









Procédure file

| Informations de base | |
|---|----------------|
| INI - Procédure d'initiative | 2015/2116(INI) |
| Procédure terminée | |
| <p>Mise en ?uvre de la directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (directive sur l'égalité en matière d'emploi)</p> <p>Voir aussi Directive 2000/78/EC 1999/0225(CNS)</p> <p>Sujet 4.15.08 Travail, emploi et salaire: égalité homme femme et entre les personnes</p> | |

| Acteurs principaux | | | |
|-----------------------|---|---|--------------------|
| Parlement européen | Commission au fond | Rapporteur(e) | Date de nomination |
| | EMPL Emploi et affaires sociales |  WEBER Renate | 24/04/2015 |
| | | Rapporteur(e) fictif/fictive | |
| | |  KOZŁOWSKA Agnieszka | |
| | |  BLINKEVIČIŪTĒ Vilija | |
| | |  STEVENS Helga | |
| | |  ŽDANOKA Tatjana | |
| | |  AGEA Laura | |
| | Commission pour avis | Rapporteur(e) pour avis | Date de nomination |
| | FEMM Droits de la femme et égalité des genres |  ŠOJDROVÁ Michaela | 08/09/2015 |
| | LIBE Libertés civiles, justice et affaires intérieures | | 02/07/2015 |
| | |  STEVENS Helga | |
| Commission européenne | DG de la Commission Emploi, affaires sociales et inclusion | Commissaire THYSSEN Marianne | |

| Événements clés | | | |
|-----------------|--|------------------------------|--------|
| 21/05/2015 | Annonce en plénière de la saisine de la commission | | |
| 21/06/2016 | Vote en commission | | |
| 01/07/2016 | Dépôt du rapport de la commission | A8-0225/2016 | Résumé |

| | | | |
|------------|----------------------------------|---|--------|
| 15/09/2016 | Résultat du vote au parlement |  | |
| 15/09/2016 | Débat en plénière |  | |
| 15/09/2016 | Décision du Parlement | T8-0360/2016 | Résumé |
| 15/09/2016 | Fin de la procédure au Parlement | | |

Informations techniques

| | |
|--|--|
| Référence de procédure | 2015/2116(INI) |
| Type de procédure | INI - Procédure d'initiative |
| Sous-type de procédure | Mise en ?uvre |
| | Voir aussi Directive 2000/78/EC 1999/0225(CNS) |
| Base juridique | Règlement du Parlement EP 54 |
| Autre base juridique | Règlement du Parlement EP 159 |
| Etape de la procédure | Procédure terminée |
| Dossier de la commission parlementaire | EMPL/8/02899 |

Portail de documentation

| | | | | | |
|---|-------------|------------------------------|------------|----|--------|
| Projet de rapport de la commission | | PE575.375 | 02/02/2016 | EP | |
| Amendements déposés en commission | | PE578.695 | 15/03/2016 | EP | |
| Avis de la commission | FEMM | PE575.126 | 16/03/2016 | EP | |
| Avis de la commission | LIBE | PE573.202 | 22/03/2016 | EP | |
| Amendements déposés en commission | | PE580.773 | 20/06/2016 | EP | |
| Rapport déposé de la commission, lecture unique | | A8-0225/2016 | 01/07/2016 | EP | Résumé |
| Texte adopté du Parlement, lecture unique | | T8-0360/2016 | 15/09/2016 | EP | Résumé |
| Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière | | SP(2016)876 | 21/12/2016 | EC | |

Mise en ?uvre de la directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (directive sur l'égalité en matière d'emploi)

La commission de l'emploi et des affaires sociales a adopté un rapport d'initiative de Renate WEBER (ADLE, RO) concernant l'application de la directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (directive sur l'égalité en matière d'emploi).

Si la plupart des États membres ont inscrit dans leur constitution le principe général d'égalité de traitement au regard de motifs de discrimination spécifiques, les députés regrettent toutefois que seuls quelques États membres veillent systématiquement à ce que tous les textes législatifs existants soient conformes au principe d'égalité de traitement, et qu'ils soient encore moins nombreux à l'appliquer de manière systématique.

En particulier, les députés déplorent la multiplication des cas de discrimination et de harcèlement, y compris sur le lieu de travail et notamment en ce qui concerne l'égalité de genre, la nationalité, le milieu social, le handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, l'origine ethnique ou la religion, qui frappent particulièrement les femmes musulmanes et les personnes LGBTI. Ils invitent la Commission à mettre l'accent sur toute forme de discrimination lors du suivi de la mise en uvre de la [directive 2000/78/CE](#) et demandent d'accélérer l'adoption de la [directive horizontale](#) de lutte contre les discriminations proposée par la Commission en 2008, en faveur de laquelle le Parlement a voté.

Selon les députés, la non-discrimination en matière de travail et d'emploi ne peut être efficace que si la discrimination est totalement proscrite

dans tous les domaines de la vie, grâce au soutien communautaire ainsi qu'à la législation et aux instruments de coordination, tels que des stratégies et des cadres, adoptés aussi bien au niveau des États membres que de l'Union, en prévoyant la possibilité de mettre en place des mesures positives.

Religion et convictions : certaines études montrent que les groupes religieux les plus discriminés dans le domaine de l'emploi sont les communautés juive, sikhe et musulmane (et en particulier les femmes). Les députés recommandent dès lors l'adoption de cadres européens pour la mise en œuvre de stratégies nationales visant à lutter contre l'antisémitisme et l'islamophobie.

Tout en saluant le rôle joué par la Cour européenne des droits de l'homme à travers ses décisions concernant l'interprétation de la directive dans son ensemble, les députés déplorent le petit nombre d'affaires menées en justice, qui contraste avec le nombre considérable de cas de discrimination qui apparaissent dans les enquêtes visible mais qui ne sont pas poursuivis.

Dans un climat de xénophobie et d'islamophobie qui va croissant, les députés estiment que l'application cohérente de la législation de lutte contre les discriminations devrait être considérée comme un élément important des stratégies de prévention de la radicalisation. De plus, ils estiment qu'une harmonisation plus poussée est nécessaire en cas d'estimation du principe de laïcité de l'État allant à l'encontre des dispositions de l'article 4, paragraphe 2, de la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi concernant l'éthique.

Le rapport demande aux États membres de reconnaître le droit fondamental de liberté de conscience, tout en notant que les restrictions imposées par les employeurs concernant le port de symboles religieux ne sont pas toujours en phase avec les normes internationales relatives aux droits de l'homme.

Handicap : notant que la directive 2000/78 en elle-même ne comprend aucune définition concernant le concept de handicap, les députés encouragent les États membres à interpréter la législation de l'Union de manière à parvenir à une définition de la notion de handicap en phase avec la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH).

Déplorant que le taux d'activité des femmes handicapées soit inférieur à 50%, le rapport souligne l'importance de protéger les travailleurs handicapés, y compris ceux atteints d'une maladie en phase terminale, de toute forme de discrimination sur leur lieu de travail, ainsi que la nécessité de protéger ces travailleurs de tout licenciement abusif.

Les députés encouragent les États membres à i) élaborer et à mettre en œuvre un cadre global pour les mesures permettant aux personnes handicapées d'accéder à des emplois de qualité, y compris la possibilité d'utiliser, par exemple, des amendes pour non-respect de la législation de lutte contre les discriminations ; ii) soutenir les employeurs qui engagent des personnes handicapées ; iii) lutter contre le préjudice subi par les personnes handicapées sur leur lieu de travail, en particulier les personnes atteintes d'un handicap psychosocial ou mental.

Âge : soulignant les contributions significatives que les travailleurs plus âgés apportent à la société et à la compétitivité des entreprises, les députés demandent aux États membres de promouvoir l'accès à l'emploi et l'intégration sur le marché du travail pour tous les travailleurs, quel que soit leur âge, et d'appliquer des mesures pour protéger tous les travailleurs sur le lieu de travail.

Le rapport insiste sur la nécessité d'examiner le problème grandissant du chômage parmi les personnes âgées de plus de 50 ans et de développer des outils efficaces, tels que des programmes de formation professionnelle et de primes ou de subventions pour les employeurs, afin de réintégrer les travailleurs âgés sur le marché du travail et de les protéger contre les licenciements abusifs. Il souligne dans ce contexte la nécessité de renforcer les compétences numériques en vue d'aider les personnes âgées et les travailleurs handicapés à rester plus longtemps sur le marché du travail.

Les députés saluent l'initiative de la Commission concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ils demandent que cette initiative inclue des mesures pour soutenir les personnes s'occupant de membres de leur famille et les grands-parents en âge de travailler, mais aussi les jeunes parents.

Orientation sexuelle : les députés rappellent que l'étendue de la protection dont bénéficient les personnes transgenres contre les discriminations demeure incertaine dans de nombreux États membres. Ils préconisent l'adoption de mesures en vue d'une mise en œuvre effective de la législation nationale transposant la directive sur l'égalité entre les genres (refonte). Ces mesures pourraient améliorer les définitions juridiques pour garantir que la protection couvre toutes les personnes trans et pas seulement les personnes trans qui subissent ou ont subi une intervention de changement de sexe.

Sur un plan général, le rapport recommande, entre autres :

- élaborer des statistiques harmonisées et homogènes destinées à compléter la base de données sur l'égalité, afin de combler les lacunes en matière de collecte des données sur l'égalité ;
- de renforcer le rôle des organismes nationaux de promotion de l'égalité, de garantir leur impartialité, de développer leurs activités et de renforcer leurs capacités, notamment en leur accordant un soutien financier adéquat ;
- améliorer en œuvre du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques de l'emploi ;
- de promouvoir la conciliation de la vie privée et professionnelle par des mesures concrètes, au travers de nouvelles propositions législatives concernant la directive sur le congé de maternité afin de garantir le droit au retour au travail pour les femmes après une grossesse et un congé de maternité et un congé parental ;
- améliorer les mécanismes de traitement des plaintes au niveau national en renforçant les organismes nationaux de promotion de l'égalité ;
- de surveiller de près les règles applicables aux sanctions et aux recours dans les États membres ;
- de mieux former le personnel des autorités nationales, régionales et locales, des organismes chargés de l'application de la loi et des inspections du travail ;
- d'impliquer les partenaires sociaux (syndicats et employeurs) et la société civile dans l'application réelle de l'égalité dans le domaine de l'emploi.

Mise en œuvre de la directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (directive sur l'égalité en matière d'emploi)

Le Parlement européen a adopté par 475 voix pour, 63 contre et 74 abstentions, une résolution concernant l'application de la directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail («directive sur l'égalité en matière d'emploi»).

Proscrire la discrimination : le Parlement a salué le fait que la plupart des États membres aient inscrit dans leur constitution le principe général d'égalité de traitement au regard de motifs de discrimination spécifiques. Il a toutefois regretté que seuls quelques États membres veillent systématiquement à ce que tous les textes législatifs existants soient conformes au principe d'égalité de traitement.

Déplorent la multiplication des cas de discrimination et de harcèlement, y compris sur le lieu de travail, les députés ont invité la Commission à mettre l'accent sur toute forme de discrimination lors du suivi de la mise en œuvre de la [directive 2000/78/CE](#) et ont demandé d'accélérer l'adoption de la [directive horizontale](#) de lutte contre les discriminations proposée par la Commission en 2008, en faveur de laquelle le Parlement a voté.

De l'avis des députés, la non-discrimination en matière de travail et d'emploi ne peut être efficace que si la discrimination est totalement prosaïte dans tous les domaines de la vie, grâce au soutien communautaire ainsi qu'à la législation et aux instruments de coordination, tels que des stratégies et des cadres, adoptés aussi bien au niveau des États membres que de l'Union, en prévoyant la possibilité de mettre en place des mesures positives.

Religion et convictions : certaines études montrent que les groupes religieux les plus discriminés dans le domaine de l'emploi sont les communautés juive, sikhe et musulmane (et en particulier les femmes). Le Parlement a dès lors recommandé l'adoption de cadres européens pour la mise en œuvre de stratégies nationales visant à lutter contre l'antisémitisme et l'islamophobie.

Dans un climat de xénophobie et d'islamophobie qui va croissant, les députés ont souligné que l'application cohérente de la législation de lutte contre les discriminations devrait être considérée comme un élément important des stratégies de prévention de la radicalisation.

Tout en saluant le rôle joué par la Cour européenne des droits de l'homme à travers ses décisions concernant l'interprétation de la directive dans son ensemble, les députés ont déploré le petit nombre d'affaires menées en justice, qui contraste avec le nombre considérable de cas de discrimination fondées sur la religion qui apparaissent dans les enquêtes mais qui ne sont pas poursuivies.

Le Parlement a demandé aux États membres de reconnaître le droit fondamental de liberté de conscience. Il a insisté sur le fait que la liberté religieuse était un principe important qui devrait être respecté par les employeurs, estimant toutefois que l'application de ce principe était une question de subsidiarité.

Handicap : les députés ont encouragé les États membres à interpréter la législation de l'Union de manière à parvenir à une définition de la notion de handicap en phase avec la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH). Ils ont souligné l'importance :

- de protéger les travailleurs handicapés, y compris ceux atteints d'une maladie en phase terminale, de toute forme de discrimination sur leur lieu de travail ;
- d'utiliser le marché public socialement responsable comme un instrument permettant d'intégrer les personnes handicapées et autres groupes vulnérables dans le marché du travail ;
- d'utiliser les Fonds structurels, en particulier le Fonds social européen, afin d'adapter les lieux de travail et de fournir l'assistance nécessaire aux personnes handicapées sur leur lieu de travail ;
- d'adopter des cadres de formation de qualité visant à assurer l'aménagement raisonnable et l'accessibilité aux personnes handicapées.

Les députés ont encouragé les États membres à i) élaborer un cadre global pour les mesures permettant aux personnes handicapées d'accéder à des emplois de qualité, y compris la possibilité d'utiliser, par exemple, des amendes pour non-respect de la législation de lutte contre les discriminations ; ii) soutenir les employeurs qui engagent des personnes handicapées ; iii) lutter contre le préjudice subi par les personnes handicapées sur leur lieu de travail, en particulier les personnes atteintes d'un handicap psychosocial ou mental.

Âge : soulignant les contributions significatives que les travailleurs plus âgés apportent à la société et à la compétitivité des entreprises, le Parlement a insisté sur la nécessité :

- de promouvoir l'accès à l'emploi et l'intégration sur le marché du travail pour tous les travailleurs, quel que soit leur âge, et d'appliquer des mesures pour protéger tous les travailleurs sur le lieu de travail ;
- d'examiner le problème grandissant du chômage parmi les personnes âgées de plus de 50 ans et de développer des outils efficaces afin de réintégrer les travailleurs âgés sur le marché du travail et de les protéger contre les licenciements abusifs ;
- de renforcer les compétences numériques en vue d'aider les personnes âgées à rester plus longtemps sur le marché du travail ;
- d'encourager des services publics gratuits et de qualité qui garantissent l'assistance due et nécessaire et les soins aux personnes âgées.

Les députés ont salué l'initiative de la Commission concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ils ont demandé que cette initiative inclue des mesures pour soutenir les personnes s'occupant de membres de leur famille et les grands-parents en âge de travailler, mais aussi les jeunes parents.

Orientation sexuelle : les députés ont rappelé que l'étendue de la protection dont bénéficient les personnes transgenres contre les discriminations demeurerait incertaine dans de nombreux États membres. Ils ont préconisé l'adoption de mesures en vue d'une mise en œuvre effective de la législation nationale transposant la directive sur l'égalité entre les genres (refonte).

Ils ont également déploré le signalement généralement insuffisant de toutes les formes de discrimination à l'encontre des personnes LGBTI, tout en soulignant le rôle des organisations LGBTI nationales en tant que partenaires clés en matière de campagnes de sensibilisation.

Sur un plan général, le Parlement a recommandé, entre autres :

- élaborer des statistiques harmonisées et homogènes destinées à compléter la base de données sur l'égalité, afin de combler les lacunes en matière de collecte des données sur l'égalité ;
- de renforcer le rôle des organismes nationaux de promotion de l'égalité, de garantir leur impartialité, de développer leurs activités et de renforcer leurs capacités, notamment en leur accordant un soutien financier adéquat ;
- d'améliorer en œuvre du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques de l'emploi ;
- de promouvoir la conciliation de la vie privée et professionnelle par des mesures concrètes, au travers de nouvelles propositions

concernant la directive sur le congé de maternité afin de garantir le droit au retour au travail pour les femmes après une grossesse et un congé de maternité et un congé parental ;

- améliorer les mécanismes de traitement des plaintes au niveau national en renforçant les organismes nationaux de promotion de l'égalité ;
- de surveiller de près les règles applicables aux sanctions et aux recours dans les États membres ;
- de mieux former le personnel des autorités nationales, régionales et locales, des organismes chargés de l'application de la loi et des inspections du travail ;
- d'impliquer les partenaires sociaux (syndicats et employeurs) et la société civile dans l'application réelle de l'égalité dans le domaine de l'emploi.