



Une initiative de l'Union européenne

# Lutter contre la discrimination

au sein de l'Union européenne



Pour la diversité



Contre les discriminations



Vladimir Špidla,  
Commissaire européen pour  
l'emploi, les affaires sociales  
et l'égalité des chances

# Avant-propos par Vladimir Špidla Commissaire européen

Chaque jour, sur le territoire de l'Union européenne, des citoyens sont empêchés de vivre pleinement une vie professionnelle et sociale à cause des préjudices liés à la discrimination. C'est pourquoi l'Union a créé une législation qui donne les mêmes droits à tous et apporte une aide concrète pour surmonter les obstacles.

La législation européenne rend illégale la discrimination dans le domaine de l'emploi et la formation, sur les critères de religion ou de croyance, de handicap, d'âge, et d'orientation sexuelle. Elle interdit également la discrimination sur des critères de race et d'origine ethnique non seulement dans le domaine de l'emploi et de la formation, mais également dans

d'autres aspects de la vie quotidienne, comme l'éducation, l'accès au logement et la santé.

Les lois peuvent protéger les citoyens contre la discrimination et le harcèlement. Elles permettent aux personnes qui ont subi des discriminations d'avoir accès aux cours de justice, aux tribunaux et à tout moyen administratif pour se faire entendre. Elles peuvent également se faire représenter par des associations. Et chaque Etat-membre doit créer un organisme pour soutenir les citoyens ayant subi une discrimination et pour garantir l'égalité de traitement.

L'Union européenne apporte une assistance pour assurer la mise en place de ces changements, en soutenant financièrement la recherche, les projets et les associations qui combattent contre la discrimination. Plusieurs centaines de projets ont vu le jour, de la formation des avocats et des magistrats aux nouvelles lois, au combat direct contre les discriminations dans les media et le sport. D'une manière plus générale, nous portons également nos efforts sur l'accroissement de la

notoriété de la législation anti-discrimination, et du thème de la diversité et des discriminations.

C'est pourquoi l'année 2007 a été désignée comme l'Année Européenne de l'Egalité des Chances pour Tous. L'objectif de cette Année sera l'information sur les droits, la célébration de la diversité et la promotion de l'égalité des chances pour tous au sein de l'Union, dans les domaines économique, social, culturel ou politique. C'est en mettant les discriminations hors la loi, et en assurant l'égalité de traitement que, tous unis dans l'Union européenne, nous serons gagnants.



**Vladimír Špidla**

Commissaire européen pour l'emploi,  
les affaires sociales et l'égalité des chances

# Droits et devoirs

## Apportés par la législation

>> L'Union est fondée sur les principes de la liberté, de la démocratie, du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales,...), principes qui sont communs aux États membres. <<

Article 6, paragraphe 1, du traité sur l'Union européenne



- > **La Communauté européenne lutte activement contre la discrimination depuis longtemps. En effet, dès sa création, l'une de ses missions les plus urgentes a été de réconcilier un continent divisé par des conflits nationalistes et ethniques. Pendant de nombreuses années, l'accent a été mis sur la prévention de la discrimination basée sur la nationalité et le sexe. Depuis 1999, de nouvelles compétences ont été reconnues à la Communauté pour combattre toute discrimination basée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, et les compétences relatives à la lutte contre la discrimination sexuelle ont également été étendues.**

# européenne sur la lutte contre la discrimination

## Que fait l'Union européenne pour lutter contre les discriminations?

- > Deux lois européennes, appelées « directives » et qui interdisent les discriminations ont été votées à l'unanimité par les Etats membres en 2000. Chaque pays devait mettre en place ces lois au niveau national avant fin 2003, à l'exception des mesures concernant l'âge et le handicap, pour lesquelles les Etats pouvaient demander une extension du délai jusqu'à la fin 2006. Outre ces lois, l'UE finance des projets, des organismes, des programmes de recherche et de développement de la prise de conscience qui œuvrent pour combattre contre les discriminations.

### Les questions les plus fréquentes



## Quels sont les domaines de discrimination couverts par les lois ?

- > La législation adoptée en 2000 interdit la discrimination dans l'emploi et la formation dans les domaines de la race ou l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion ou les croyances, l'âge et le handicap. Les dispositions relatives à la discrimination raciale concernent également d'autres domaines comme l'éducation, la sécurité sociale, les soins de santé, l'accès aux biens et services et le logement. La discrimination entre les hommes et les femmes est traitée par une législation distincte (voir page 12).

## Qui est protégé contre la discrimination ?

- > Quiconque se trouve sur le territoire de l'Union est protégé contre la discrimination fondée sur les motifs mentionnés ci-dessus.

## Que signifie discrimination ?

- > Les lois interdisent la discrimination directe et la discrimination indirecte.
- > Il y a discrimination directe lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable en raison de sa race ou de son origine ethnique, de sa religion ou de ses convictions, de son handicap, de son âge ou de son orientation sexuelle.

Par exemple :

- > Une femme de 40 ans est candidate à un poste de vendeuse – assistante dans un magasin de prêt à porter ; lorsqu'elle se présente à l'entretien, on lui dit que la société ne recrute que des personnes d'une vingtaine d'années.
- > Un couple nigérian cherche un appartement à louer ; lors d'une visite, le propriétaire leur dit qu'ils ne peuvent faire acte de candidature, parce que les voisins refuseraient d'avoir des personnes de couleur dans l'immeuble.



- > Toutefois, dans la réalité, la discrimination prend des formes souvent plus subtiles. C'est pourquoi la discrimination indirecte est également visée dans les nouvelles dispositions. C'est le cas lorsqu'une disposition ou une pratique est appliqué à tous, mais a un effet disproportionné sur un groupe particulier.

Exemple de discrimination indirecte :

- > Un employeur décide d'exclure des candidates habitant dans un certain quartier de la ville. Cependant, une forte proportion de gitans habitent ce quartier. Cette attitude désavantagerait les gitans, qui subiraient donc une discrimination indirecte.
- > La discrimination indirecte est tolérée uniquement si elle peut être justifiée par un objectif légitime.

Par exemple :

Une société du bâtiment peut exiger que tous les ouvriers travaillant sur un chantier dangereux portent un casque. Cela poserait un problème aux Sikhs, qui portent des turbans. Pour des raisons de santé et de sécurité, cela ne constituerait pas une discrimination illégale.



Anne-Sophie Parent,  
présidente, plate-forme  
des ONG européennes  
du secteur social  
([www.socialplatform.org](http://www.socialplatform.org))

*« Les employeurs qui investissent dans un lieu de travail où il n'y a pas de discrimination et dans un personnel varié font le bon choix. Ils gagnent à avoir un environnement de travail plus humain et l'expérience du personnel, qui reflète la diversité des consommateurs et des utilisateurs de leurs services. La discrimination détruit des vies, marginalise des individus et empêche le développement d'un environnement de travail positif fondé sur l'intégration, le respect et l'esprit d'équipe. En tant que coalition d'ONG sociales européennes ayant des racines dans de multiples et diverses couches de la société civile, la plate-forme sociale est également totalement consciente de la nécessité de se préoccuper de la discrimination multiple, c'est à dire les cas de personnes victimes de discrimination pour différents motifs. »*



Anne-Marie Sigmund,  
Présidente, Comité européen  
économique et social  
([www.ces.eu.int](http://www.ces.eu.int))

« A l'image d'un pont entre l'Europe et la société civile, le Comité européen économique et social appuie fortement les efforts de l'Union européenne pour une société et un monde du travail libre de toute discrimination et favorisant la diversité. Il est donc bien placé pour aider à promouvoir un tel dialogue. Je suis sincèrement convaincue que tous les habitants de l'Union doivent bénéficier d'un niveau minimum de protection et du droit de riposte légal contre les discriminations. Cela renforcera également la cohésion économique et sociale au sein de l'Union. J'ai confiance en l'idée qu'un meilleur dialogue, fondé sur les bonnes pratiques, entre le monde des affaires, les syndicats et les autres acteurs économiques et sociaux, démontrera que l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi peut améliorer la performance économique et l'intégration sociale. »

## Qu'en est-il du harcèlement et des rétorsions ?

- > Les nouvelles lois interdisent le harcèlement qui a pour objet ou pour conséquence de porter atteinte à la dignité d'une personne pour raison d'origine raciale ou ethnique, de religion ou de croyance, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant.
- > Les rétorsions sont également interdites. Cela se produit lorsqu'une personne est traitée durement ou différemment pour s'être plainte de discrimination ou pour soutenir un collègue qui a déposé une plainte.

## Qu'est-ce que cela signifie pour les employeurs ?

- > Les lois s'appliquent aux employeurs de tous les secteurs privés et publics. La directive couvre également les conditions d'accès à l'emploi individuel (comme les conditions relatives à la pratique de certaines activités commerciales ou professionnelles). Tous les employeurs vont devoir revoir leurs pratiques en matière d'emploi pour être sûrs de ne pas avoir de comportement directement ou indirectement discriminant, par exemple, dans les procédures de recrutement, dans l'application de critères de sélection, dans la rémunération et les promotions, dans les licenciements ou l'accès à la formation professionnelle. Les lois anti-discriminatoires s'appliquent à toutes les étapes du contrat d'emploi, depuis le recrutement jusqu'à la cessation de la relation professionnelle.

## Quels sont les devoirs des employeurs à l'égard d'une personne handicapée ?

- > Les employeurs ont l'obligation d'offrir des « aménagements raisonnables » aux candidats ou salariés handicapés. Ils doivent prendre des mesures appropriées pour permettre à une personne handicapée d'accéder à l'emploi et à la formation, à moins que cela n'occasionne à l'employeur une charge disproportionnée. Un « aménagement raisonnable » peut comprendre, par exemple, l'aménagement d'un accès pour chaise roulante, l'adaptation des horaires de travail ou des équipements de bureau ou, simplement, la redistribution des tâches entre les



Renaldas Vaisbrodas,  
Président du Forum  
des Jeunes Européens  
([www.youthforum.org](http://www.youthforum.org))

« La jeunesse doit être au centre du développement de sociétés à la fois intégrées et diverses, fondées sur le respect des droits de l'homme et les principes démocratiques. Les associations de jeunes jouent un rôle clé dans ce sens, en assurant la promotion de ces valeurs et en offrant aux jeunes un espace de participation active et de citoyenneté engagée. Nous savons bien que tous les jeunes n'ont pas les mêmes chances de participer à la vie sociale et que beaucoup souffrent de discrimination. Le Forum des Jeunes Européens et les associations y participant conjuguent leurs efforts dans la lutte pour l'égalité des chances pour tous, et contre toutes les formes de discrimination. Cet objectif ne peut être atteint que via le partenariat et la coopération avec les institutions européennes et internationales, en organisant des programmes non formels d'éducation, des initiatives visant à assurer un travail décent pour tous les jeunes, et la formation aux droits de l'homme. »

membres d'une équipe. Pour déterminer si les mesures d'aménagement représentent une charge disproportionnée, il faudra tenir compte, en particulier, des coûts financiers et autres qu'elles impliquent, de la taille et des ressources financières de l'organisation et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide.

## Qu'est-ce que les entreprises vont gagner avec ces nouvelles lois ?

- > Un nombre croissant d'employeurs s'intéresse à la diversité plus pour des raisons économiques que pour simplement respecter des obligations légales. Des politiques en faveur de la diversité de la main-d'œuvre peuvent s'avérer très avantageuses pour les entreprises. Ces politiques peuvent s'intégrer dans une stratégie d'entreprise plus vaste visant à développer le capital humain et à encourager la créativité et l'innovation. La diversité peut conférer aux entreprises un « atout » dans les relations d'affaire avec les clients, les fournisseurs, les actionnaires et d'autres parties prenantes sur les marchés pluriculturels et mondialisés d'aujourd'hui. Un effort en faveur de la diversité peut également renforcer la réputation et l'image d'une société. Une entreprise „exempte de discrimination“ peut éviter plus facilement les coûts liés aux conflits, à la rotation élevée du personnel et à l'absentéisme. Elle peut également avoir accès, de cette façon, à des bassins d'emploi non traditionnels et attirer et retenir une main-d'oeuvre de haute qualité.

## L'interdiction générale de discrimination comporte-t-elle des exceptions ?

- > La législation autorise peu d'exceptions au principe d'égalité de traitement, par exemple, pour préserver le caractère particulier de certaines organisations fondées sur la religion ou autoriser des mesures en faveur de l'intégration des travailleurs plus âgés ou plus jeunes sur le marché du travail. Il peut également être nécessaire de demander un profil particulier pour certains postes : par exemple, il ne serait pas déraisonnable de rechercher un acteur noir pour jouer Nelson Mandela. Ce type d'exception est cependant très limité.

## Comment les personnes ayant subi une discrimination peuvent-elles porter plainte ?

- > Selon la Loi, les États membres doivent reconnaître aux victimes de discrimination le droit de porter plainte par voie de procédure judiciaire ou administrative et d'appliquer des sanctions appropriées aux auteurs de ces discriminations.
- > La Loi prévoit également le partage de la charge de la preuve entre la victime de discrimination et le discriminant désigné dans les affaires civiles et administratives. Cela permettra aux personnes victimes de discrimination d'apporter plus facilement la preuve de leurs assertions.



Josep Borrell Fontelles,  
MEP, Président du  
Parlement européen  
([www.europarl.eu.int](http://www.europarl.eu.int))

*« Le respect pour la diversité est fondamental pour l'Union européenne. Cependant, l'Europe n'est pas exempte d'intolérance et de discrimination. Les institutions européennes condamnent toute espèce de discrimination et travaillent ensemble pour prévenir la discrimination dans le cadre de l'article 13 du Traité de la Communauté Européenne et la Charte des droits fondamentaux. Le Parlement européen, en tant qu'institution représentant tous les citoyens de l'Union, est fortement engagé dans la lutte contre la discrimination et le racisme. Il continuera à exiger l'existence d'une législation appropriée contre le racisme et la xénophobie au niveau européen. »*



John Monks, Secrétaire Général  
de l' ETUC Confédération  
européenne des syndicats  
([www.etuc.org](http://www.etuc.org))

« A son congrès de Prague en 2003, la Confédération européenne des syndicats s'est formellement engagée à faire campagne contre toutes les formes de discrimination. A travers l'Europe, des syndicats œuvrent en ce moment pour assurer que les deux directives concernant un traitement égalitaire soient correctement intégrées dans le droit national et que le principe de traitement égalitaire sur le lieu de travail soit correctement appliqué. Selon le mouvement syndical, les politiques de diversité doivent aller de pair avec une appartenance active aux syndicats. Pour leur part, les syndicats doivent promouvoir un traitement égalitaire entre les personnes à leur propre niveau et dans tous leurs centres et structures de prise de décision. »

## De quelle aide les personnes ayant subi une discrimination bénéficient-elles ?

- > La législation européenne sur la discrimination raciale oblige les États membres à désigner des organismes pour la promotion de l'égalité de traitement qui apporteront une assistance indépendante aux victimes de discrimination, procéderont à des enquêtes et des études et publieront des rapports et des recommandations indépendantes. Les victimes de discrimination peuvent également se faire assister par une organisation non gouvernementale ou une organisation syndicale ayant une compétence reconnue sur la question : [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/rights/neb\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/rights/neb_en.htm)

Dans plusieurs pays européens, de tels organismes travaillent aussi sur la lutte contre les discriminations dans d'autres domaines, par exemple vis-à-vis des homosexuels et des handicapés.

## Qu'en est-il de l'égalité entre les sexes ?

- > La discrimination fondée sur le sexe relève d'une législation distincte. Ceci parce que la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe a déjà un historique au niveau européen, depuis les origines de la Communauté. Il existe un grand nombre de dispositions législatives et d'aides financières européennes dans ce sens.

Pour de plus amples informations sur cette question, se référer au site Internet à l'adresse : [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_fr.htm)

## Qu'est-ce que la discrimination multiple?

- > La plupart des gens ont une identité multiple : tout le monde a un âge, un sexe, une orientation sexuelle, et une origine ethnique. Beaucoup ont ou peuvent également acquérir une religion, ou devenir handicapés. A cause de ces multiples identités, la discrimination peut être causée par plusieurs facteurs. Par exemple, une femme originaire d'une ethnie minoritaire peut subir à la fois une discrimination à cause de son sexe, ou de sa race, ou une combinaison des deux. Un gitan souffrant d'un handicap peut également subir des préjugés à plusieurs niveaux.

## Quand la nouvelle législation a-t-elle pris effet?

- > La législation anti-discrimination devait être incorporée dans le droit national des États membres à la date butoir du 19 juillet 2003. Celle pour les dispositions sur l'orientation sexuelle, la religion ou les croyances, le handicap et l'âge était fixée au 2 décembre 2003. Les États membres peuvent également demander un délai supplémentaire de trois ans au maximum pour permettre à leur système juridique de s'adapter aux dispositions sur le handicap et l'âge.



Ernest-Antoine Seillière,  
Président de l' UNICE  
(Union of Industrial and  
Employers' Confederations  
of Europe – [www.unice.org](http://www.unice.org))

« L'UNICE est fermement engagée dans la promotion de l'égalité et de la diversité dans le domaine de l'emploi. Une entreprise est gagnante lorsque les employés sont recrutés, formés, et promus sur la base de leurs compétences et sans référence à leur sexe, leur âge, leur race, leur handicap, leur orientation sexuelle ou leur religion. Un nombre croissant d'entreprises mènent avec succès des politiques de diversité, qui font partie des moyens d'obtenir des unités de travail performantes. L'UNICE combat pour la prolifération de ces bonnes méthodes de travail, et encourage les entreprises et les employés à agir. En Mars 2005, par exemple, elle a adopté avec les syndicats européens un protocole d'actions sur l'égalité des sexes qui souligne les priorités d'action dans les années à venir. »



Pascale-Marie Deschamps,  
Rédactrice en chef Enjeux  
Les Echos, Lauréate du  
concours de journalisme de  
l'UE « Pour la diversité. Contre  
les discriminations. » en 2004  
([www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info))

« Les discriminations sont un affront à la dignité humaine exprimée par les textes fondamentaux internationaux. Mais l'écart est grand entre les valeurs affichées par ces textes et la réalité. Réalité dont les journalistes doivent rendre compte, sans complaisance mais aussi sans naïveté ni sensationnalisme, les discriminations étant le produit de rapports de force historiques, culturels et économiques complexes. C'est pourquoi j'ai été particulièrement honorée de recevoir le « Prix européen 2004 pour la diversité et contre les discriminations » pour notre dossier consacré au racisme dans l'entreprise. J'espère que ce Prix organisé par la Commission européenne, pour sa campagne de lutte contre les discriminations, encouragera mes collègues européens à s'emparer de ces sujets. »

## Qu'en est-il de l'élargissement de l'Union européenne ?

- > Tous les nouveaux États membres doivent transposer en droit national les dispositions européennes contre les discriminations avant de rejoindre l'Union européenne.


## Les projets de lutte contre la discrimination peuvent-ils compter sur un quelconque financement de l'Union européenne ?

- > Le programme d'action communautaire 2001-2006 dispose d'un budget d'environ 100 millions d'euros. L'objectif général du programme est de modifier les attitudes et

les pratiques discriminatoires d'une manière concrète. Le programme s'est assigné trois domaines d'action prioritaires. Il s'agit de renforcer l'analyse de la nature du phénomène de discrimination, de soutenir des organisations engagées dans la lutte contre la discrimination et de sensibiliser aux phénomènes de discrimination et aux avantages de la diversité. De 2007 à 2013, un nouveau programme, intitulé « PROGRES » continuera à financer des initiatives pour combattre la discrimination. Pour de plus amples informations sur le programme, prière de se reporter au site Internet de la Commission à l'adresse.

## Que fait l'UE pour promouvoir le débat sur la diversité et la discrimination ?

- > Dans le cadre du programme d'action communautaire, l'UE mène une vaste campagne d'information dans tous les États membres de l'Union européenne, en étroite collaboration avec des organisations syndicales, des employeurs, des ONG et les autorités nationales afin de mettre en évidence les avantages de la diversité sur le lieu de travail et au-delà. Pour de plus amples informations sur la campagne en question, consultez le site Internet à l'adresse : <http://www.stop-discrimination.info>



## Pourquoi l'année 2007 a-t-elle été désignée « Année européenne de l'Égalité des chances pour tous » ?

- > Sur une proposition de la Commission européenne, 2007 a été désignée « Année européenne de l'Égalité des Chances pour Tous ». L'objectif de cette année est d'informer les gens de leurs droits, de célébrer la diversité comme un atout pour l'Europe, et de promouvoir l'égalité des chances pour chacun. L'Année sera l'occasion de soutenir des projets dans tous les Etats membres.

## Où puis-je trouver plus d'informations sur la politique et les projets de lutte contre les discriminations de l'Union européenne ?

- > De plus amples informations peuvent être obtenues sur le site <http://europa.eu.int/comm/antidiscrimination> ou par courrier électronique à l'adresse ci-dessous : [empl-antidiscrimination@cec.eu.int](mailto:empl-antidiscrimination@cec.eu.int)  
Pour recevoir des courriels réguliers et être tenu au courant de la politique de lutte contre les discriminations, inscrivez vous sur : <http://www.nondiscrimination-eu.info>



Peter Straub,  
Président du Comité des  
Régions ([www.cor.eu.int](http://www.cor.eu.int))

*« Le Comité des Régions refuse toute forme de discrimination et croit fermement que la lutte contre la discrimination est une question de changement d'attitudes et de valeurs. Le refus de toute forme de discrimination est une condition essentielle pour l'Union européenne pour développer un espace de liberté, de sécurité et de justice. De ce point de vue, les autorités locales et régionales ont un rôle important à jouer puisqu'elles opèrent à la base et sont proches des citoyens, augmentant la connaissance et la compréhension des discriminations diverses. Le Comité des Régions a de ce fait appelé les autorités locales et régionales et d'autres fournisseurs d'informations à s'engager totalement dans le Programme d'Action, parce qu'ils sont les mieux placés pour faire connaître les mesures prises pour lutter contre les discriminations. »*

# Les directives

## en un coup d'œil

### La directive sur l'égalité raciale<sup>1</sup>

- > Met en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes indépendamment de la race ou de l'origine ethnique.
- > Assure la protection contre la discrimination dans l'emploi et la formation, l'éducation, la sécurité sociale, les soins de santé et l'accès aux biens et services, y compris l'accès au logement.
- > Contient des définitions de la discrimination directe et indirecte, du harcèlement et des rétorsions.
- > Donne aux victimes de discrimination le droit d'accéder à des procédures judiciaires ou administratives et prévoit des sanctions appropriées pour les auteurs des actes de discrimination.
- > Répartit la charge de la preuve entre le plaignant et la partie défenderesse dans les affaires civiles et administratives.
- > Prévoit la création dans chaque État membre d'un organisme de promotion de l'égalité de traitement et la possibilité pour les victimes de discrimination raciale de bénéficier d'une assistance indépendante.

### La directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi<sup>2</sup>

- > Introduit le principe d'égalité de traitement dans l'emploi et la formation indépendamment de la religion ou des convictions, d'un handicap, de l'orientation sexuelle et de l'âge.
- > Applique des définitions identiques à celles de la directive sur l'égalité raciale concernant la discrimination, les droits aux voies de recours et le partage de la charge de la preuve.
- > Exige des employeurs de consentir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées qui sont qualifiées pour exercer l'activité en question.
- > Autorise, dans des cas restreints, des exceptions au principe de l'égalité de traitement, par exemple, pour préserver le caractère particulier de certaines organisations religieuses, ou pour permettre des mesures spéciales destinées à promouvoir l'intégration des travailleurs plus âgés ou plus jeunes sur le marché du travail.

<sup>1</sup> La directive de la CE 2000/43/EC du 29 juin 2000 met en oeuvre le principe de traitement égal des personnes, quelle que soit leur origine raciale ou ethnique.

<sup>2</sup> La directive de la CE 2000/78/EC du 27 novembre 2000 établit un cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

## Editeur

### **Commission européenne**

Direction Générale Emploi,  
affaires sociales et égalité des chances  
1049 Bruxelles – Belgique

### **Conception et mise en page**

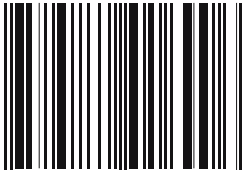
MEDIA CONSULTA  
International Holding AG  
Wassergasse 3  
10179 Berlin – Allemagne  
[www.media-consulta.com](http://www.media-consulta.com)

### **Impression**

Druckhaus Schönevide  
Berlin – Allemagne

Edition 2005 révisée  
ISBN 92-79-00690-8

ISBN 92-79-00690-8



9 789279 006906