondées sur l'origine ethnique, la religion ou toute autre forme de discrimination et les personnes handicapées, l'accent étant mis surtout sur les objectifs du Millénaire qui y correspondent, à savoir la réduction de la mortalité infantile, l'amélioration de la santé maternelle, infantile, sexuelle et génésique ainsi que des droits connexes, comme le prévoit le programme d'action du Caire de la Conférence internationale sur la population et le développement (CIPD), et la lutte contre les maladies liées à la pauvreté comme le VIH/sida, la tuberculose et le paludisme;

(...)

c. Règlement (CE) n° 1083/2006 du Conseil du 11 juillet 2006 portant dispositions générales sur le Fonds européen de développement régional, le Fonds social européen et le Fonds de cohésion, et abrogeant le règlement (CE) n° 1260/1999

Journal officiel n° L 210 du 31.7.2006, p. 25–78, dernièrement modifié par le règlement (UE) n° 423/2012 du Parlement européen et du Conseil du 22 mai 2012, Journal officiel n° L 133 du 23/05/2012 p. 0001 - 0006

[Motifs]

(30) Dans le cadre de son action en faveur de la cohésion économique et sociale, la Communauté cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes conformément aux articles 2 et 3 du traité ainsi qu'à combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle à toutes les étapes de la mise en œuvre des Fonds.

Article 16 Égalité entre les hommes et les femmes et non-discrimination

Les États membres et la Commission veillent à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et l'intégration du principe d'égalité des chances en ce domaine lors des différentes étapes de la mise en œuvre des Fonds.

Les États membres et la Commission prennent les mesures appropriées pour prévenir toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle lors des différentes étapes de la mise en œuvre des Fonds et notamment dans l'accès aux Fonds. En particulier, l'accessibilité aux personnes handicapées est l'un des critères à respecter lors de la définition d'opérations cofinancées par les Fonds et à prendre en compte pendant les différentes étapes de la mise en œuvre.

d. Règlement (CE) n° 1080/2006 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relatif au Fonds européen de développement régional et abrogeant le règlement (CE) n° 1783/1999

Journal officiel n° L 210 du 31.7.2006, p. 1 - 11, dernièrement modifié par le règlement (UE) n° 437/2010 du Parlement européen et du Conseil du 19 mai 2010, Journal officiel n° L 132 du 29/05/2010 p. 0001 - 0002

[Motifs]

(8) Les États membres et la Commission devraient garantir l'absence de 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, lors des différentes étapes de la mise en œuvre des programmes opérationnels cofinancés par le FEDER.

e. Règlement (CE) n° 1698/2005 du Conseil du 20 septembre 2005 concernant le soutien au développement rural par le Fonds européen agricole pour le développement rural (Feader)

Journal officiel n° L 277 du 21/10/2005 p. 0001 - 0040, dernièrement modifié par le règlement (UE) n° 1312/2011 du Conseil du 19 décembre 2011, Journal officiel n° L 339 du 21/12/2011 p. 0001 - 0003

Chapitre III Principes de l'aide

Article 8 Égalité entre les hommes et les femmes et non-discrimination

Les États membres et la Commission veillent, lors des différentes phases de la mise en œuvre des programmes, à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et à prévenir toute forme de discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Cela couvre les phases de conception, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation.

f. Règlement (CE) n° 1257/96 du Conseil du 20 juin 1996 concernant l'aide humanitaire

Journal officiel n° L 163 du 02/07/1996 p. 0001 -0006, dernièrement modifié par le règlement (CE) n° 219/2009 du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2009, Journal officiel n° L 087 du 31/03/2009 p. 0109 - 0154[Considérants]

(...)

considérant que l'aide humanitaire dont l'objectif n'est autre que la prévention et l'allègement de la souffrance humaine est octroyée sur la base de la non-discrimination des victimes pour des raisons raciales, ethniques, religieuses, de sexe, d'âge, de nationalité ou d'appartenance politique et qu'elle ne saurait être guidée par ou subordonnée à des considérations de nature politique.

(...)

5) Diverses recommandations et résolutions

a. Résolution du Conseil du 5 décembre 2007 sur le suivi de l'année européenne de l'égalité des chances pour tous (2007)

Journal officiel n° C 308 du 19/12/2007 p. 0001 – 0005

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

Rappelant ce qui suit:

1. la non-discrimination et l'égalité de traitement, inscrits en particulier dans les articles 2, 3 et 13 du traité CE, sont des principes fondamentaux de l'Union européenne, dont il convient de tenir compte dans toutes les politiques de l'Union européenne;

2. l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne énonce l'interdiction de la discrimination fondée sur toute une série de motifs, et l'article 23 de ladite charte énonce l'obligation d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines;

(...)

Considérant ce qui suit:

1. malgré tous les progrès accomplis pour favoriser l'égalité et lutter contre les discriminations grâce, entre autre, à l'adoption d'une législation et à la création d'organes nationaux de promotion de l'égalité, des inégalités et des discriminations fondées sur le sexe, la race, l'origine ethnique, l'âge, un handicap, la religion ou les convictions, ou l'orientation sexuelle continuent d'exister dans l'UE, et ont un coût important pour les femmes et les hommes concernés et pour l'ensemble des sociétés européennes;

(...)

Constatant ce qui suit:

1. les politiques en faveur de l'égalité sont des instruments essentiels de cohésion sociale, de croissance économique, de prospérité et de compétitivité et donc de la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi;

2. les trois directives mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement, adoptées à ce jour en vertu de l'article 13, sont les suivantes: la directive 2000/43/CE du Conseil [5] qui porte sur la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique dans les domaines de l'emploi, de l'accès aux biens et services, de l'éducation et de la protection sociale; la directive 2000/78/CE du Conseil [6] qui porte sur tous les autres motifs de discrimination, à savoir la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans le domaine de l'emploi et de l'activité professionnelle; et la directive 2004/113/CE du Conseil [7] qui porte sur la discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'accès aux biens et services;

(...)

5. il est essentiel que les actions de lutte contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle tiennent compte de la manière différente dont les femmes et les hommes font l'expérience de la discrimination;

(...)

7. les avantages de la diversité, tant pour les sociétés de l'Union européenne que pour ses citoyens, devraient être mis en évidence par la contribution positive que chacun peut apporter, quels que soient son sexe, sa race, son origine ethnique, sa religion ou ses convictions, son handicap, son âge ou son orientation sexuelle;

(...)

Invite les États membres et la Commission européenne, selon leurs compétences respectives, à:

1. veiller à la mise en œuvre pleine et effective de la législation existante en matière de lutte contre la discrimination et d'égalité entre les hommes et les femmes, et d'en effectuer une évaluation;

2. redoubler d'efforts pour prévenir et combattre les discriminations fondées sur le sexe, la race, l'origine ethnique, l'âge, un handicap, la religion ou les convictions, ou l'orientation sexuelle, à l'intérieur ou à l'extérieur du marché du travail;

(...)

19. condamner fermement la discrimination contre les personnes fondée sur la religion ou les convictions, sous toutes ses formes, et prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ces comportements;

(...)

b. Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 sur la protection des mineurs et de la dignité humaine et sur le droit de réponse en liaison avec la compétitivité de l'industrie européenne des services audiovisuels et d'information en ligne

Journal officiel n° L 378 du 27/12/2006 p. 0072 – 0077

[Considérants]

(5) La Communauté est déjà intervenue dans le secteur des services audiovisuels et d'information afin de créer les conditions nécessaires à la garantie de la libre circulation des émissions de télévision et d'autres services d'information, dans le respect des principes de libre concurrence ainsi que de liberté d'expression et d'information, mais elle devrait agir avec plus de détermination dans ce domaine afin d'adopter des mesures pour protéger les consommateurs contre l'incitation à la discrimination fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, et pour combattre toute discrimination de ce type. Une telle action devrait maintenir un équilibre entre la protection des droits de la personne, d'une part, et la liberté d'expression, d'autre part, notamment en ce qui concerne la responsabilité des États membres dans la définition du concept d'incitation à la haine ou de discrimination en vertu de leur législation nationale et de leurs valeurs morales. Compte tenu de l'essor inéluctable des nouvelles technologies de l'information et des communications, la Communauté européenne doit s'assurer sans délai de la protection pleine et adéquate des intérêts des consommateurs dans ce domaine, en adoptant une directive qui, d'une part, veille, sur l'ensemble de son territoire, à la libre diffusion et à la libre prestation des services d'information et qui, de l'autre, garantisse que leur contenu est licite, respecte le principe de la dignité humaine et ne nuit pas à l'épanouissement global des mineurs.

(...)

(18) Il convient d'encourager l'industrie des services audiovisuels et d'information en ligne, au niveau des États membres, à éviter et à combattre toute discrimination basée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans ces médias et dans tous les messages publicitaires, y compris dans les nouvelles techniques publicitaires, sans violer la liberté d'opinion et la liberté de la presse.

(...)

RECOMMANDENT:

I. Que les États membres, dans le souci de promouvoir le développement du secteur des services audiovisuels et d'information en ligne, prennent les mesures nécessaires afin d'assurer une meilleure protection des mineurs et de la dignité humaine dans l'ensemble des services audiovisuels et d'information en ligne, en:

(...)

3. responsabilisant les professionnels, les intermédiaires et les utilisateurs des nouveaux moyens de communication, tels qu'Internet, en:

a) encourageant l'industrie des services audiovisuels et d'information en ligne, dans le respect de la liberté d'expression et de la liberté de la presse, à éviter toute discrimination fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, dans tous les services audiovisuels et d'information en ligne, et à lutter contre ces discriminations;

(...)

II. Que le secteur des services audiovisuels et d'information en ligne et les autres parties concernées:

(...)

4. réfléchissent à des moyens efficaces d'éviter et combattre toute discrimination fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans les services audiovisuels et d'information en ligne, ainsi que de lutter contre ces discriminations, et de promouvoir une image diversifiée et réaliste des possibilités et aptitudes des hommes et des femmes dans la société.

c. Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

Journal officiel n° L 394 du 30/12/2006 p. 0010 – 0018

ANNEXE - COMPÉTENCES CLÉS POUR L'ÉDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE — UN CADRE DE RÉFÉRENCE EUROPÉEN

Compétences clés

Les compétences sont définies en l'occurrence comme un ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes appropriées au contexte. Les compétences clés sont celles nécessaires à tout individu pour l'épanouissement et le développement personnels, la citoyenneté active, l'intégration sociale et l'emploi.

Le cadre de référence décrit huit compétences clés:

(...)

6. Compétences sociales et civiques

Définition:

Celles-ci comprennent les compétences personnelles, interpersonnelles et interculturelles, et couvrent toutes les formes de comportement devant être maîtrisées par un individu pour pouvoir participer de manière efficace et constructive à la vie sociale et professionnelle, notamment dans des sociétés de plus en plus diversifiées, et pour résoudre d'éventuels conflits. Les compétences civiques permettent à l'individu de participer pleinement à la vie civique grâce à la connaissance des notions et structures sociales et politiques et à une participation civique active et démocratique.

Connaissances, aptitudes et attitudes essentielles correspondant à cette compétence:

(...)

B. Les compétences civiques ont pour fondement la connaissance des notions de démocratie, de justice, d'égalité, de citoyenneté et de droits civils, de leur formulation dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et dans des déclarations internationales, et de leur mode d'application par diverses institutions aux niveaux local, régional, national, européen et international. (...)

Une attitude positive repose sur le respect absolu des droits de l'homme, y compris du principe d'égalité comme base de la démocratie, sur l'appréciation et la compréhension des différences entre les systèmes de valeur des diverses religions ou de groupes ethniques. Il faut pour cela manifester un sentiment d'appartenance à une localité, un pays, à l'Union européenne, à l'Europe en général et au monde, ainsi que la volonté de participer à la prise de décision démocratique à tous les niveaux. Cela suppose en outre de témoigner d'un sens des responsabilités et de démontrer que l'on comprend et que l'on respecte les valeurs communes qui sont nécessaires à la cohésion d'une collectivité, comme le respect des principes démocratiques. Une participation constructive suppose aussi l'engagement dans des activités civiques, le soutien à la diversité et à la cohésion sociales et au développement durable, et une propension à respecter les valeurs et la vie privée des autres.

d. Recommandation de la Commission du 11 mars 2005 concernant la charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement des chercheurs (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

Journal officiel n° L 075 du 22/03/2005 p. 0067 – 0077

ANNEXE

SECTION 1 - La charte européenne du chercheur

PRINCIPES GÉNÉRAUX ET CONDITIONS DE BASE APPLICABLES AUX EMPLOYEURS ET AUX BAILLEURS DE FONDS

Non-discrimination

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds des chercheurs ne pratiquent aucune discrimination entre les chercheurs fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la religion ou la croyance, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, l'opinion politique, la situation sociale ou économique.

e. Recommandation du Conseil, du 27 juillet 1992, relative à la convergence des objectifs et politiques de protection sociale

Journal officiel n° L 245 du 26/08/1992 p. 0049 – 0052

I. RECOMMANDE AUX ÉTATS MEMBRES:

A. d'orienter leur politique générale dans le domaine de la protection sociale, sans préjudice des compétences des États membres de fixer les principes et l'organisation de leurs propres systèmes dans les secteurs concernés, conformément aux éléments ci-après:

(...)

2. l'octroi des prestations de protection sociale devrait respecter les principes suivants:

a) égalité de traitement, de manière à éviter toute discrimination en raison de la nationalité, de la race, du sexe, de la religion, des mœurs ou des opinions politiques, dès lors que les postulants remplissent les conditions de durée d'affiliation et/ou de résidence nécessaires à la perception des prestations;