

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)

2015/2116(INI) - 01/07/2016 - Rapport déposé de la commission, lecture unique

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 œuvre 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 **totalemen 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 visibles 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, il 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 :

- d'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 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 ;
- d'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.