Mise en œuvre de la directive sur l'égalité en matière d'emploi

La nécessité de promouvoir l'égalité de traitement dans des domaines spécifiques, tels que la nationalité et la représentation hommes-femmes, a été reconnue dès le début de la construction européenne, dans le traité de Rome. Cette protection n'a fait que s'étendre et se développer au fil des années, en particulier depuis le traité d'Amsterdam. La Cour de justice de l'Union européenne est un grand défenseur des droits des citoyens. Par ailleurs, plusieurs directives ont été adoptées en vue de promouvoir l'égalité de traitement dans une série de domaines d'action.

Directive sur l'égalité en matière d'emploi

L'égalité de traitement et la non-discrimination dans l'emploi et le travail sont garanties par la directive sur l'égalité en matière d'emploi (directive 2000/78/CE). Dans le souci d'une meilleure mise en œuvre, les États membres sont tenus de fournir tous les cinq ans à la Commission toutes les informations nécessaires pour établir un rapport sur les progrès qu'ils ont réalisés à cet égard. Le dernier rapport a été publié cette année. Conformément à l'article 6 du traité sur l'Union européenne et à l'article 8 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, la directive vise à combattre toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, dans les domaines couverts par son champ d'application. Elle s'applique à toutes les personnes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, et porte sur l'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, sur le recrutement et la promotion, l'orientation professionnelle, la formation, la formation de reconversion et l'acquisition d'une expérience pratique, ainsi que sur les conditions d'emploi et de travail.

La directive s'applique également aux ressortissants de pays tiers, bien que, dans ce cas, elle ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité. Elle ne s'applique pas aux régimes de sécurité sociale et de protection sociale dont les avantages ne sont pas assimilés à une rémunération et ne porte pas atteinte aux dispositions nationales fixant les âges de la retraite. Elle laisse une certaine marge de manœuvre aux États membres pour introduire une différence de traitement fondée sur l'âge, mais uniquement si cela est raisonnable et justifié. Des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées sont également mis en avant comme un moyen de lutter contre la discrimination fondée sur le handicap. De plus, la prise en compte systématique de la question de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes est également abordée.

Rapport commun sur l'application de la directive sur l'égalité en matière d'emploi et de la directive relative à l'égalité raciale

Le dernier rapport, datant de 2014, passe en revue la mise en œuvre de deux directives dans les États membres, à savoir: la directive sur l'égalité en matière d'emploi et la directive relative à l'égalité raciale (directive 2000/43/CE). Ces deux directives sont traitées dans le même rapport parce que l'approche réglementaire suivie et le contenu des dispositions sont pratiquement identiques, et la plupart des États membres les ont transposées en un seul instrument. Toutefois, la directive relative à l'égalité raciale a une portée bien plus grande que la directive sur l'égalité en matière d'emploi, et met en œuvre le principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique dans l'emploi, l'accès aux systèmes de protection sociale et à la sécurité sociale ainsi que l'accès aux biens et services.

Les constatations figurant dans ce rapport sont importantes parce qu'elles examinent l'état de la situation après que les États membres ont eu le temps de s'adapter aux nouvelles dispositions. Le rapport porte

EPRS | Service de recherche du Parlement européen
Auteur: Martina Prpic, **Service de recherche pour les députés**
PE 542.158
Clause de non-responsabilité et droits d'auteur: ce document est une synthèse de l'information publiée sur ce sujet et ne reflète pas nécessairement l'opinion de l'auteur, ni celle du Parlement européen. Ce document est destiné exclusivement aux députés du Parlement européen et à leur équipe, dans le cadre de leur travail parlementaire.
© Union européenne, 2014. La reproduction est autorisée sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

essentiellement sur des questions relatives à la mise en œuvre, étant donné que tous les États membres ont à présent transposé pleinement les deux directives (bien que trois affaires dans lesquelles des plaintes adressées à la Commission sont à l'origine de procédures d'infraction concernant la transposition ou l'application de la directive sur l'égalité en matière d'emploi soient actuellement pendantes). Plusieurs problèmes sont recensés: les personnes concernées ne savent pas quels sont leurs droits au titre des nouvelles dispositions législatives; il existe une pénurie de données sur l'égalité de traitement; et les cas de discrimination sont peu signalés pour différentes raisons. En outre, des obstacles entravent l'accès à la justice et les sanctions et voies de recours sont inadéquates, les juridictions nationales optant souvent pour les sanctions les moins strictes.

Conformément à ces constatations, le rapport conclut que la législation ne suffit pas à assurer la pleine égalité. Il y a lieu de sensibiliser davantage le public aux mesures de protection existantes, même si le programme de l'Union européenne pour l'emploi et la solidarité sociale finance déjà des activités de sensibilisation et de formation. L'accent est également mis sur le renforcement du rôle de surveillance des organismes nationaux de promotion de l'égalité.