



Conseil de  
l'Union européenne

Bruxelles, le 13 décembre 2022  
(OR. en)

15902/22

---

---

**Dossier interinstitutionnel:  
2022/0400(COD)**

---

---

**SOC 684  
ANTIDISCRIM 120  
GENDER 199  
JAI 1662  
FREMP 264**

#### **NOTE DE TRANSMISSION**

---

Origine:	Pour la secrétaire générale de la Commission européenne, Madame Martine DEPREZ, directrice
Date de réception:	8 décembre 2022
Destinataire:	Madame Thérèse BLANCHET, secrétaire générale du Conseil de l'Union européenne
N° doc. Cion:	COM(2022) 688 final
Objet:	Proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement dans le domaine de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail, et supprimant l'article 20 de la directive 2006/54/CE et l'article 11 de la directive 2010/41/UE

---

Les délégations trouveront ci-joint le document COM(2022) 688 final.

---

p.j.: COM(2022) 688 final



Bruxelles, le 7.12.2022  
COM(2022) 688 final

2022/0400 (COD)

Proposition de

**DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL**

**relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement dans le domaine de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail, et supprimant l'article 20 de la directive 2006/54/CE et l'article 11 de la directive 2010/41/UE**

{SWD(2022) 386-387}

## EXPOSÉ DES MOTIFS

### 1. CONTEXTE DE LA PROPOSITION

#### • Justification et objectifs de la proposition

Les organismes pour l'égalité de traitement jouent un rôle fondamental dans l'architecture de l'UE en matière de lutte contre la discrimination. Il s'agit d'organismes publics qui aident les victimes de discrimination, suivent les questions qui y sont liées, rendent compte des problèmes recensés dans ce domaine et contribuent à la sensibilisation aux droits des personnes et à la valeur qu'est l'égalité. Jusqu'à présent, les organismes pour l'égalité de traitement sont tenus, en vertu du droit de l'Union, de lutter contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique et sur le sexe dans des domaines spécifiques. Le droit national prévoit souvent des attributions plus larges.

L'objectif de la présente proposition est d'établir des normes contraignantes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement dans le domaine de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail, y compris de travail indépendant. Une proposition distincte a été adoptée<sup>1</sup> pour établir des normes contraignantes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement dans les domaines de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, de l'égalité de traitement entre les personnes en matière d'emploi et de travail sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de sécurité sociale ainsi que dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services. Conjuguée à la proposition parallèle, la présente proposition vise à créer un cadre renforcé relatif aux organismes pour l'égalité de traitement dans l'Union européenne afin de promouvoir l'égalité de traitement et l'égalité des chances et de lutter contre la discrimination fondée sur chacun des motifs énoncés dans les directives sur l'égalité mentionnées ci-après, dans les domaines régis par ces dernières.

En ce qui concerne l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe, les organismes pour l'égalité de traitement ont été introduits lors d'une modification<sup>2</sup> de la directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail<sup>3</sup>. La directive 76/207/CEE, telle que modifiée, prévoyait que les États membres désignent un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe.

Avec d'autres directives sur l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe<sup>4</sup> (qui ne comportaient pas encore de dispositions relatives aux organismes pour l'égalité de

---

<sup>1</sup> COM(2022) 689.

<sup>2</sup> Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 269 du 5.10.2002, p. 15).

<sup>3</sup> Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 39 du 14.2.1976, p. 40).

<sup>4</sup> Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (JO L 45 du 19.2.1975, p. 19), directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et

traitement), la directive 76/207/CEE a été abrogée et remplacée par la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)<sup>5</sup>.

La directive 2010/41/UE concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante<sup>6</sup> contient une disposition relative aux organismes pour l'égalité de traitement dont le contenu est identique à celui de la disposition de la directive 2006/54/CE.

Les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE définissent les compétences des organismes pour l'égalité de traitement, lesquelles consistent:

- à apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination;
- à procéder à des études indépendantes concernant les discriminations;
- à publier des rapports indépendants et à formuler des recommandations sur toutes les questions liées aux discriminations;
- à échanger les informations disponibles avec des organismes européens homologues.

Les organismes pour l'égalité de traitement se sont vu confier la même mission par deux autres directives sur l'égalité, dans leurs domaines respectifs: la directive 2000/43/CE sur l'égalité raciale<sup>7</sup> et la directive 2004/113/CE sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine des biens et des services<sup>8</sup>.

Deux autres directives sur l'égalité, la directive 2000/78/CE sur l'égalité de traitement en matière d'emploi<sup>9</sup> et la directive 79/7/CEE sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale<sup>10</sup>, ne comprennent pas de dispositions relatives aux organismes pour l'égalité de traitement. Dans la pratique, toutefois, de nombreux États

---

femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale (JO L 225 du 12.8.1986, p. 40), directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996 modifiant la directive 86/378/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale (JO L 46 du 17.2.1997, p. 20), directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe (JO L 14 du 20.1.1998, p. 6), directive 98/52/CE du Conseil du 13 juillet 1998 étendant au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord la directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe (JO L 205 du 22.7.1998, p. 66) et directive 76/207/CEE ainsi que ses modifications ultérieures.

<sup>5</sup> Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23).

<sup>6</sup> Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil (JO L 180 du 15.7.2010, p. 1).

<sup>7</sup> 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 (JO L 180 du 19.7.2000, p. 22).

<sup>8</sup> 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 (JO L 373 du 21.12.2004, p. 37).

<sup>9</sup> 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 (JO L 303 du 2.12.2000, p. 16).

<sup>10</sup> Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (JO L 6 du 10.1.1979, p. 24).

membres ont choisi d'attribuer à ces organismes des compétences relatives à tous les motifs et domaines de discrimination couverts par ces deux directives, et parfois davantage<sup>11</sup>, dans le cadre du droit national. Aujourd'hui, une grande majorité d'États membres ont mis en place des organismes pour l'égalité de traitement compétents pour de multiples motifs et domaines de discrimination, allant souvent au-delà de ceux concernés par la protection offerte par le droit de l'Union. Ce n'est cependant pas le cas de tous les États membres et, dans quelques cas<sup>12</sup>, le mandat des organismes pour l'égalité de traitement ne couvre pas encore les motifs et les domaines visés dans les directives 2000/78/CE et 79/7/CEE.

D'autres instruments juridiques et d'autres propositions contiennent également des dispositions relatives aux organismes pour l'égalité de traitement, par renvoi à la directive 2006/54/CE. Ainsi, la directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants (ci-après la «directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée») confie aux organismes pour l'égalité de traitement désignés en vertu de la directive 2006/54/CE des compétences pour ce qui est de la discrimination relevant de son champ d'application.

La proposition de la Commission relative à la transparence des rémunérations<sup>13</sup> (ci-après la «proposition de directive sur la transparence des rémunérations»), qui constitue une *lex specialis* par rapport à la directive 2006/54/CE, prévoit de renforcer les compétences des organismes pour l'égalité de traitement établis en vertu de la directive 2006/54/CE en matière d'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur, en leur accordant le pouvoir d'agir en justice et en les dotant des ressources nécessaires à l'exercice de leurs fonctions dans les domaines relevant du champ d'application de ce futur instrument.

Les actuelles directives de l'UE sur l'égalité ne contiennent pas de dispositions sur la structure et le fonctionnement réels des organismes pour l'égalité de traitement; elles se limitent à exiger que ces derniers soient dotés de certaines compétences minimales et qu'ils agissent en toute indépendance dans l'exercice de celles-ci. En raison du large pouvoir d'appréciation laissé aux États membres dans la mise en œuvre de ces dispositions, il existe des différences considérables entre les organismes pour l'égalité de traitement d'un État membre à l'autre, notamment en ce qui concerne leur mandat, leurs pouvoirs, leurs dirigeants, leur indépendance, leurs ressources, leur accessibilité et leur efficacité. Cela a une incidence sur la réalisation de leurs objectifs tels qu'ils sont prévus par le droit de l'Union. Si les différences découlent en partie de la diversité des traditions juridiques et des systèmes juridiques des États membres, cette situation est également le reflet des niveaux d'ambition et de réalisation variables affichés par les États membres dans la poursuite des objectifs des directives.

Pour que les organismes pour l'égalité de traitement puissent déployer leur plein potentiel, contribuer efficacement à faire respecter toutes les directives sur l'égalité et faciliter l'accès à la justice des victimes de discrimination, la Commission a adopté en 2018 une recommandation relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de

---

<sup>11</sup> La législation de certains États membres offre une protection plus large en ce qui concerne les motifs et les domaines de discrimination couverts, en englobant la nationalité, le statut économique et l'expression de genre, voire en prévoyant une liste non exhaustive de motifs.

<sup>12</sup> Voir SWD(2021) 63, point 2.1.1, [commission staff working document - equality bodies and the implementation of the commission recommendation on standards for equality bodies en.pdf \(europa.eu\)](#)

<sup>13</sup> Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution, COM(2021) 93 final.

traitement<sup>14</sup>. Celle-ci visait en particulier à remédier aux difficultés découlant du caractère général et incomplet des dispositions relatives aux organismes pour l'égalité de traitement dans les directives de l'UE.

En 2021, la Commission a publié un rapport sur l'application de la directive relative à l'égalité raciale et de la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi. Ce rapport se penchait notamment sur la mise en œuvre de la recommandation de 2018 de la Commission et était accompagné d'un document de travail plus détaillé des services de la Commission portant sur les organismes pour l'égalité de traitement<sup>15</sup>. Il y était souligné que les organismes pour l'égalité de traitement s'étaient révélés être des institutions nécessaires et précieuses pour insuffler un changement au niveau des personnes, des institutions et de la société au sens large.

Toutefois, la plupart des difficultés auxquelles la recommandation visait à remédier restaient bien présentes, certains organismes pour l'égalité de traitement ne pouvant dès lors pas jouer leur rôle de manière efficace. La protection contre la discrimination, le contrôle de l'application des directives, la promotion de l'égalité et la sensibilisation du grand public et des institutions nationales demeuraient inégales au sein de l'UE. Il en est ressorti que la recommandation ne suffisait pas. La Commission s'est donc engagée à réfléchir à l'opportunité de proposer une législation qui pourrait renforcer le rôle des organismes nationaux pour l'égalité de traitement en 2022 au plus tard.

L'analyse rétrospective exposée dans le document analytique qui accompagne la présente proposition a confirmé cette appréciation<sup>16</sup>. Elle a permis de conclure que l'ambition de garantir la mise en œuvre et le contrôle de l'application du droit de l'Union relatif à la lutte contre les inégalités de traitement et les discriminations et de renforcer la prévention en la matière n'a pas été pleinement concrétisée. Les niveaux de discrimination restent élevés et la sensibilisation des victimes à leurs droits reste insuffisante. Le «sous-signalment» reste un problème majeur; la sensibilisation du public à la discrimination et la connaissance que celui-ci en a restent limitées. De nombreux organismes pour l'égalité de traitement ne disposent pas de moyens suffisants (pouvoirs et ressources) pour pouvoir aider efficacement les victimes.

Le Parlement européen et le Conseil se sont déclarés favorables à l'adoption de nouvelles règles visant à renforcer les organismes pour l'égalité de traitement. En 2021, le Parlement européen a invité<sup>17</sup> la Commission à proposer une législation relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement, qui leur conférerait un mandat plus ambitieux et les doterait des ressources adéquates pour garantir l'égalité de traitement des personnes handicapées et assurer une diffusion des informations qui soit accessible à tous. En 2022, le Conseil<sup>18</sup> a invité les États membres à soutenir des organismes pour l'égalité de traitement solides, à adopter un cadre législatif leur permettant d'accomplir leurs missions en toute indépendance et à les doter des moyens nécessaires pour qu'ils le fassent efficacement. En outre, le Comité économique et social européen a souligné la nécessité d'un soutien accru aux organismes nationaux de promotion de l'égalité et de défense des droits de l'homme, tout

---

<sup>14</sup> Recommandation (UE) 2018/951 de la Commission du 22 juin 2018 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement (JO L 167 du 4.7.2018, p. 28).

<sup>15</sup> SWD(2021) 63 du 19 mars 2021.

<sup>16</sup> SWD(2022) 386.

<sup>17</sup> Résolution du Parlement européen du 10 mars 2021 sur la 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 à la lumière de la CNUDPH [2020/2086(INI)].

<sup>18</sup> Conclusions du Conseil sur la lutte contre le racisme et l'antisémitisme - 6406/1/22 REV 1.

particulièrement en ce qui concerne l'amélioration de leur indépendance et l'augmentation de leurs dotations en personnel et financière, et exprimé son appui à une initiative de la Commission s'intéressant à l'effectivité des organismes nationaux de promotion de l'égalité et du développement de leur potentiel, de leurs multiples rôles et capacités<sup>19</sup>.

Par conséquent, comme annoncé dans son programme de travail pour 2022<sup>20</sup>, la Commission propose des règles contraignantes pour renforcer le rôle et l'indépendance des organismes pour l'égalité de traitement. Cette proposition s'inscrit dans le cadre des efforts déployés par la Commission en faveur d'une Union de l'égalité pour tous, conformément aux orientations politiques de la Commission pour la période 2019-2024.

L'objectif de la présente directive est de fixer des normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement, portant sur leur mandat, leurs missions, leur indépendance, leur structure, leurs pouvoirs, leur accessibilité et leurs ressources, de sorte qu'ils puissent, aux côtés d'autres acteurs:

- (a) contribuer efficacement à faire respecter la directive 2006/54/CE, y compris les dispositions de la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et la directive 2010/41/UE;
- (b) aider efficacement les victimes de discrimination à accéder à la justice; et
- (c) promouvoir l'égalité de traitement et prévenir la discrimination.

La présente proposition s'appuie sur le contenu des dispositions existantes relatives aux organismes pour l'égalité de traitement figurant dans les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE pour les remplacer par un ensemble de règles renforcées et plus détaillées. Les nouvelles règles intègrent toutes les obligations minimales prévues par les deux directives.

• **Cohérence avec les dispositions existantes dans le domaine d'action**

La présente proposition, qui remplacera les dispositions pertinentes de la directive 2006/54/CE, s'appliquera également aux organismes pour l'égalité de traitement lorsqu'ils traiteront les questions de discrimination relevant de la directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, conformément à l'article 15 de cette dernière.

La proposition de directive sur la transparence des rémunérations constitue une *lex specialis* par rapport à la directive 2006/54/CE<sup>21</sup>. Si, à l'issue de la procédure décisionnelle, la future directive sur la transparence des rémunérations devait établir, en matière d'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur, des normes minimales applicables aux organismes pour l'égalité de traitement plus élevées que celles prévues par la présente proposition, lesdites normes devraient prévaloir sur celles énoncées dans la présente directive.

---

<sup>19</sup> Avis d'initiative du Comité économique et social européen intitulé «Améliorer l'égalité dans l'UE», SOC/724-EESC-2022, adopté le 26 octobre 2022.

<sup>20</sup> [https://ec.europa.eu/info/strategy-documents/commission-work-programme/commission-work-programme-2022\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy-documents/commission-work-programme/commission-work-programme-2022_en)

<sup>21</sup> Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution, COM(2021) 93 du 4.3.2021.

L'UE et tous les États membres sont parties à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, qui prévoit l'obligation d'interdire la discrimination fondée sur le handicap et de garantir aux personnes handicapées une protection juridique égale et effective contre toute discrimination, quel qu'en soit le fondement.

- **Cohérence avec les autres politiques de l'Union**

D'autres instruments de l'UE confient un rôle spécifique aux organismes pour l'égalité de traitement.

La directive sur la libre circulation<sup>22</sup> s'attaque à la discrimination fondée sur la nationalité et aux restrictions ou aux obstacles injustifiés à l'exercice du droit à la libre circulation des travailleurs de l'Union et des membres de leur famille. Elle prévoit des *«organismes [...] chargés de promouvoir, d'analyser, de contrôler et de soutenir l'égalité de traitement des travailleurs de l'Union et des membres de leur famille sans discrimination fondée sur la nationalité, restriction ou obstacle injustifiés à l'exercice de leur droit à la libre circulation»* et précise que *«[c]eux-ci peuvent faire partie d'organismes existants au niveau national qui poursuivent des objectifs similaires»*. La plupart des États membres ont choisi de confier ces cas de discrimination à un organisme pour l'égalité de traitement. Si les motifs et les domaines de discrimination en question ne sont pas couverts par la présente proposition, des mesures horizontales visant à améliorer le fonctionnement, l'accessibilité et l'indépendance des organismes pour l'égalité de traitement peuvent également avoir une incidence positive sur l'exercice des compétences de ces derniers au titre de la directive sur la libre circulation.

Le règlement portant dispositions communes relatives aux fonds en gestion partagée<sup>23</sup> impose aux États membres d'associer les organismes pour l'égalité de traitement tout au long de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation des programmes, notamment en les faisant participer aux comités de suivi.

La stratégie visant à renforcer l'application de la charte des droits fondamentaux dans l'Union européenne<sup>24</sup> (ci-après la «charte») prévoit la participation des organismes pour l'égalité de traitement à une formation sur la charte, ainsi qu'une coopération et une coordination avec d'autres acteurs concernés dans le cadre d'activités liées à la charte.

La proposition de directive sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique<sup>25</sup> prévoit également la possibilité, pour les organismes pour l'égalité de traitement désignés conformément aux directives 2004/113/CE, 2006/54/CE et 2010/41/UE, de jouer un rôle dans ce domaine. Elle laisse une certaine latitude aux États membres, qui peuvent choisir de charger un organisme pour l'égalité de traitement ou un autre organisme d'accomplir les

---

<sup>22</sup> Voir l'article 4 de la directive 2014/54/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs (JO L 128 du 30.4.2014, p. 8). Cette directive ne couvre pas les motifs de discrimination énoncés à l'article 19 du TFUE. Elle est fondée sur l'article 46 du TFUE relatif à la libre circulation des travailleurs.

<sup>23</sup> Règlement (UE) 2021/1060 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 portant dispositions communes relatives au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen plus, au Fonds de cohésion, au Fonds pour une transition juste et au Fonds européen pour les affaires maritimes, la pêche et l'aquaculture, et établissant les règles financières applicables à ces Fonds et au Fonds «Asile, migration et intégration», au Fonds pour la sécurité intérieure et à l'instrument de soutien financier à la gestion des frontières et à la politique des visas (JO L 231 du 30.6.2021, p. 159).

<sup>24</sup> Communication de la Commission intitulée «Stratégie visant à renforcer l'application de la Charte des droits fondamentaux dans l'Union européenne», COM(2020) 711.

<sup>25</sup> Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, COM(2022) 105 du 8.3.2022.



## 2. BASE JURIDIQUE, SUBSIDIARITÉ ET PROPORTIONNALITÉ

### • Base juridique

L'objectif des deux propositions parallèles de la présente initiative est de renforcer le rôle et l'indépendance des organismes pour l'égalité de traitement établis en application de toutes les directives déjà adoptées dans le domaine de l'égalité de traitement, à savoir les directives 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2004/113/CE, 2006/54/CE et 2010/41/UE. Étant donné que ces directives reposent sur deux bases juridiques différentes et ont été adoptées au moyen de deux procédures différentes, la présente initiative consiste en deux propositions essentiellement identiques, reposant sur deux bases juridiques différentes.

La présente proposition de normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement dans le domaine de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail, y compris de travail indépendant, est fondée sur l'article 157, paragraphe 3, du TFUE, qui prévoit que «[l]e Parlement européen et le Conseil, statuant selon la procédure législative ordinaire et après consultation du Comité économique et social, adoptent des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur» et qui constitue la base juridique des directives 2006/54/CE et 2010/41/UE.

La proposition parallèle est fondée sur l'article 19, paragraphe 1, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), qui fournit une base juridique à l'adoption d'actes de droit dérivé, tels que des directives, pour la prise des mesures nécessaires en vue de combattre 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. Plus précisément, l'article 19, paragraphe 1, du TFUE dispose que, «[s]ans préjudice des autres dispositions des traités et dans les limites des compétences que ceux-ci confèrent à l'Union, le Conseil, statuant à l'unanimité conformément à une procédure législative spéciale, et après approbation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre 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».

### • Subsidiarité (en cas de compétence non exclusive)

L'égalité et la non-discrimination sont des valeurs fondamentales de l'UE, consacrées à l'article 2 du traité sur l'Union européenne (traité UE) et protégées par les articles 21 et 23 de la charte. Il convient qu'elles soient suffisamment protégées partout dans l'UE.

La présente initiative n'introduit pas de dispositions législatives dans un nouveau domaine. Elle révisé la législation existante afin d'en accroître l'efficacité. Il existe déjà un consensus sur la nécessité d'une action au niveau de l'UE dans ce domaine et sur le fait qu'elle respecte le principe de subsidiarité.

Comme expliqué ci-dessus, les mesures législatives existantes ne sont pas suffisantes pour remédier aux difficultés auxquelles sont confrontés les organismes pour l'égalité de traitement dans le cadre des efforts qu'ils déploient pour garantir la mise en œuvre et le contrôle de l'application du droit de l'Union concernant la lutte contre les inégalités de traitement et la discrimination et pour renforcer la prévention. Il en résulte un niveau de protection contre la discrimination insuffisant et inégal au sein de l'UE.

L'analyse de la situation telle qu'elle se présentait avant l'adoption des dispositions relatives aux organismes pour l'égalité de traitement a clairement démontré la valeur ajoutée de l'intervention de l'UE<sup>33</sup>. Avant la mise en place des dispositions de l'UE relatives aux organismes pour l'égalité de traitement dans les directives de l'UE sur l'égalité, ces organismes n'existaient que dans quelques États membres.

Par ailleurs, le document de travail des services de la Commission de 2021 sur les organismes pour l'égalité de traitement et le document analytique accompagnant la présente proposition montrent clairement que l'effet de la recommandation de 2018 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement a été limité. Moins de la moitié des États membres ont déclaré avoir pris des mesures pour donner suite à la recommandation et seuls quatre États membres<sup>34</sup> ont indiqué qu'ils travaillaient à des réformes législatives.

Cela montre que seule une initiative contraignante de l'UE permettra de garantir la réalisation de progrès suffisants dans tous les États membres et d'abolir les différences importantes de niveaux de protection contre la discrimination, en particulier contre la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi et de travail, y compris de travail indépendant, au sein de l'UE.

La présente proposition fixe des normes minimales en tenant compte de la diversité des traditions juridiques des États membres et en respectant pleinement leur autonomie institutionnelle. Elle permet aux États membres de définir des normes plus élevées.

Le renforcement des organismes pour l'égalité de traitement contribuera également à renforcer la cohésion économique et sociale, en garantissant que les citoyens de tous les États membres bénéficient d'un niveau minimal commun de protection contre la discrimination et disposent de droits de recours comparables, tout en tenant compte de la diversité des systèmes des États membres.

Des normes minimales communes dans ce domaine sont également importantes pour le fonctionnement du marché unique. Dans le contexte de la libre circulation des personnes, il est essentiel de garantir de manière uniforme le droit fondamental à la non-discrimination dans l'ensemble de l'UE, ainsi que l'accès à la protection contre la discrimination et aux mécanismes de recours dans tous les États membres.

- **Proportionnalité**

Conformément à l'article 5, paragraphe 4, du traité UE, «[e]n vertu du principe de proportionnalité, le contenu et la forme de l'action de l'Union n'excèdent pas ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs des traités».

Les dispositions actuelles relatives aux organismes pour l'égalité de traitement et la recommandation de 2018 n'ont pas pleinement atteint l'objectif consistant à mettre en œuvre et à faire respecter le droit de l'Union concernant la lutte contre les inégalités de traitement et la discrimination et à renforcer la prévention. Cela est dû au large pouvoir discrétionnaire laissé aux États membres quant à la manière d'appliquer les dispositions relatives aux organismes pour l'égalité de traitement figurant dans les directives ainsi qu'au caractère non contraignant de la recommandation.

---

<sup>33</sup> L'intervention de l'UE, ou le cadre de l'UE, à laquelle/auquel il est fait référence ici englobe les dispositions relatives aux organismes pour l'égalité de traitement figurant dans les directives sur l'égalité et dans la recommandation de 2018 relative aux normes applicables à ces organismes.

<sup>34</sup> PT, ES, MT, LT. Entre-temps, l'Espagne a adopté une nouvelle loi (Ley 15/2022 du 12 juillet 2022).

Les mesures non contraignantes n'ont pas été suffisamment efficaces pour préserver le droit fondamental des citoyens à la non-discrimination. L'initiative proposée fixe des normes minimales que les États membres devront mettre en œuvre. Ces normes minimales devraient améliorer sensiblement le niveau de protection contre la discrimination, ce qui aura une incidence positive considérable sur la situation des victimes (potentielles) de discrimination.

En fixant des normes minimales, la proposition respecte pleinement les compétences et l'autonomie procédurale des États membres<sup>35</sup> et leur laisse toute latitude pour décider de la manière de mettre en œuvre les mesures proposées et définir des normes plus favorables relatives au fonctionnement des organismes pour l'égalité de traitement.

- **Choix de l'instrument**

Un instrument juridique prenant la forme d'une directive permet de renforcer les organismes pour l'égalité de traitement et de garantir l'existence de normes minimales communes, tout en laissant aux États membres une marge d'appréciation quant à la manière de mettre en œuvre les nouvelles exigences en fonction de leur contexte national. Cette approche est conforme à la forme initiale d'intervention de l'UE dans ce domaine, et permet par ailleurs de remédier aux difficultés actuelles.

Conformément à la proposition, les dispositions relatives aux organismes pour l'égalité de traitement figurant actuellement dans les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE seront supprimées. Une nouvelle directive sera consacrée aux organismes pour l'égalité de traitement et rassemblera toutes les dispositions pertinentes pour garantir leur bon fonctionnement en ce qui concerne les motifs et les domaines de discrimination couverts par les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE. La suppression des dispositions actuelles signifie également que la liste actuelle des missions des organismes pour l'égalité de traitement peut bénéficier de clarifications et être complétée, par exemple par l'ajout explicite d'une disposition relative aux activités de prévention et de promotion, lesquelles n'étaient pas prévues avec suffisamment de clarté dans les dispositions existantes.

### **3. OBTENTION D'EXPERTISE, ANALYSE ET CONSULTATION DES PARTIES INTÉRESSÉES**

- **Obtention d'expertise et analyse**

La Commission a attribué un marché aux fins de la réalisation d'une étude visant à soutenir l'élaboration d'un **document** analytique rétrospectif et prospectif, en vue d'une proposition législative fixant des normes contraignantes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement. Le document analytique accompagne à la fois la présente proposition et la proposition parallèle portant sur l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail, y compris de travail indépendant. Il comporte une analyse rétrospective des dispositions existantes de l'UE relatives aux organismes pour l'égalité de traitement, ainsi qu'une analyse prospective d'une éventuelle nouvelle intervention de l'UE.

Une évaluation et une analyse d'impact complètes n'ont pas été réalisées pour les raisons suivantes:

---

<sup>35</sup> De nombreuses mesures doivent être mises en œuvre conformément au droit national et certaines mesures ne sont pas proposées afin de respecter l'autonomie procédurale des États membres, comme, par exemple, le fait d'exiger que les organismes pour l'égalité de traitement puissent adopter des décisions contraignantes.

(1) Proportionnalité – la portée limitée de l'intervention de l'UE

Les propositions se concentrent uniquement sur les organismes pour l'égalité de traitement qui font l'objet d'un article dans quatre directives sur l'égalité (et qui ne sont pas inclus dans deux autres directives sur l'égalité). L'article concerné est presque identique dans les quatre directives. Les propositions ne modifient pas les autres dispositions des directives. Elles se fondent également sur la recommandation existante de la Commission de 2018 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement, qui a été évaluée en 2021. Par conséquent, une évaluation complète de l'intégralité des directives concernées n'a été jugée ni proportionnée ni nécessaire.

(2) L'absence de possibilité de simplification

L'analyse rétrospective montre que les dispositions existantes relatives aux organismes pour l'égalité de traitement figurant dans les directives sur l'égalité sont trop limitées et trop vagues. Ces dispositions ne présentent aucune possibilité de simplification. Les retours d'information sur la mise en œuvre de la recommandation de 2018 n'ont jamais mis en évidence la nécessité d'une simplification ni fait état de quelconques charges administratives.

(3) La difficulté d'évaluer les incidences

Dans le domaine de l'égalité et de la non-discrimination, les incidences économiques, sociales et environnementales sont difficiles à quantifier et à chiffrer, et la disponibilité des données est limitée. L'incidence sociale des activités des organismes pour l'égalité de traitement, telles que l'aide apportée aux victimes de discrimination, la prévention, ou encore la promotion de l'égalité de traitement au sens large, ne peut être mesurée en l'absence de données complètes relatives à l'égalité. Il s'agit d'un problème que la présente proposition contribuera à régler en exigeant des organismes pour l'égalité de traitement qu'ils collectent des données sur leurs propres activités, en réalisant des études, et en leur donnant la possibilité de jouer un rôle de coordination dans la collecte de données sur l'égalité par d'autres entités publiques ou privées.

*Analyse rétrospective de la législation existante*

L'analyse rétrospective porte sur l'efficacité, l'efficience, la cohérence, la valeur ajoutée européenne et la pertinence des dispositions de l'UE relatives aux organismes pour l'égalité de traitement figurant dans les directives sur l'égalité et dans la recommandation de 2018<sup>36</sup>.

L'efficacité du cadre existant de l'UE relatif aux organismes pour l'égalité de traitement a été jugée limitée en ce qui concerne les progrès réalisés en matière de lutte contre la discrimination et de prévention de cette dernière. Certains progrès ont été accomplis, en particulier dans les États membres où il n'existait pas d'organismes pour l'égalité de traitement avant l'intervention de l'UE. Toutefois, les effets escomptés<sup>37</sup> ne se sont pas pleinement concrétisés. L'analyse a montré que les niveaux de discrimination restaient élevés, et la sensibilisation des victimes à leurs droits insuffisante. Le «sous-signalement» reste un problème majeur et la sensibilisation du public à la discrimination et la connaissance que celui-ci en a restent limitées. De nombreux organismes pour l'égalité de traitement ne disposent pas de moyens suffisants (pouvoirs et ressources) pour pouvoir aider efficacement les victimes.

<sup>36</sup> Ci-après le «cadre de l'UE» ou l'«intervention de l'UE».

<sup>37</sup> Les principaux effets attendus étaient i) une mise en œuvre et un contrôle de l'application efficaces de la législation de l'UE en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination, ii) une diminution des niveaux de discrimination et d'inégalité de traitement et iii) une prévention et une sensibilisation accrues.

L'efficacité du cadre existant de l'UE relatif aux organismes pour l'égalité de traitement a été jugée limitée en ce qui concerne la capacité de ces organismes à combattre et à prévenir la discrimination, et aucune conclusion n'a pu être tirée en ce qui concerne les coûts et les avantages, principalement en raison de la disponibilité limitée des données. L'analyse rétrospective a montré que le cadre actuel de l'UE prévu par les directives est trop général et a un champ d'application trop restreint, et qu'il ne traite pas de la structure, de l'efficacité ou des ressources des organismes pour l'égalité de traitement. La recommandation plus détaillée de 2018 n'a guère remédié à la situation, en raison de son caractère non contraignant. L'analyse rétrospective a montré que les ressources des organismes pour l'égalité de traitement constituent un problème majeur dans ce contexte, car elles varient considérablement d'un État membre à l'autre et sont insuffisantes pour permettre à la plupart des organismes pour l'égalité de traitement de s'acquitter efficacement de l'ensemble de leurs missions.

De manière générale, le cadre existant de l'UE a été jugé cohérent à tous les niveaux. L'analyse a montré une grande cohérence avec les traités et la charte, étant donné que le cadre de l'UE vise à renforcer l'égalité et la non-discrimination, qui font partie des valeurs fondatrices de l'Union. L'égalité est également un droit fondamental protégé par la charte. Si les instruments internationaux, tels que les «principes concernant le statut des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme» des Nations unies<sup>38</sup> (les «principes de Paris») et la recommandation n° 2 de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) du Conseil de l'Europe<sup>39</sup>, sont plus détaillés en raison de leur nature juridique différente, les divers instruments sont cohérents sur le fond.

Il a été jugé que la valeur ajoutée européenne était réelle. L'analyse a montré qu'au moment de l'adoption de la directive 2000/43/CE, seule la moitié environ des 15 États membres de l'époque disposaient d'un organisme pour l'égalité de traitement, doté d'un mandat limité, et que seul un des douze autres États membres actuels disposait d'un tel organisme avant le processus d'adhésion. Les parties prenantes consultées au moment de l'étude ont confirmé que des organismes pour l'égalité de traitement n'auraient pas été mis en place dans tous les États membres sans l'intervention de l'UE. Le fait que les niveaux de discrimination<sup>40</sup> restent élevés dans l'ensemble des États membres montre qu'une action au niveau de l'UE reste nécessaire. Toutefois, il conviendrait qu'elle soit plus détaillée et plus concrète que le cadre juridique actuel afin d'apporter plus de clarté juridique quant aux mesures à mettre en œuvre par les États membres.

Les objectifs initiaux du cadre de l'UE ont été jugés pertinents au regard des besoins initiaux et actuels. Cependant, il a été considéré que le cadre juridique initial relatif aux organismes pour l'égalité de traitement était trop étroit et trop vague. Ce point de vue est largement partagé par toutes les parties prenantes, en particulier par les organismes pour l'égalité de traitement, les organisations de la société civile (OSC) et les États membres. L'analyse a montré qu'il existe un soutien massif en faveur de l'adoption de nouvelles mesures en vue de remédier aux problèmes recensés ci-dessus<sup>41</sup> et de veiller à ce que les organismes pour l'égalité de traitement disposent des ressources nécessaires pour relever les nouveaux défis en matière de non-discrimination, tels que ceux liés à l'utilisation de systèmes automatisés, la

<sup>38</sup> <https://www.un.org/ruleoflaw/blog/document/principles-relating-to-the-status-of-national-institutions-paris-principles/>

<sup>39</sup> <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.2>

<sup>40</sup> Pour les données chiffrées détaillées de l'Eurobaromètre 2019, voir le chapitre 3 de l'annexe 5 du document analytique.

<sup>41</sup> L'écrasante majorité des personnes ayant participé à la consultation publique ouverte (97,2 %) estiment ainsi qu'il est important de mettre en place des organismes pour l'égalité de traitement solides et efficaces – voir [Organismes de promotion de l'égalité - Normes contraignantes \(europa.eu\)](#)

fréquence et la gravité des problèmes dans ce domaine ayant augmenté avec les évolutions technologiques.

Compte tenu de tout ce qui précède, un certain nombre d'enseignements ont été tirés, comme indiqué ci-après. En raison de l'imprécision des dispositions actuelles relatives aux organismes pour l'égalité de traitement, ces derniers sont confrontés à plusieurs problèmes dans les États membres, comme expliqué plus loin. Si la recommandation de 2018 visait à résoudre ces problèmes, son incidence a toutefois été limitée en raison de son caractère non contraignant, ce qui a motivé la proposition d'un instrument juridique contraignant devant permettre d'y remédier plus efficacement.

#### *Ressources et indépendance*

L'analyse a montré que le manque de ressources est un problème récurrent qui entrave considérablement le fonctionnement des organismes pour l'égalité de traitement. De même, le manque d'indépendance empêche lesdits organismes de s'acquitter de leurs missions et d'atteindre leurs objectifs de manière efficace.

#### *Aide aux victimes*

L'aide fournie aux victimes et les pouvoirs accordés aux organismes pour l'égalité de traitement à cette fin varient considérablement d'un État membre à l'autre. Afin de garantir un niveau minimal de protection du droit fondamental à la non-discrimination, des règles communes plus spécifiques dans ce domaine seraient bienvenues. Le pouvoir d'agir en justice présente un intérêt particulier à cet égard. Pour qu'ils soient en mesure d'aider toutes les victimes de discrimination, il importe également de veiller à ce que les organismes pour l'égalité de traitement soient accessibles à l'ensemble d'entre elles, sans obstacle.

Actuellement, la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et la directive sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale ne comportent pas de dispositions relatives aux organismes pour l'égalité de traitement. Or l'analyse rétrospective a montré que les niveaux de discrimination fondée sur les motifs visés dans ces directives dans les domaines régis par celles-ci restent élevés dans les États membres.

#### *Connaissances en matière de discrimination*

L'analyse rétrospective montre que la régularité avec laquelle les organismes pour l'égalité de traitement mènent des recherches indépendantes, réalisent des études et publient des rapports est très variable. Il en va de même pour la collecte de données primaires et secondaires sur l'égalité. Étant donné que la sensibilisation à la discrimination et les connaissances à ce sujet restent insuffisantes, des règles plus claires dans ce domaine sont nécessaires.

#### *Coopération*

La mesure dans laquelle les organismes pour l'égalité de traitement coopèrent et partagent des informations entre eux et avec les autorités ou organismes nationaux, européens et internationaux compétents varie d'un État membre à l'autre. De tels échanges seraient toutefois bénéfiques pour le partage des connaissances et la création de synergies.

#### ***Analyse prospective des possibilités de nouvelle action de l'UE***

En ce qui concerne les possibilités de nouvelle action de l'UE, des options non législatives ont déjà été testées sans produire pleinement les résultats escomptés. Parmi ces mesures non législatives figurent:

- (a) la mise en place d'un réseau actif d'organismes pour l'égalité de traitement financé par la Commission (Equinet);

- (b) la recommandation non contraignante de la Commission de 2018;
- (c) les échanges de bonnes pratiques; et
- (d) le financement direct par l'intermédiaire du programme «Citoyens, égalité, droits et valeurs» (CERV).

Si toutes ces mesures ont produit des effets positifs et resteront en place à l'avenir, la recommandation, en raison de son caractère non contraignant, n'a été que partiellement mise en œuvre.

C'est la raison pour laquelle la seule possibilité d'action envisagée au-delà du statu quo a été l'adoption d'une nouvelle législation. Une analyse du type de mesures à inclure dans la nouvelle législation a été effectuée par mesure stratégique, comme expliqué plus en détail ci-dessous.

Les objectifs de l'intervention de l'UE peuvent être regroupés en trois catégories correspondant aux objectifs principaux des organismes pour l'égalité de traitement:

- contribuer à faire respecter les six directives sur l'égalité;
- aider efficacement les victimes de discrimination à accéder à la justice; et
- promouvoir l'égalité de traitement et prévenir la discrimination.

L'analyse a permis de recenser 21 objectifs visant à s'attaquer aux problèmes exposés ci-dessus. Pour les atteindre, trois objectifs opérationnels ont été considérés comme essentiels, à savoir:

- veiller à ce que les organismes pour l'égalité de traitement soient libres de toute influence extérieure afin qu'ils puissent s'acquitter de toutes leurs missions en toute indépendance;
- veiller à ce que ces organismes disposent des ressources nécessaires pour accomplir toutes leurs missions; et
- si un organisme pour l'égalité de traitement fait partie d'un organisme à mandats multiples, veiller à l'existence d'une structure interne («garde-fou») garantissant que le mandat ayant trait à l'égalité bénéficie d'une indépendance, d'une attention et de ressources suffisantes.

Quarante-huit mesures, relevant de 11 blocs thématiques<sup>42</sup>, susceptibles d'être incluses dans la législation afin de contribuer à la réalisation des objectifs susmentionnés ont été choisies pour faire l'objet d'une analyse plus approfondie.

Dans le document analytique, les mesures proposées ont été examinées sur la base de cinq critères: l'efficacité<sup>43</sup>, l'efficience<sup>44</sup>, la cohérence<sup>45</sup>, la valeur ajoutée européenne<sup>46</sup> et la

---

<sup>42</sup> Mandat, pouvoirs, accès, coopération, études, collecte de données, suivi, contrôle de l'application, indépendance, ressources et structure.

<sup>43</sup> L'analyse de l'efficacité vise à déterminer à quel point la mesure proposée devrait contribuer à la réalisation des objectifs définis dans la logique d'intervention.

<sup>44</sup> L'analyse de l'efficience porte sur la relation entre les ressources utilisées pour une mesure proposée et les changements que cette mesure devrait induire.

<sup>45</sup> L'analyse de la cohérence est centrée sur la manière dont la mesure proposée devrait s'articuler avec les autres instruments internationaux, nationaux et de l'UE.

pertinence<sup>47</sup>. L'évaluation de la valeur ajoutée européenne, de la pertinence et de la cohérence a été effectuée pour l'initiative législative proposée dans son ensemble, tandis que celle de l'efficacité et de l'efficience a été réalisée par bloc thématique, en examinant les différentes mesures. Pour certaines mesures, il n'a pas été possible de réaliser une évaluation complète en raison de la disponibilité limitée des données ou de contraintes méthodologiques. Tel a notamment été le cas en ce qui concerne l'efficience.

L'étude a permis de conclure que l'adoption de nouvelles directives, respectant les principes de subsidiarité et de proportionnalité, constituerait l'action appropriée. Parmi les mesures recensées, 44 ont été retenues pour figurer dans les propositions.

Un petit nombre d'États membres dotent déjà leurs organismes pour l'égalité de traitement d'un ensemble assez complet de ressources et de pouvoirs, la plupart des autres n'atteignant que partiellement les objectifs susmentionnés. La nécessité de procéder à des adaptations à la suite de l'adoption de nouvelles règles de l'UE et l'ampleur de ces adaptations varieraient donc, pour chaque mesure stratégique, en fonction des caractéristiques de l'organisme (ou des organismes) pour l'égalité de traitement dans chaque État membre<sup>48</sup>.

### *Autres expertises et analyses*

La Commission a également utilisé les informations recueillies lors de l'élaboration du document de travail de ses services publié le 19 mars 2021 sur la mise en œuvre de la recommandation de la Commission relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement<sup>49</sup>. Parmi ces informations figuraient les contributions reçues ainsi que des renseignements préexistants des États membres, du réseau européen des organismes de promotion de l'égalité (Equinet), de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), des organismes pour l'égalité de traitement, de la société civile et du réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination. La Commission s'est aussi appuyée sur les bonnes pratiques partagées lors du séminaire d'échange de bonnes pratiques organisé conjointement avec le gouvernement suédois en juin 2019.

La Commission s'est servie d'autres sources existantes de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) et du réseau européen des institutions nationales des droits de l'homme (REINDH) pour recueillir des données probantes qui ont été utilisées pour étayer le document analytique.

Enfin, la Commission a tenu compte des conclusions d'une étude sur les éventuelles lacunes en matière de protection juridique contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, réalisée conformément au plan d'action contre le racisme. Cette étude portait sur les failles éventuelles des mécanismes de protection prévus dans la directive relative à l'égalité raciale, y compris le rôle des organismes pour l'égalité de traitement.

---

<sup>46</sup> L'analyse de la valeur ajoutée européenne s'intéresse aux changements que la mesure proposée devrait apporter au-delà de ce que l'on pourrait raisonnablement attendre des seules parties concernées ou de l'absence totale d'action.

<sup>47</sup> L'analyse de la pertinence consiste à déterminer si la mesure proposée constitue une réponse appropriée aux besoins recensés.

<sup>48</sup> Pour de plus amples informations sur la situation dans chaque État membre, voir l'annexe 4 du document analytique.

<sup>49</sup> SWD(2021) 63 final.

L'étude a confirmé que les organismes pour l'égalité de traitement sont perçus comme étant un mécanisme de protection (très) important dans la lutte contre la discrimination. Les personnes interrogées lors de l'enquête ciblée effectuée dans le cadre de l'étude ont corroboré cette conclusion. Il ressort de l'étude que les organismes pour l'égalité de traitement – compte tenu de leurs compétences, en particulier si elles sont renforcées – pourraient améliorer l'efficacité d'autres mécanismes de protection. Outre le rôle des organismes pour l'égalité de traitement, les mécanismes de protection susceptibles de contribuer à la prévention de la discrimination et à la protection contre celle-ci comprennent les dispositions relatives à la défense des droits et aux représailles, les sanctions, les mesures positives et le dialogue. L'étude a mis en évidence certaines failles potentielles de ces mécanismes existants (concernant les sanctions et les droits de la défense, par exemple) ainsi que des mécanismes/mesures qui pourraient permettre de recourir à des approches plus proactives/préventives pour lutter contre la discrimination (les plans d'action nationaux, les obligations en matière d'égalité et la collecte de données sur l'égalité, par exemple). Elle a recommandé que les organismes pour l'égalité de traitement jouent un rôle plus important en ce qui concerne:

- (a) l'information, la sensibilisation, l'élaboration d'orientations et la formation;
- (b) la défense des droits, y compris en pouvant procéder à des enquêtes et agir en justice, le règlement extrajudiciaire des litiges et les sanctions;
- (c) l'utilisation de données sur l'égalité;
- (d) le dialogue, la coopération et la collaboration; et
- (e) les mesures positives/les obligations en matière d'égalité<sup>50</sup>.

- **Consultation des parties intéressées**

De nombreuses activités de consultation ont été menées dans le cadre de la préparation de la présente initiative législative. Les parties intéressées se sont montrées très favorables à l'adoption de nouvelles mesures de l'UE dans ce domaine.

Au total, 182 participants ont pris part à la consultation publique ouverte. Le contractant a mené environ 100 entretiens et reçu 84 réponses à des enquêtes spécialisées en ligne. Au total, 239 parties prenantes ont participé à trois ateliers et à une conférence de clôture pour réfléchir à des sujets clés et aux mesures possibles. Parallèlement, la Commission a organisé quatre réunions pour informer et consulter les représentants des États membres. Des exposés à l'intention des parties prenantes ont aussi été donnés régulièrement.

Ces activités s'adressaient à un très large éventail de parties prenantes, de manière à toucher toutes les parties intéressées et à recueillir leurs contributions et leurs avis. Parmi les parties prenantes consultées figuraient notamment tous les organismes pour l'égalité de traitement, Equinet, la FRA et l'EIGE, des représentants de tous les États membres au niveau ministériel, des universitaires et des experts de premier plan dans le domaine de la lutte contre la discrimination, des organisations de la société civile, les partenaires sociaux, y compris les représentants des employeurs au niveau de l'UE, ainsi que des résidents de l'UE (citoyens de l'Union et ressortissants de pays tiers).

---

<sup>50</sup> Les obligations en matière d'égalité correspondent à l'obligation, pour les entités publiques et/ou privées, de prendre en considération ou d'examiner les incidences que leurs politiques ou décisions auront sur les personnes protégées en vertu de la législation sur l'égalité de traitement.

Un dialogue sur la politique en faveur de la jeunesse intitulé «Equality bodies that work for all of us» (Des organismes pour l'égalité de traitement qui fonctionnent pour nous tous) a été organisé par la commissaire Dalli le 24 mai 2022 avec de jeunes militants dans le domaine de l'égalité. Il s'inscrivait dans le cadre de l'Année européenne de la jeunesse 2022 et visait à élargir encore les activités de consultation en amont de la présente proposition. Les participants ont confirmé que peu de jeunes s'adresseraient à un organisme pour l'égalité de traitement en cas de violation de leurs droits. Ils ont insisté sur la nécessité de renforcer la coopération entre les organismes pour l'égalité de traitement et les organisations pour la jeunesse, y compris au niveau local.

La proposition d'adopter de nouvelles règles de l'UE pour régler les problèmes susmentionnés a bénéficié d'un soutien massif lors des activités de consultation. Par exemple, 97,2 % des participants à la consultation publique ouverte ont estimé que la mise en place d'organismes pour l'égalité de traitement solides et efficaces était (très) importante. Les parties prenantes étaient favorables à des règles de l'UE concernant:

- l'indépendance (y compris une sélection transparente et fondée sur les compétences des dirigeants et l'indépendance budgétaire);
- des ressources suffisantes (ressources humaines, ressources financières et locaux appropriés);
- la couverture de tous les motifs et domaines de discrimination relevant des directives sur l'égalité;
- un dépôt de plainte aisé et l'accessibilité;
- le pouvoir de tous les organismes pour l'égalité de traitement d'agir en justice et de procéder à des enquêtes;
- l'exécution des décisions contraignantes des organismes pour l'égalité de traitement et la possibilité d'infliger des sanctions;
- la sensibilisation de la population en général et des groupes exposés à des risques de discrimination à l'existence d'organismes pour l'égalité de traitement;
- la promotion de l'égalité et la prévention de la discrimination;
- la collecte, par les organismes pour l'égalité de traitement, de données sur leurs activités et l'accès aux données sur l'égalité recueillies par d'autres entités publiques et privées, afin d'établir des rapports réguliers; et
- la coordination et la coopération avec les pouvoirs publics, les parties prenantes (par exemple, les OSC et les partenaires sociaux) et les organes internationaux/de l'UE.

Les parties prenantes ont soutenu les choix les plus ambitieux dans les domaines susmentionnés. Selon une grande majorité d'entre elles, la future législation devrait charger les États membres de mettre en place les conditions permettant aux organismes pour l'égalité de traitement de jouer pleinement leur rôle, étant donné que ces derniers ne peuvent atteindre efficacement leurs objectifs sans les pouvoirs et moyens appropriés.

Dans le même temps, les parties prenantes ont souligné que l'adoption de normes minimales contraignantes renforcées applicables aux organismes pour l'égalité de traitement devrait tenir compte de la diversité des traditions juridiques dans les États membres et respecter leur autonomie institutionnelle. Les éléments suivants ont été jugés importants à cet égard:

Des pouvoirs de décision contraignants (fonction quasi-judiciaire) ne devraient pas être imposés à tous les organismes pour l'égalité de traitement; les États membres devraient plutôt pouvoir décider s'il y a lieu de doter ces organismes de pouvoirs de décision contraignants et choisir la meilleure façon de garantir leur efficacité.

Un système centralisé d'accréditation par les pairs des organismes pour l'égalité de traitement ne devrait pas être mis en place à ce stade; un suivi régulier par la Commission sur la base d'une liste d'indicateurs devrait permettre d'évaluer la mesure dans laquelle les objectifs de l'initiative ont été atteints et la mesure dans laquelle les États membres ont satisfait à ses exigences.

Dans le cadre des mesures visant à faire en sorte que les services des organismes pour l'égalité de traitement soient accessibles à toutes les victimes potentielles, il est important de prévoir une certaine souplesse en ce qui concerne la présence physique de ces organismes sur l'ensemble du territoire national des États membres [les États membres devraient être libres d'organiser cette présence comme ils le souhaitent, au moyen d'un réseau fixe de bureaux, de visites régulières sur place («bureaux volants») ou d'une coopération avec des OSC locales, par exemple].

Les États membres devraient veiller à ce que les organismes pour l'égalité de traitement disposent du mandat, des conditions et des outils appropriés pour accomplir leurs missions, sans détailler la manière dont ils devraient s'en acquitter dans un cas donné (par exemple, ils auraient le pouvoir d'agir en justice, mais pas l'obligation de le faire).

Tous ces aspects ont été examinés et pris en considération dans la présente proposition.

- **Droits fondamentaux**

Les objectifs de la présente proposition sont conformes à la charte et visent à soutenir l'application de celle-ci, en particulier de son article 21, qui interdit toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, et de son article 23, qui dispose que «l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération». L'article 26 de la charte reconnaît le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie publique.

#### **4. INCIDENCE BUDGÉTAIRE**

L'initiative n'engendre pas de coûts supplémentaires pour la Commission européenne et ses agences. Afin de soutenir le suivi de la mise en œuvre de la présente directive, la FRA et l'EIGE collecteraient et analyseraient les données pertinentes. Ce type de tâche est déjà couvert par les mandats existants de la FRA<sup>51</sup> et de l'EIGE<sup>52</sup> et peut être exécuté sans ressources supplémentaires.

---

<sup>51</sup> Article 4 du règlement (CE) n° 168/2007 du Conseil du 15 février 2007 portant création d'une Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (JO L 53 du 22.2.2007, p. 1).

<sup>52</sup> Article 3 du règlement (CE) n° 1922/2006 du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (JO L 403 du 30.12.2006, p. 9).

## 5. AUTRES ÉLÉMENTS

### • **Plans de mise en œuvre et modalités de suivi, d'évaluation et d'information**

Les États membres doivent transposer la présente directive dans un délai de 18 mois à compter de son entrée en vigueur et communiquer leurs mesures de transposition à la Commission.

Afin d'évaluer dans quelle mesure cette initiative atteint effectivement ses objectifs, les États membres rendront compte de sa mise en œuvre tous les cinq ans et la Commission adoptera un rapport de mise en œuvre sur la base des informations fournies par les États membres et des données collectées par la FRA et l'EIGE selon une liste d'indicateurs à élaborer par la Commission en étroite coopération avec ces agences et Equinet. La Commission prévoit de créer un groupe d'experts chargé de consulter les États membres sur ces indicateurs.

### • **Explication détaillée de certaines dispositions de la proposition**

Article 1<sup>er</sup> – Objectif, objet et champ d'application

Cette disposition définit l'objectif, l'objet et le champ d'application de la directive. Elle précise que les exigences minimales établies par la directive s'appliquent aux organismes pour l'égalité de traitement dans le cadre du champ d'application des directives 2006/54/CE et 2010/41/UE.

Article 2 – Désignation des organismes pour l'égalité de traitement

Cet article prévoit la désignation d'un ou de plusieurs organismes pour l'égalité de traitement par les États membres afin de lutter contre la discrimination relevant du champ d'application des directives 2006/54/CE et 2010/41/UE. Il reflète la disposition équivalente figurant dans ces directives.

Même si tous les États membres ont à ce jour désigné des organismes pour l'égalité de traitement, il convient de maintenir l'obligation d'en désigner et d'en établir au moins un dans la nouvelle directive, étant donné que les dispositions actuelles seront supprimées.

Les dispositions figurant dans les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE et précisant les compétences ou les missions des organismes pour l'égalité de traitement seront également supprimées. Elles ont été intégrées dans la présente directive, parallèlement à de nouvelles compétences et missions, comme suit:

- indépendance: article 3,
- aide aux victimes de discrimination: articles 6 à 9,
- avis et recommandations: articles 8, 13 et 14,
- études et rapports: articles 14 et 15, et
- coopération: article 12.

Article 3 – Indépendance

L'indépendance est un élément fondamental pour garantir le bon fonctionnement des organismes pour l'égalité de traitement et l'accomplissement de leur mission.

Cette disposition établit une obligation générale d'indépendance pour les organismes pour l'égalité de traitement, tandis que les dispositions des directives sur l'égalité exigent seulement que ces organismes agissent en toute indépendance dans l'exercice de leurs compétences.

Les exigences spécifiques qui contribuent à cette indépendance et/ou la garantissent sont énumérées dans cette disposition. Elles concernent la structure juridique, l'obligation de rendre des comptes, le budget, les effectifs et les questions organisationnelles des organismes pour l'égalité de traitement, ainsi que les règles applicables à leur personnel et à leur direction afin de garantir leur compétence et leur indépendance.

En outre, cette disposition impose aux États membres de veiller à ce que la structure interne des organismes pour l'égalité de traitement garantisse l'exercice indépendant de leur mandat et de leurs compétences. La structure (interne) des organismes pour l'égalité de traitement conditionne leur capacité à exercer leurs compétences et à accomplir leurs missions de manière efficace. Par exemple, la prise de décisions ou la formulation d'avis sur un dossier exige des organismes pour l'égalité de traitement qu'ils agissent avec impartialité, tandis que le soutien aux victimes peut nécessiter que ces organismes prennent le parti de ces dernières.

Certains organismes pour l'égalité de traitement font partie d'entités plus grandes qui ont plusieurs mandats, telles que les INDH ou les médiateurs. En pareils cas, il peut y avoir un conflit entre ces différents mandats, en termes de ressources – en particulier lorsque le mandat ayant trait à l'égalité a été ajouté à l'autre/aux autres mandat(s) – et en termes d'exercice des compétences. Par exemple, les médiateurs sont généralement tenus d'agir avec impartialité, ce qui n'est pas toujours compatible avec l'aide aux victimes, y compris devant les tribunaux.

Il est possible d'éliminer ces tensions en dotant l'organisme d'une structure appropriée prévoyant l'exercice de ces pouvoirs et/ou mandats par des services ou membres du personnel spécialisés différents, c'est-à-dire en mettant en place des «garde-fous» structurels.

#### Article 4 – Ressources

Des ressources suffisantes sont une condition préalable au bon fonctionnement des organismes pour l'égalité de traitement et à l'accomplissement de leur mission.

Cette disposition établit une obligation générale pour les États membres de doter les organismes pour l'égalité de traitement de ressources suffisantes pour s'acquitter de l'ensemble de leurs missions et exercer toutes leurs compétences de manière efficace. Elle précise en outre les circonstances et/ou les aspects dont les États membres doivent tenir compte lorsqu'ils déterminent les ressources financières: tout élargissement des compétences ou des missions, la nécessité d'une expertise particulière pour utiliser des systèmes automatisés afin de parer aux risques éventuels de discrimination, une réserve suffisante pour faire face aux frais liés aux actions en justice qui peuvent être difficiles à prévoir, ainsi que la structure de l'organisme pour l'égalité de traitement faisant partie d'un organisme à mandats multiples.

#### Article 5 – Prévention, promotion et sensibilisation

La lutte contre la discrimination commence par l'adoption des mesures nécessaires pour la prévenir. Les mécanismes de protection proposés par les directives sur l'égalité existantes sont essentiellement rétrospectifs (après qu'un incident de discrimination a eu lieu), individualisés et centrés sur les victimes. Ces directives ne prévoient pas de mécanismes de

prévention complets et la prévention ne faisait pas explicitement partie des missions originelles des organismes pour l'égalité de traitement.

En ce qui concerne la promotion de l'égalité de traitement, les organismes pour l'égalité de traitement ont d'abord été appelés «organismes de promotion de l'égalité de traitement» dans la directive 2000/43/CE, puis «organismes chargés d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement» dans les directives ultérieures sur l'égalité. Leur rôle dans la promotion de l'égalité de traitement a donc toujours été apparent, mais jamais explicitement précisé dans les directives.

Cette disposition clarifie désormais le rôle des organismes pour l'égalité de traitement dans la promotion de l'égalité de traitement et dans la prévention de la discrimination qui y est étroitement liée. La présente directive vise à établir ces organismes en tant qu'entités publiques chargées de favoriser les connaissances et de renforcer les capacités des entités publiques et privées sur les questions liées à l'égalité de traitement, dans le but de prévenir les (nouvelles) discriminations.

Cette disposition vise aussi à ce que les États membres adoptent une stratégie destinée à remédier au faible niveau de connaissance des droits à l'égalité et des services fournis par les organismes pour l'égalité de traitement, compte tenu des caractéristiques spécifiques des différents groupes cibles.

#### Article 6 – Aide aux victimes

Cette disposition précise la manière dont les organismes pour l'égalité de traitement sont tenus d'aider les victimes après réception de leur plainte, en leur fournissant des informations pertinentes et ciblées sur le cadre juridique, les voies de recours disponibles, les services qu'ils proposent, les règles de confidentialité applicables, la protection des données à caractère personnel et les possibilités d'obtenir un soutien psychologique (même si les organismes pour l'égalité de traitement ne sont pas chargés de fournir eux-mêmes un tel soutien).

Les organismes pour l'égalité de traitement peuvent recueillir des informations communiquées volontairement par les parties concernées. Ils doivent procéder à une évaluation préliminaire de toute plainte et informer le plaignant de cette évaluation et des suites qu'ils proposent de donner. En fonction de leur évaluation du dossier, ils peuvent sélectionner et proposer au plaignant les suites prévues aux articles 7, 8 et 9.

#### Article 7 – Règlements à l'amiable

Cet article impose aux États membres de prévoir la possibilité d'un règlement à l'amiable des litiges, dirigé par l'organisme pour l'égalité de traitement lui-même ou par une autre entité spécialisée existante, si toutes les parties marquent leur accord pour entamer une telle procédure. Il laisse aux États membres le soin de déterminer les modalités de la procédure, conformément au droit national.

#### Article 8 – Avis et décisions

Cette disposition permet aux organismes pour l'égalité de traitement d'enquêter sur d'éventuels cas de discrimination et d'émettre un avis motivé (non contraignant) ou d'adopter une décision (contraignante), à la suite d'une plainte ou de leur propre initiative. S'ils disposent déjà d'informations suffisantes communiquées volontairement par les parties

concernées, les organismes peuvent rendre de tels avis/décisions sans demander de renseignements complémentaires. Toutes les parties devraient bénéficier de droits appropriés à un procès équitable, y compris du droit d’être entendu.

Jusqu’à présent, les organismes pour l’égalité de traitement étaient compétents pour formuler des recommandations sur toute question relative à la discrimination. Le terme «recommandation» a été conservé dans la présente directive pour faire référence aux recommandations de politique visées aux articles 13, 14 et 15. Certains organismes pour l’égalité de traitement ont également fait usage de cette compétence pour formuler des «recommandations» dans des dossiers individuels. Afin de distinguer ces deux situations, le terme «avis» est utilisé dans la présente directive pour désigner la compétence des organismes pour l’égalité de traitement de formuler des conclusions dans des dossiers individuels. Ces avis ne sont pas juridiquement contraignants.

Certains organismes pour l’égalité de traitement sont habilités – en vertu des règles nationales – à prendre des décisions contraignantes lorsque les États membres le décident. Bien que la présente directive ne vise pas à conférer ce pouvoir à tous les organismes pour l’égalité de traitement dans tous les États membres, elle traite des situations dans lesquelles ces organismes disposent d’un tel pouvoir en vertu des règles nationales et cherche à garantir l’exécution des décisions contraignantes.

En cas de discrimination, l’émission d’avis et l’adoption de décisions sont des moyens de mettre fin à la situation de discrimination en question, mais elles permettent aussi d’éviter d’autres situations similaires. Le cas échéant, les organismes pour l’égalité de traitement sont tenus d’inclure des mesures préventives dans leurs avis et décisions, en plus de mesures spécifiques destinées à remédier à la situation.

Afin d’encourager la mise en œuvre des avis ou des décisions et d’en assurer le suivi, les États membres sont tenus de mettre en place des mécanismes appropriés de suivi des avis, tels que des obligations de retour d’information, et d’exécution des décisions.

#### Article 9 – Actions en justice

Cet article confère aux organismes pour l’égalité de traitement le pouvoir d’agir en justice afin de garantir le respect du principe de l’égalité de traitement énoncé dans les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE. Ces dispositions s’appliquent également aux organismes pour l’égalité de traitement lorsqu’ils traitent les questions de discrimination relevant de la directive (UE) 2019/1158 concernant l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, en vertu de la référence faite, à l’article 15 de cette dernière, à l’article 20 de la directive 2006/54/CE, qui est remplacé par les dispositions de la présente proposition.

Le pouvoir d’agir en justice permet aux organismes pour l’égalité de traitement d’aider concrètement les victimes à accéder à la justice, mais aussi d’obtenir une interprétation juridique des règles et de susciter des changements sociaux au moyen d’actions stratégiques. À cet égard, il est particulièrement important que ces organismes puissent agir en leur propre nom, dans l’intérêt public, en l’absence de victime identifiée et au nom ou en soutien de plusieurs victimes. Enfin, la possibilité pour les organismes pour l’égalité de traitement de présenter des déclarations orales ou écrites aux juridictions (à titre d’*amicus curiae*, par exemple) complète utilement ce pouvoir d’agir en justice, car elle nécessite moins de ressources desdits organismes, tout en leur permettant de soumettre leur avis d’expert aux juridictions.

Cette disposition garantit également que le droit des organismes pour l'égalité de traitement d'agir en justice respecte les principes de procès équitable et d'égalité des armes. Un organisme pour l'égalité de traitement ne sera pas autorisé à présenter, dans le cadre d'une procédure, des éléments de preuve que l'auteur présumé ou un tiers a été juridiquement tenu de fournir lors d'enquêtes antérieures sur le même dossier, sauf si ledit organisme agit en tant que partie à une procédure portant sur l'exécution ou sur le contrôle juridictionnel de l'une de ses décisions ou à titre d'*amicus curiae*.

#### Article 10 – Garanties procédurales

Les procédures prévues aux articles 6 à 9 doivent être encadrées par des garanties procédurales appropriées pour les personnes physiques et morales concernées, en ce qui concerne les droits de la défense, la confidentialité et le contrôle juridictionnel. Il incombe aux États membres de définir ces garanties conformément aux règles nationales.

#### Article 11 – Accès, accessibilité et aménagements raisonnables

Pour pouvoir prêter assistance à toutes les victimes de discrimination, il est essentiel que les organismes pour l'égalité de traitement soient accessibles à toutes les personnes, sans obstacle, et qu'ils fournissent des services gratuits aux plaignants sur l'ensemble du territoire des États membres, y compris dans les zones rurales et isolées. Cette disposition exige également l'accessibilité de tous les services ainsi que la mise en place d'aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.

#### Article 12 – Coopération

La coopération avec d'autres entités publiques et privées est essentielle pour promouvoir l'égalité de traitement et la non-discrimination, éclairer les travaux des organismes pour l'égalité de traitement et coordonner leur action avec celle d'autres entités.

#### Article 13 – Consultation

Cette disposition vise à faire en sorte que les organismes pour l'égalité de traitement soient régulièrement consultés par le gouvernement et d'autres institutions publiques en ce qui concerne les politiques publiques comportant des aspects liés à l'égalité et à la non-discrimination, grâce à l'adoption de procédures transparentes en temps utile. Elle permet aussi aux organismes pour l'égalité de traitement de formuler des recommandations sur ces politiques publiques, une compétence dont disposent ces organismes depuis leur création en vertu du droit de l'Union. Cette disposition contribue ainsi à renforcer leur rôle d'experts publics en matière d'égalité de traitement.

#### Article 14 – Collecte de données et accès aux données relatives à l'égalité

Cette disposition précise que les organismes pour l'égalité de traitement i) sont tenus de collecter des données sur leurs propres activités, ii) sont habilités à procéder à des études, iii) ont le pouvoir d'accéder aux statistiques collectées par d'autres entités publiques ou privées et de les traiter, et iv) ont la possibilité de jouer un rôle de coordination dans la collecte de données relatives à l'égalité effectuée par d'autres entités publiques ou privées. Les organismes pour l'égalité de traitement contribueront ainsi à la collecte de données relatives à l'égalité qui alimenteront leurs propres rapports, le rapport de suivi de la Commission visé à l'article 16 et les connaissances du public concernant l'égalité de traitement et la discrimination dans les États membres.

Par ailleurs, cette disposition garantit que les organismes pour l'égalité de traitement peuvent formuler des recommandations sur la collecte de données relatives à l'égalité dans les États membres. Il est indispensable de recueillir de telles données pour informer, sensibiliser la population, quantifier la discrimination, dégager des tendances au fil du temps, prouver l'existence de la discrimination, évaluer la mise en œuvre de la législation en matière d'égalité, démontrer la nécessité d'une action positive et contribuer à l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes.

#### Article 15 – Rapports et planification stratégique

L'objectif de cette disposition est de veiller à ce que les organismes pour l'égalité de traitement procèdent à une planification régulière et rendent compte publiquement de leurs travaux et de la situation en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination. En mettant à disposition des données sur leurs propres activités, sur le nombre de plaintes reçues par motif de discrimination et par domaine et sur la discrimination en général dans les États membres, les organismes pour l'égalité de traitement favoriseront la sensibilisation du public à la discrimination et à leurs propres travaux.

Ces connaissances les aideront à prendre des décisions éclairées quant à l'organisation future de leurs travaux, à leurs priorités pour les années à venir et à la meilleure manière d'allouer leurs ressources.

#### Article 16 – Suivi

Conformément à cette disposition, la Commission établira une liste d'indicateurs communs pour suivre la mise en œuvre de la présente directive et elle rédigera un rapport sur l'application de cette dernière. Pour définir les indicateurs, elle pourra solliciter l'avis de la FRA et de l'EIGE. Les indicateurs figurant dans la liste porteront sur les ressources, le fonctionnement indépendant, les activités et l'efficacité des organismes pour l'égalité de traitement, ainsi que sur toute modification de leur mandat, de leurs pouvoirs ou de leur structure. Les États membres et les parties prenantes seraient consultés tant au niveau national qu'au niveau de l'UE, et les indicateurs élaborés par Equinet seront pris en considération.

Cet article introduit également l'obligation pour les États membres de communiquer tous les cinq ans à la Commission toutes les informations pertinentes concernant la mise en œuvre de la directive sur la base des indicateurs susmentionnés, ce qui permettra à la Commission d'examiner la mise en œuvre de la directive et d'établir son rapport de mise en œuvre.

#### Article 17 – Exigences minimales

Il s'agit d'une disposition type de «non-régression» qui concerne les États membres qui ont ou qui pourraient souhaiter adopter une législation prévoyant un niveau de protection supérieur à celui garanti par la directive. Cet article prévoit que les États membres ne devraient pas abaisser les conditions déjà applicables au fonctionnement des organismes pour l'égalité de traitement lors de la mise en œuvre de la présente directive.

#### Article 18 – Traitement des données à caractère personnel

Toute donnée à caractère personnel collectée par les organismes pour l'égalité de traitement en vue de s'acquitter de leurs missions, par exemple lors du traitement d'une plainte, devrait

être traitée conformément au règlement général sur la protection des données<sup>53</sup>. Cet article précise que les organismes pour l'égalité de traitement ne peuvent collecter des données à caractère personnel que lorsque cela est nécessaire à l'accomplissement d'une mission prévue par la présente directive. Des garde-fous supplémentaires devraient être adoptés chaque fois que les organismes pour l'égalité de traitement doivent traiter des données à caractère personnel sensibles pour accomplir l'une de leurs missions.

#### Article 19 – Suppression des dispositions actuelles relatives aux organismes pour l'égalité de traitement

Cet article modifie les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE afin de supprimer les dispositions existantes relatives aux organismes pour l'égalité de traitement et précise que toutes les références aux dispositions supprimées s'entendent comme faites à la présente directive.

Par ailleurs, sa date d'entrée en vigueur est indiquée à l'article 21, pour éviter toute discontinuité du fonctionnement des organismes pour l'égalité de traitement.

#### Article 20 – Transposition

Cet article fixe le délai maximal dont disposent les États membres pour mettre la directive en vigueur dans leur législation nationale et communiquer les textes correspondants à la Commission. Ce délai est fixé à 18 mois à compter de l'entrée en vigueur de la directive.

#### Article 21 – Entrée en vigueur

Il s'agit d'une disposition standard indiquant que la directive doit entrer en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel. Cette disposition garantit également que les dispositions actuelles relatives aux organismes pour l'égalité de traitement resteront en vigueur jusqu'à ce que les nouvelles dispositions s'appliquent.

#### Article 22 – Destinataires

Il s'agit d'une disposition standard sur les destinataires, indiquant clairement que la directive est adressée aux États membres.

---

<sup>53</sup> Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) (JO L 119 du 4.5.2016, p. 1).

Proposition de

**DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL**

**relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement dans le domaine de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail, et supprimant l'article 20 de la directive 2006/54/CE et l'article 11 de la directive 2010/41/UE**

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 157, paragraphe 3,

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen<sup>1</sup>,

vu l'avis du Comité des régions<sup>2</sup>,

vu l'avis du Contrôleur européen de la protection des données<sup>3</sup>,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire,

considérant ce qui suit:

- (1) Les traités et la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne reconnaissent le droit à l'égalité et le droit à la non-discrimination en tant que valeurs essentielles de l'Union<sup>4</sup>, et cette dernière a déjà adopté plusieurs directives concernant l'interdiction de la discrimination.
- (2) L'article 157, paragraphe 3, du TFUE prévoit que le Parlement européen et le Conseil adoptent des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.
- (3) La présente directive vise à établir des exigences minimales relatives au fonctionnement des organismes pour l'égalité de traitement afin d'améliorer leur efficacité et de garantir leur indépendance de manière à renforcer l'application du

---

<sup>1</sup> JO C du , p. .

<sup>2</sup> JO C du , p. .

<sup>3</sup> JO C du , p. .

<sup>4</sup> Articles 2 et 3 du traité sur l'Union européenne (ci-après le «traité UE»), articles 8 et 10 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ci-après le «TFUE») et articles 21, 23 et 26 de la charte.

principe de l'égalité de traitement tel qu'il découle des directives 2006/54/CE<sup>5</sup> et 2010/41/UE<sup>6</sup>.

- (4) La directive 2006/54/CE interdit la discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne l'accès à l'emploi et au travail, y compris la promotion, et à la formation professionnelle, les conditions de travail, y compris les rémunérations, et les régimes professionnels de sécurité sociale.
- (5) La directive 2010/41/UE interdit la discrimination entre les hommes et les femmes exerçant une activité indépendante.
- (6) Les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE imposent aux États membres de désigner un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, ainsi que d'analyser, de surveiller et de soutenir, l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur les motifs qu'elles couvrent (ci-après les «organismes pour l'égalité de traitement»). Elles exigent des États membres qu'ils veillent à ce que ces organismes aient pour compétence d'apporter une aide indépendante aux victimes, de procéder à des études indépendantes concernant les discriminations, de publier des rapports indépendants et de formuler des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations. Elles font aussi obligation aux États membres de veiller à ce que les missions de ces organismes comprennent l'échange d'informations avec des organismes européens homologues, tels que l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.
- (7) La directive 2000/43/CE du Conseil<sup>7</sup> et la directive 2004/113/CE du Parlement européen et du Conseil<sup>8</sup> prévoient également la désignation d'organismes pour l'égalité de traitement.
- (8) Tous les États membres ont établi des organismes pour l'égalité de traitement conformément aux directives 2006/54/CE et 2010/41/UE. Un système hétérogène de tels organismes s'est mis en place et de bonnes pratiques sont apparues. Toutefois, de nombreux organismes pour l'égalité de traitement sont confrontés à des difficultés, notamment en ce qui concerne les ressources, l'indépendance et les pouvoirs nécessaires à l'accomplissement de leurs missions<sup>9</sup>.
- (9) Les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE laissent aux États membres une grande latitude quant à la structure et au fonctionnement des organismes pour l'égalité de traitement. Il en résulte d'importantes différences entre les organismes pour l'égalité de traitement mis en place dans les États membres, en ce qui concerne leur mandat, leurs compétences, leur structure, leurs ressources et leur fonctionnement opérationnel. Il s'ensuit que la protection contre la discrimination varie d'un État membre à l'autre.

---

<sup>5</sup> Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23).

<sup>6</sup> Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil (JO L 180 du 15.7.2010, p. 1).

<sup>7</sup> 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 (JO L 180 du 19.7.2000, p. 22).

<sup>8</sup> 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 (JO L 373 du 21.12.2004, p. 37).

<sup>9</sup> Voir l'analyse détaillée exposée dans le document SWD(2021) 63 final intitulé «Equality bodies and the implementation of the Commission Recommendation on standards for equality bodies».

- (10) Pour que les organismes pour l'égalité de traitement puissent contribuer efficacement à faire respecter les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE en promouvant l'égalité de traitement, en prévenant la discrimination et en aidant l'ensemble des personnes et des groupes victimes de discrimination à accéder à la justice partout dans l'Union, il est nécessaire d'adopter des normes minimales contraignantes relatives au fonctionnement de ces organismes. Les nouvelles normes devraient tenir compte des enseignements tirés de l'application de la recommandation (UE) 2018/951 de la Commission<sup>10</sup>, en s'appuyant sur certaines de ses dispositions et en établissant de nouvelles règles dans les cas où cela s'avère nécessaire. Elles devraient également s'inspirer d'autres instruments pertinents, tels que la recommandation de politique générale n° 2<sup>11</sup> sur les organismes de promotion de l'égalité adoptée par la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) et les principes de Paris<sup>12</sup> adoptés par les Nations unies et applicables aux institutions nationales de défense des droits de l'homme.
- (11) Pour ce qui est des questions relevant des directives 79/7/CEE<sup>13</sup>, 2000/43/CE, 2000/78/CE<sup>14</sup> et 2004/113/CE, les mêmes normes minimales contraignantes relatives au fonctionnement des organismes pour l'égalité de traitement sont prévues dans la directive (UE) .../... [*relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement dans les domaines de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, de l'égalité de traitement entre les personnes en matière d'emploi et de travail sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de sécurité sociale ainsi que dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services, et supprimant l'article 13 de la directive 2000/43/CE et l'article 12 de la directive 2004/113/CE*]<sup>15</sup>.
- (12) La présente directive devrait s'appliquer à l'action des organismes pour l'égalité de traitement concernant les questions relevant des directives 2006/54/CE et 2010/41/UE. Les normes ne devraient porter que sur le fonctionnement desdits organismes et ne devraient pas étendre le champ d'application matériel ou personnel de ces directives.
- (13) La présente directive s'applique aux organismes pour l'égalité de traitement lorsqu'ils traitent les questions de discrimination relevant de la directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, en vertu de la référence faite, à l'article 15 de cette dernière, à l'article 20 de la directive 2006/54/CE, qui est remplacé par les dispositions de la présente directive.
- (14) La proposition de directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même

---

<sup>10</sup> Recommandation (UE) 2018/951 de la Commission du 22 juin 2018 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement (JO L 167 du 4.7.2018, p. 28).

<sup>11</sup> Recommandation de politique générale n° 2 révisée de l'ECRI sur les organismes de promotion de l'égalité chargés de lutter contre le racisme et l'intolérance au niveau national, adoptée le 13 juin 1997 et révisée le 7 décembre 2017.

<sup>12</sup> Principes concernant le statut des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme adoptés par l'Assemblée générale dans sa résolution 48/134 du 20 décembre 1993.

<sup>13</sup> Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (JO L 6 du 10.1.1979, p. 24).

<sup>14</sup> 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 (JO L 303 du 2.12.2000, p. 16).

<sup>15</sup> COM(2022) 689.

valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution<sup>16</sup> devrait être considérée comme une *lex specialis* par rapport aux dispositions relatives à l'application du droit de la directive 2006/54/CE qui seront remplacées par la présente directive. Si la future directive sur la transparence des rémunérations établit, en matière d'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur, y compris de transparence des rémunérations, des normes minimales applicables aux organismes pour l'égalité de traitement plus élevées que celles prévues par la présente directive, lesdites normes devraient prévaloir sur celles énoncées dans la présente directive.

- (15) Lorsqu'ils promeuvent l'égalité de traitement, préviennent la discrimination et aident les victimes de discrimination, les organismes pour l'égalité de traitement devraient accorder une attention particulière à la discrimination fondée sur plusieurs des motifs visés dans les directives 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2004/113/CE, 2006/54/CE et 2010/41/UE.
- (16) Les organismes pour l'égalité de traitement ne peuvent jouer efficacement leur rôle que s'ils sont en mesure d'agir en toute indépendance sans être soumis à aucune influence extérieure. À cette fin, les États membres devraient tenir compte d'un certain nombre de critères qui contribuent à l'indépendance desdits organismes. Les organismes pour l'égalité de traitement ne devraient pas être mis sur pied au sein d'un ministère ou d'un organisme recevant ses instructions directement du gouvernement. Toute personne faisant partie du personnel ou occupant un poste de direction – par exemple en tant que membre du conseil d'administration, directeur ou directeur adjoint, y compris par intérim, de l'organisme pour l'égalité de traitement – devrait être indépendante, disposer des qualifications requises pour son poste et avoir été sélectionnée à l'issue d'une procédure transparente. Les organismes pour l'égalité de traitement devraient être en mesure de gérer leur propre budget et leurs propres ressources, y compris en sélectionnant et en gérant leur propre personnel, et être à même de fixer leurs propres priorités.
- (17) Pour que les organismes pour l'égalité de traitement puissent exercer l'ensemble de leurs compétences et s'acquitter de toutes leurs missions, les États membres devraient veiller à ce que la structure interne de ces organismes permette l'exercice indépendant de leurs différentes compétences. Une attention particulière devrait être accordée aux situations dans lesquelles les organismes sont tenus à la fois d'être impartiaux et d'apporter un soutien aux victimes. Tel est notamment le cas lorsque l'organisme pour l'égalité de traitement détient des pouvoirs de décision contraignants exigeant l'impartialité ou fait partie d'un organisme à mandats multiples dont un autre mandat nécessite d'être impartial. Il convient de veiller, au moyen d'une structure interne garantissant une séparation stricte entre les compétences et les missions concernées, à ce que l'organisme pour l'égalité de traitement puisse exercer et accomplir celles-ci de manière efficace.
- (18) Le manque de ressources appropriées est un problème majeur qui empêche les organismes pour l'égalité de traitement de s'acquitter correctement de leurs missions. Par conséquent, les États membres devraient veiller à ce que lesdits organismes bénéficient d'un financement suffisant, puissent recruter du personnel qualifié et

---

<sup>16</sup> Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution, COM(2021) 93 final.

disposent de locaux et d'infrastructures adéquats pour accomplir chacune de leurs missions de manière efficace, dans un laps de temps raisonnable et dans les délais prescrits par le droit national. La dotation budgétaire desdits organismes devrait rester stable, sauf en cas d'élargissement de leurs compétences, faire l'objet d'une planification pluriannuelle et leur permettre de supporter des coûts qui peuvent être difficiles à prévoir, tels que ceux liés aux actions en justice. Afin que les organismes pour l'égalité de traitement disposent de ressources suffisantes, leur budget ne devrait pas, par exemple, subir des coupes sensiblement supérieures à la moyenne de celles opérées pour d'autres entités publiques; de même, la croissance annuelle de leur financement devrait au moins être alignée sur la croissance moyenne du financement d'autres entités. Si les organismes pour l'égalité de traitement voient leurs missions et leur mandat s'élargir, leurs ressources devraient être augmentées proportionnellement.

- (19) Les systèmes automatisés, y compris l'intelligence artificielle, sont utiles pour détecter les schémas de discrimination, mais la discrimination algorithmique constitue également un risque. Dès lors, les organismes pour l'égalité de traitement devraient avoir accès à du personnel ou à des services qualifiés, capables d'utiliser des systèmes automatisés pour leurs travaux, d'une part, et d'évaluer ces systèmes du point de vue de leur conformité avec les règles de non-discrimination, d'autre part. Il convient de veiller tout particulièrement à doter les organismes pour l'égalité de traitement de ressources numériques appropriées, que ce soit directement ou par voie de sous-traitance.
- (20) Les organismes pour l'égalité de traitement, tout comme d'autres acteurs, ont un rôle essentiel à jouer dans la prévention de la discrimination et la promotion de l'égalité. Pour s'attaquer aux aspects structurels de la discrimination et contribuer au changement social, ils devraient encourager les entités publiques et privées à respecter des obligations en matière d'égalité, à appliquer des bonnes pratiques, à adopter des mesures positives et à prendre systématiquement les questions d'égalité en considération, et fournir à ces entités des formations, des informations, des conseils, des orientations et un soutien dans ce domaine. Ils devraient communiquer avec les entités publiques et privées et les groupes exposés à des risques de discrimination et participer au débat public afin de lutter contre les stéréotypes et de sensibiliser à la diversité et à ses avantages, pilier essentiel des stratégies de l'Union en matière d'égalité.
- (21) Au-delà de la prévention, l'une des missions centrales des organismes pour l'égalité de traitement consiste à apporter une aide aux victimes de discrimination. Cette aide devrait toujours comprendre la fourniture d'informations essentielles aux plaignants et une évaluation préliminaire de leur plainte, sur la base des premiers renseignements recueillis auprès des parties sur une base volontaire. Les États membres devraient être chargés de définir les modalités selon lesquelles les organismes pour l'égalité de traitement procéderaient à cette évaluation, telles que le calendrier de la procédure ou les garanties procédurales contre les plaintes répétées ou abusives.
- (22) Pour que toutes les victimes soient en mesure de déposer plainte, il devrait être possible de le faire de différentes manières. Il convient également que les États membres tiennent dûment compte de la recommandation (UE) 2018/951 de la Commission, selon laquelle il devrait être possible de déposer plainte dans une langue choisie par le plaignant et répandue dans l'État membre dans lequel l'organisme pour l'égalité de traitement est situé. Pour remédier à l'une des causes de sous-signalment, à savoir la crainte de représailles, et sans préjudice de la directive (UE) 2019/1937 sur

la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union<sup>17</sup>, la confidentialité devrait être proposée aux témoins et aux lanceurs d'alerte et, dans la mesure du possible, aux plaignants.

- (23) Pour permettre un règlement extrajudiciaire rapide et abordable des litiges, il y a lieu que les États membres prévoient la possibilité, pour les parties, de demander le règlement à l'amiable de leurs litiges par l'organisme pour l'égalité de traitement ou par une autre entité spécialisée existante. Il convient qu'ils définissent les modalités de la procédure de règlement à l'amiable conformément à la législation nationale.
- (24) Lorsque les organismes pour l'égalité de traitement soupçonnent une violation du principe de l'égalité de traitement établi par les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE, ils devraient pouvoir agir à la suite d'une plainte ou de leur propre initiative.
- (25) Pour déterminer si une discrimination a eu lieu, il est fondamental de disposer d'éléments de preuve, lesquels sont souvent entre les mains de l'auteur présumé. Les organismes pour l'égalité de traitement devraient donc pouvoir accéder aux informations nécessaires pour établir l'existence d'une discrimination et coopérer avec les services publics concernés, tels que les services d'inspection du travail ou de l'enseignement. Les États membres devraient mettre en place un cadre approprié pour l'exercice de cette compétence, conformément aux règles et aux procédures nationales.
- (26) Sur la base des éléments de preuve recueillis, que ceux-ci aient été fournis volontairement ou obtenus au moyen d'une enquête, les organismes pour l'égalité de traitement devraient communiquer leur évaluation au plaignant et à l'auteur présumé. Il convient que les États membres déterminent la valeur juridique de cette évaluation, qui peut être un avis non contraignant ou une décision exécutoire contraignante. Dans les deux cas, il y a lieu de motiver l'évaluation et de définir, si nécessaire, des mesures visant à remédier à toute violation constatée et à empêcher qu'une telle situation ne se reproduise. Afin de garantir l'efficacité des travaux des organismes pour l'égalité de traitement, les États membres devraient adopter des mesures appropriées pour le suivi des avis et l'exécution des décisions.
- (27) Pour faire connaître leurs activités et la législation relative à l'égalité, les organismes pour l'égalité de traitement devraient pouvoir publier un résumé de leurs avis et de leurs décisions sans divulguer de données à caractère personnel.
- (28) Les organismes pour l'égalité de traitement devraient avoir le droit d'agir dans le cadre de procédures judiciaires en matière civile ou administrative afin de contribuer à garantir le respect du principe de l'égalité de traitement énoncé dans les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE. Il convient que les procédures judiciaires soient soumises au droit procédural national, y compris aux règles nationales relatives à la recevabilité des recours, mais ces règles, et en particulier toute condition d'intérêt légitime, ne peuvent pas être appliquées de manière à compromettre l'effectivité du droit d'agir des organismes pour l'égalité de traitement. Les pouvoirs d'enquête et de décision et le droit d'agir en justice conférés aux organismes pour l'égalité de traitement par la présente directive faciliteront la mise en œuvre pratique des dispositions relatives à la charge de la preuve et à la défense des droits figurant actuellement dans les directives 2000/43/CE, 2000/78/CE et 2004/113/CE. Dans les conditions prévues par la présente directive, les organismes pour l'égalité de traitement pourront établir des faits «qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte»,

---

<sup>17</sup> Directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union (JO L 305 du 26.11.2019, p. 17).

remplissant ainsi les conditions prévues à l'article 8 de la directive 2000/43/CE, à l'article 10 de la directive 2000/78/CE et à l'article 9 de la directive 2004/113/CE. Dès lors, leur soutien facilitera l'accès des victimes à la justice.

- (29) S'ils ont qualité pour agir, les organismes pour l'égalité de traitement peuvent agir au nom ou en soutien des victimes, ce qui permet à celles-ci d'accéder à la justice dans des situations où les obstacles procéduraux et financiers ou la crainte de représailles les en dissuadent souvent. La qualité pour agir permet aussi auxdits organismes de sélectionner de manière stratégique les affaires qu'ils décident de porter devant les juridictions nationales et de contribuer à l'interprétation et à l'application correctes de la législation en matière d'égalité de traitement.
- (30) Dans certains cas, la discrimination est difficile à combattre parce qu'il n'y a pas de plaignant pour engager des poursuites. Dans son arrêt dans l'affaire C-54/07 (Feryn)<sup>18</sup>, qui concernait une action intentée par un organisme pour l'égalité de traitement en son propre nom, la Cour de justice a confirmé que l'existence d'une discrimination peut être établie même en l'absence de victime identifiée. Il est donc important que les organismes pour l'égalité de traitement puissent agir en leur propre nom pour défendre l'intérêt public.
- (31) Il convient également que les organismes pour l'égalité de traitement puissent présenter des déclarations orales ou écrites aux juridictions – à titre d'*amicus curiae*, par exemple –, ce qui constituerait un moyen allégé de soutenir des affaires en apportant leurs avis d'experts.
- (32) Le droit des organismes pour l'égalité de traitement d'agir en justice doit respecter les principes de procès équitable et d'égalité des armes. Par conséquent, un organisme pour l'égalité de traitement ne devrait pas être autorisé à présenter, dans le cadre d'une procédure judiciaire, des éléments de preuve que l'auteur présumé ou un tiers a été juridiquement tenu de fournir lors d'enquêtes antérieures sur le même dossier, sauf si ledit organisme agit en tant que partie à une procédure portant sur l'exécution ou sur le contrôle juridictionnel de l'une de ses décisions ou à titre d'*amicus curiae*.
- (33) Afin de veiller au respect des droits individuels, les États membres devraient encadrer les pouvoirs des organismes pour l'égalité de traitement par des garanties procédurales appropriées permettant de faire en sorte que des principes essentiels tels que les droits de la défense, le droit à un contrôle juridictionnel et le droit à la confidentialité soient dûment protégés.
- (34) Les dispositions relatives au droit des organismes pour l'égalité de traitement d'agir en justice ne modifient pas les droits conférés par les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE aux victimes et aux associations, organisations ou personnes morales qui font respecter les droits des victimes et qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que lesdites directives sont respectées.
- (35) Pour que les travaux des organismes pour l'égalité de traitement soient efficaces, il convient également que les groupes exposés à un risque de discrimination aient pleinement accès à leurs services. Dans le cadre d'une enquête menée par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne<sup>19</sup>, 71 % des membres de minorités ethniques ou immigrées ont déclaré ne pas avoir connaissance d'une organisation fournissant un soutien ou des conseils aux victimes de discrimination. Afin de

---

<sup>18</sup> Arrêt du 10 juillet 2008, Feryn, C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397.

<sup>19</sup> Enquête EU-MIDIS II de la FRA.

favoriser cet accès, il est essentiel que les États membres veillent à ce que les citoyens connaissent leurs droits, l'existence des organismes pour l'égalité de traitement et les services proposés par ces derniers. Une telle démarche est particulièrement importante à l'égard des groupes défavorisés et des groupes dont l'accès à ces informations est susceptible d'être entravé, par exemple en raison de leur statut économique, de leur handicap, de leur maîtrise de la lecture ou de leur manque d'accès aux outils en ligne.

- (36) Il y a lieu de garantir l'égalité d'accès pour tous aux services et aux publications des organismes pour l'égalité de traitement. À cette fin, il convient de recenser et d'éliminer les obstacles potentiels à l'accès aux services desdits organismes. Ces services devraient être gratuits pour les plaignants. Les États membres devraient également veiller à ce que les services des organismes pour l'égalité de traitement soient accessibles à toutes les victimes potentielles sur l'ensemble de leur territoire, par exemple par la création de bureaux locaux, y compris mobiles, l'organisation de campagnes locales ou la coopération avec des délégués locaux ou des organisations de la société civile.
- (37) L'Union et tous les États membres sont parties à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées<sup>20</sup> (CNUDPH), qui prévoit l'obligation d'interdire la discrimination fondée sur le handicap et de garantir aux personnes handicapées une protection juridique égale et effective contre toute discrimination, quel qu'en soit le fondement. La présente directive devrait être interprétée d'une manière compatible avec la CNUDPH. Afin de garantir aux personnes handicapées une telle protection et un accès égal et effectif à l'ensemble des services et des activités des organismes pour l'égalité de traitement, il est nécessaire d'en assurer l'accessibilité, conformément aux exigences énoncées dans la directive (UE) 2019/882, et de procéder à des aménagements raisonnables. Il convient que les organismes pour l'égalité de traitement garantissent l'accessibilité physique et numérique<sup>21</sup> en prévenant et en supprimant les obstacles auxquels les personnes handicapées peuvent être confrontées pour accéder à leurs services et à leurs informations, et qu'ils procèdent à des aménagements raisonnables, en apportant les modifications et les ajustements nécessaires et appropriés en fonction des besoins dans une situation donnée.
- (38) Permettre aux organismes pour l'égalité de traitement de se coordonner et de coopérer régulièrement à différents niveaux et à long terme est essentiel à des fins d'apprentissage mutuel, de cohérence et d'homogénéité, et peut élargir la portée et l'impact de leurs travaux. Chaque organisme pour l'égalité de traitement devrait coopérer, en particulier, avec les autres organismes pour l'égalité de traitement établis dans le même État membre et dans les autres États membres – y compris dans le cadre du réseau européen des organismes de promotion de l'égalité (Equinet) – ainsi qu'avec des entités publiques et privées aux niveaux local, régional, national, de l'Union et international, telles que les organisations de la société civile, les autorités de protection des données, les syndicats, les services d'inspection du travail et de l'enseignement, les services répressifs, les agences chargées de la défense des droits de l'homme au niveau national, les autorités responsables de la gestion des fonds de l'Union, les points de contact nationaux pour les Roms, les organismes de protection des consommateurs et les mécanismes nationaux indépendants de promotion, de protection

<sup>20</sup> JO L 23 du 27.1.2010, p. 37.

<sup>21</sup> Voir la directive (UE) 2016/2102 du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public (JO L 327 du 2.12.2016, p. 1) et la décision d'exécution connexe.

et de suivi de la CNUDPH. Cette coopération ne devrait pas impliquer l'échange de données à caractère personnel (c'est-à-dire de données relatives à l'égalité se présentant sous une forme permettant l'identification de personnes).

- (39) Les organismes pour l'égalité de traitement ne peuvent pas jouer pleinement leur rôle d'experts en matière d'égalité de traitement s'ils ne sont pas consultés suffisamment tôt au cours du processus d'élaboration des politiques sur les questions liées aux droits et aux obligations découlant des directives 2006/54/CE et 2010/41/UE. Il convient par conséquent que les États membres établissent des procédures transparentes pour que lesdits organismes soient consultés en temps utile. De même, il y a lieu qu'ils permettent auxdits organismes de formuler des recommandations et de les publier.
- (40) Il est indispensable de disposer de données relatives à l'égalité pour informer, sensibiliser la population, quantifier la discrimination, dégager des tendances au fil du temps, prouver l'existence de la discrimination, évaluer la mise en œuvre de la législation en matière d'égalité, démontrer la nécessité d'une action positive et contribuer à l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes<sup>22</sup>. Les organismes pour l'égalité de traitement ont un rôle à jouer dans la production de données pertinentes à ces fins, par exemple par l'organisation régulière de tables rondes rassemblant toutes les entités concernées. Ils devraient aussi collecter et analyser des données sur leurs propres activités ou réaliser des études et pouvoir consulter et utiliser les informations statistiques collectées par d'autres entités publiques ou privées – telles que les instituts nationaux de statistique, les juridictions nationales, les services d'inspection du travail et de l'enseignement, les syndicats ou les organisations de la société civile – concernant les questions dont ils sont chargés en vertu des directives 2006/54/CE et 2010/41/UE. Ces informations statistiques ne devraient contenir aucune donnée à caractère personnel.
- (41) Outre la publication d'un rapport annuel sur leurs activités, les organismes pour l'égalité de traitement devraient publier régulièrement un rapport contenant une évaluation globale de la situation dans leur État membre pour ce qui est des discriminations relevant de leur mandat. Ce rapport devrait fournir des informations aux entités publiques et privées et servir de guide pour déterminer les priorités futures des organismes pour l'égalité de traitement. Il ne devrait contenir aucune donnée à caractère personnel.
- (42) Afin de définir leur vision pour l'avenir ainsi que les buts et les objectifs de leur organisation, les organismes pour l'égalité de traitement devraient adopter un programme pluriannuel. Cela devrait leur permettre de garantir la cohérence de leurs différents axes de travail au fil du temps et de s'attaquer aux problèmes systémiques de discrimination relevant de leur mandat dans le cadre d'un plan d'action à long terme.
- (43) Pour évaluer l'efficacité de la présente directive, il est nécessaire de mettre en place un mécanisme permettant d'en suivre l'application et, en plus d'en contrôler le respect, d'en évaluer les effets pratiques. Il y a lieu que la Commission soit chargée de ce suivi et qu'elle établisse régulièrement un rapport sur l'application. Afin de garantir l'uniformité des conditions de mise en œuvre des obligations en matière de

---

<sup>22</sup> Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil sur l'application de la directive 2000/43/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (directive sur l'égalité raciale) et 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), SWD(2021) 63 final.

communication d'informations concernant les effets pratiques de la présente directive qui incombent aux États membres en vertu de l'article 16, paragraphe 2, il convient de conférer des compétences d'exécution à la Commission pour qu'elle dresse une liste d'indicateurs pertinents sur la base desquels les données devraient être collectées. Ce suivi ne devrait pas impliquer le traitement de données à caractère personnel.

- (44) La présente directive fixe des exigences minimales, ce qui donne aux États membres la possibilité d'introduire ou de maintenir des dispositions plus favorables. La mise en œuvre de la présente directive ne devrait pas servir à justifier une régression par rapport à la situation existant dans chaque État membre.
- (45) La présente directive s'appuie sur les règles établies dans les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE et introduit des normes renforcées relatives au fonctionnement des organismes pour l'égalité de traitement. Il y a donc lieu de supprimer les dispositions antérieures concernant lesdits organismes qui figurent à l'article 20 de la directive 2006/54/CE et à l'article 11 de la directive 2010/41/UE.
- (46) La présente directive vise à garantir le fonctionnement des organismes pour l'égalité de traitement selon des normes minimales, en vue d'améliorer leur efficacité et d'assurer leur indépendance, de manière à renforcer l'application du principe de l'égalité de traitement. Étant donné que l'objectif de la présente directive ne peut pas être atteint de manière suffisante par les États membres et devrait donc l'être au niveau de l'Union, celle-ci peut prendre des mesures conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité UE. Conformément au principe de proportionnalité, tel qu'énoncé audit article, la présente directive, qui se limite à fixer des normes minimales, n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.
- (47) Tout traitement de données à caractère personnel par les organismes pour l'égalité de traitement au titre de la présente directive devrait être effectué dans le plein respect du règlement (UE) 2016/679. Les États membres devraient veiller à ce que les missions des organismes pour l'égalité de traitement soient clairement définies dans la législation, conformément à l'article 6, paragraphe 1, point e), du règlement (UE) 2016/679, lu en liaison avec l'article 6, paragraphes 2 et 3, dudit règlement. Les organismes pour l'égalité de traitement ne devraient traiter des données à caractère personnel que dans la mesure nécessaire à l'accomplissement des missions qui leur incombent en vertu de la présente directive, qui vise à faire respecter les droits fondamentaux et les obligations découlant des directives 2006/54/CE et 2010/41/UE. Les personnes dont les données à caractère personnel sont traitées devraient être informées de leurs droits en tant que personnes concernées, y compris des voies de recours dont elles disposent au niveau national.
- (48) Lorsque l'accomplissement des missions des organismes pour l'égalité de traitement nécessite le traitement de catégories particulières de données à caractère personnel, à savoir de données sur l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, un handicap ou l'orientation sexuelle, les États membres devraient également veiller à ce que la législation nationale respecte l'essence du droit à la protection des données et prévoie des mesures appropriées et spécifiques pour la sauvegarde des droits fondamentaux et des intérêts de la personne concernée, conformément à l'article 9, paragraphe 2, point g), du règlement (UE) 2016/679. Ces garde-fous devraient comprendre, par exemple, des politiques et des mesures internes visant à garantir la minimisation des données, y compris par l'anonymisation des données à caractère personnel, dans la mesure du possible, à appliquer la pseudonymisation et le chiffrement aux données à caractère personnel, à empêcher l'accès non autorisé aux

données à caractère personnel et la transmission non autorisée de ces données, et à veiller à ce que les données à caractère personnel ne soient pas traitées pendant une durée excédant celle nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées.

- (49) Le Contrôleur européen de la protection des données a été consulté conformément à l'article 42, paragraphe 1, du règlement (UE) 2018/1725 et a rendu un avis le [date],

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

### *Article premier*

#### *Objectif, objet et champ d'application*

1. La présente directive établit des exigences minimales relatives au fonctionnement des organismes pour l'égalité de traitement afin d'améliorer leur efficacité et de garantir leur indépendance de manière à renforcer l'application du principe de l'égalité de traitement tel qu'il découle des directives 2006/54/CE et 2010/41/UE.
2. Les obligations imposées aux États membres et les missions confiées aux organismes pour l'égalité de traitement en vertu de la présente directive concernent les droits et les obligations découlant des directives 2006/54/CE et 2010/41/UE.

### *Article 2*

#### *Désignation des organismes pour l'égalité de traitement*

Les États membres désignent un ou plusieurs organismes (ci-après les «organismes pour l'égalité de traitement») pour exercer les compétences définies dans la présente directive.

Les organismes pour l'égalité de traitement peuvent faire partie d'organes chargés, au niveau national, de défendre les droits de l'homme ou de protéger les droits des personnes.

### *Article 3*

#### *Indépendance*

1. Les États membres prennent des mesures pour que les organismes pour l'égalité de traitement soient indépendants et libres de toute influence extérieure dans l'accomplissement de leurs missions et dans l'exercice de leurs compétences, en particulier en ce qui concerne leur structure juridique, leur obligation de rendre des comptes, leur budget, leurs effectifs et leurs questions organisationnelles.
2. Les États membres prévoient des règles transparentes et des garde-fous concernant la sélection, la nomination, la révocation et les conflits d'intérêts potentiels des membres du personnel des organismes pour l'égalité de traitement, en particulier des personnes occupant un poste de direction, afin de garantir leur compétence et leur indépendance.
3. Les États membres veillent à ce que des garde-fous appropriés soient mis en place, en particulier dans la structure interne des organismes pour l'égalité de traitement, pour garantir l'exercice indépendant des compétences de ces derniers, surtout lorsque certaines de ces compétences exigent l'impartialité tandis que d'autres sont centrées sur le soutien aux victimes.

4. Les États membres veillent à ce que des garde-fous appropriés soient mis en place dans la structure interne des organismes à mandats multiples afin de garantir l'exercice autonome du mandat ayant trait à l'égalité.

#### *Article 4*

##### *Ressources*

1. Les États membres veillent à ce que chaque organisme pour l'égalité de traitement dispose des ressources humaines, techniques et financières dont il a besoin pour accomplir toutes ses missions et exercer toutes ses compétences de manière efficace, s'agissant de tous les motifs de discrimination visés dans les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE et dans tous les domaines régis par lesdites directives, y compris en cas d'élargissement de ses compétences, d'augmentation du nombre de plaintes, de frais liés à des actions en justice et d'utilisation de systèmes automatisés.
2. Lorsqu'un organisme pour l'égalité de traitement fait partie d'un organisme possédant plusieurs mandats, le paragraphe 1 s'applique spécifiquement au mandat ayant trait à l'égalité ainsi qu'au personnel et aux systèmes rattachés à ce mandat.

#### *Article 5*

##### *Prévention, promotion et sensibilisation*

Les États membres:

- (a) adoptent une stratégie pour sensibiliser la population en général, sur l'ensemble de leur territoire, et plus particulièrement les personnes et les groupes exposés à un risque de discrimination, aux droits prévus par les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE ainsi qu'à l'existence d'organismes pour l'égalité de traitement et aux services proposés par ces derniers;
- (b) veillent à ce que les organismes pour l'égalité de traitement mènent des activités de prévention de la discrimination et de promotion de l'égalité de traitement et adoptent une stratégie définissant la manière dont ils prendront part au débat public, communiqueront avec les personnes et les groupes exposés à un risque de discrimination, dispenseront des formations et fourniront des orientations et encourageront les entités publiques et privées à respecter des obligations en matière d'égalité, à systématiquement prendre les questions d'égalité en considération et à adopter des mesures positives.

Dans ce contexte, les États membres et les organismes pour l'égalité de traitement envisagent les outils et les formes de communication les plus adaptés à chaque groupe cible. Ils se concentrent en particulier sur les groupes défavorisés dont l'accès à l'information est susceptible d'être entravé, par exemple en raison de leur statut économique, de leur âge, de leur handicap, de leur maîtrise de la lecture, de leur nationalité, de leur statut de résident ou de leur manque d'accès aux outils en ligne.

## *Article 6*

### *Aide aux victimes*

1. Les États membres veillent à ce que les organismes pour l'égalité de traitement soient en mesure d'apporter une aide aux victimes conformément aux paragraphes 2 à 4.
2. Les organismes pour l'égalité de traitement sont en mesure de recevoir des plaintes pour discrimination, oralement, par écrit et en ligne.
3. Les organismes pour l'égalité de traitement apportent une aide aux victimes, en leur fournissant dans un premier temps des informations sur le cadre juridique, y compris des conseils adaptés à leur situation spécifique, sur les services qu'ils proposent et les aspects procéduraux connexes, ainsi que sur les voies de recours disponibles, dont la possibilité d'intenter une action en justice.

Les organismes pour l'égalité de traitement fournissent également aux victimes des informations sur les règles de confidentialité applicables, sur la protection des données à caractère personnel et sur les possibilités d'obtenir un soutien psychologique ou autre de la part d'autres organismes ou organisations.

4. Les organismes pour l'égalité de traitement procèdent à une évaluation préliminaire des plaintes sur la base des informations fournies volontairement par les parties concernées. Les États membres définissent les modalités précises selon lesquelles les organismes pour l'égalité de traitement procèdent à cette évaluation préliminaire.

Les organismes pour l'égalité de traitement informent les plaignants de leur évaluation préliminaire et leur indiquent s'ils ont l'intention de classer leur plainte ou s'ils estiment qu'il est justifié d'y donner suite, y compris au moyen des procédures prévues aux articles 7, 8 et 9.

## *Article 7*

### *Règlements à l'amiable*

Les organismes pour l'égalité de traitement sont en mesure d'offrir aux parties la possibilité de tenter de régler leur litige à l'amiable. La procédure de règlement à l'amiable est soumise à l'accord des parties et peut être dirigée par l'organisme pour l'égalité de traitement lui-même ou par une autre entité spécialisée existante, auquel cas l'organisme pour l'égalité de traitement peut formuler des observations à l'intention de cette entité. Le fait d'entamer une telle procédure n'empêche pas les parties d'exercer leur droit d'accès à la justice.

## *Article 8*

### *Avis et décisions*

1. Les États membres veillent à ce que, lorsque les organismes pour l'égalité de traitement estiment, à la suite d'une plainte ou de leur propre initiative, que le principe de l'égalité de traitement énoncé dans les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE pourrait ne pas avoir été respecté, lesdits organismes soient habilités à poursuivre l'examen du dossier en question.

2. Les États membres prévoient un cadre permettant aux organismes pour l'égalité de traitement de mener des enquêtes.

En particulier, ce cadre confère aux organismes pour l'égalité de traitement des droits effectifs d'accès aux informations nécessaires pour établir l'existence d'une discrimination. Il prévoit également des mécanismes appropriés permettant auxdits organismes de coopérer avec les organismes publics compétents à cette fin.

3. Les États membres peuvent également prévoir que l'auteur présumé et un tiers sont juridiquement tenus de fournir l'ensemble des informations et des documents demandés par les organismes pour l'égalité de traitement.

4. Les États membres veillent à ce que les organismes pour l'égalité de traitement consignent par écrit leur évaluation de chaque dossier, y compris l'établissement des faits et une conclusion motivée concernant l'existence ou non d'une discrimination. Les États membres déterminent s'il y a lieu que lesdits organismes le fassent au moyen d'avis non contraignants ou de décisions exécutoires contraignantes.

Le cas échéant, les avis et les décisions comprennent des mesures spécifiques visant à remédier à toute violation constatée et à empêcher qu'une telle situation ne se reproduise. Les États membres mettent en place des mécanismes appropriés pour le suivi des avis, tels que des obligations de retour d'information, et pour l'exécution des décisions.

Les organismes pour l'égalité de traitement publient des résumés de leurs avis et de leurs décisions, sans divulguer de données à caractère personnel.

## *Article 9*

### *Actions en justice*

1. Les États membres veillent à ce que les organismes pour l'égalité de traitement aient le droit d'agir dans le cadre de procédures judiciaires en matière administrative et civile concernant la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement énoncé dans les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE conformément aux paragraphes 2 à 5, sans préjudice des règles nationales relatives à la recevabilité des recours.
2. Le droit d'agir dans le cadre d'une procédure judiciaire comprend:
  - (a) le droit de l'organisme pour l'égalité de traitement d'agir en tant que partie dans le cadre d'une procédure relative à l'exécution ou au contrôle juridictionnel d'une décision prise en vertu de l'article 8, paragraphe 4;
  - (b) le droit de l'organisme pour l'égalité de traitement de présenter des observations à la juridiction à titre d'*amicus curiae*;
  - (c) le droit de l'organisme pour l'égalité de traitement d'engager une procédure au nom ou en soutien d'une ou de plusieurs victimes ou de participer à une telle procédure, auxquels cas l'accord des victimes est nécessaire.
3. Les États membres veillent à ce que les organismes pour l'égalité de traitement puissent engager des procédures judiciaires en leur propre nom, notamment pour lutter contre une discrimination structurelle et systématique dans des dossiers qu'ils ont sélectionnés en raison de leur abondance, de leur gravité ou de la nécessité de clarifications juridiques les concernant.

4. Les États membres veillent à ce que les organismes pour l'égalité de traitement ne présentent pas, dans le cadre de procédures judiciaires, des éléments de preuve qu'ils ont obtenus lors de l'exercice des pouvoirs prévus à l'article 8, paragraphe 3, sauf dans les cas visés au paragraphe 2, points a) et b).
5. Les États membres veillent à ce qu'aucune enquête telle que visée à l'article 8, paragraphes 2 à 4, ne soit ouverte ou poursuivie si une procédure judiciaire est en cours concernant le même dossier.

#### *Article 10*

##### *Garanties procédurales*

Les États membres veillent à ce que, dans le cadre des procédures visées aux articles 6, 7, 8 et 9, les droits de la défense des personnes physiques et morales concernées soient dûment protégés. Ils font également en sorte que les organismes pour l'égalité de traitement garantissent la confidentialité aux témoins et aux lanceurs d'alerte et, dans la mesure du possible, aux plaignants.

Les décisions visées à l'article 8, paragraphe 4, font l'objet d'un contrôle juridictionnel, conformément au droit national.

#### *Article 11*

##### *Accès, accessibilité et aménagements raisonnables*

1. Les États membres garantissent l'égalité d'accès pour tous aux services et aux publications des organismes pour l'égalité de traitement et font en sorte qu'il n'y ait pas d'obstacle au dépôt de plaintes.
2. Les États membres veillent à ce que les organismes pour l'égalité de traitement fournissent tous leurs services aux plaignants gratuitement, sur l'ensemble de leur territoire, y compris dans les zones rurales et isolées.
3. Les États membres garantissent l'accessibilité et procèdent à des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées afin qu'elles puissent jouir de l'égalité d'accès à l'ensemble des services et des activités des organismes pour l'égalité de traitement, y compris l'aide aux victimes, le traitement des plaintes, les mécanismes de règlement à l'amiable, l'information et les publications, ainsi que les activités de prévention, de promotion et de sensibilisation.

#### *Article 12*

##### *Coopération*

Les États membres veillent à ce que les organismes pour l'égalité de traitement disposent de mécanismes appropriés pour coopérer, dans leurs domaines de compétence respectifs, avec les autres organismes pour l'égalité de traitement établis dans le même État membre et avec les entités publiques et privées concernées, y compris les organisations de la société civile, aux niveaux national, régional et local ainsi que dans les autres États membres, au niveau de l'Union et au niveau international.

## *Article 13*

### *Consultation*

Les États membres mettent en place des procédures transparentes pour que le gouvernement et les autres institutions publiques consultent en temps utile les organismes pour l'égalité de traitement au sujet de la législation, des politiques, des procédures, des programmes et des pratiques liés aux droits et aux obligations découlant des directives 2006/54/CE et 2010/41/UE.

Ils veillent à ce que les organismes pour l'égalité de traitement aient le droit de formuler des recommandations sur ces questions, de les publier et de demander un retour d'information des autorités concernées.

## *Article 14*

### *Collecte de données et accès aux données relatives à l'égalité*

1. Les États membres veillent à ce que les organismes pour l'égalité de traitement collectent des données sur leurs activités en vue de l'établissement des rapports visés à l'article 15, points b) et c).
2. Les données collectées sont ventilées selon les motifs et les domaines de discrimination visés dans les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE et en fonction des indicateurs mentionnés à l'article 16. Les données à caractère personnel collectées sont anonymisées ou, si cela n'est pas possible, pseudonymisées.
3. Les États membres veillent à ce que les organismes pour l'égalité de traitement puissent accéder aux statistiques relatives aux droits et aux obligations découlant des directives 2006/54/CE et 2010/41/UE collectées par des entités publiques et privées, notamment par les autorités publiques, les syndicats, les entreprises et les organisations de la société civile, lorsqu'ils estiment que ces statistiques sont nécessaires pour procéder à une évaluation globale de la situation en matière de discrimination dans leur État membre et pour établir le rapport visé à l'article 15, point c).
4. Les États membres permettent aux organismes pour l'égalité de traitement de formuler, à l'intention d'entités publiques et privées, notamment d'autorités publiques, de syndicats, d'entreprises et d'organisations de la société civile, des recommandations sur les données à collecter en ce qui concerne les droits et les obligations découlant des directives 2006/54/CE et 2010/41/UE. Les États membres permettent également auxdits organismes de jouer un rôle de coordination dans la collecte de données relatives à l'égalité.
5. Les États membres veillent à ce que les organismes pour l'égalité de traitement puissent procéder à des études indépendantes concernant la discrimination.

## *Article 15*

### *Rapports et planification stratégique*

Les États membres veillent à ce que les organismes pour l'égalité de traitement:

- (a) adoptent un programme pluriannuel définissant leurs priorités et leurs activités prospectives, y compris la stratégie visée à l'article 5, point b);
- (b) établissent et mettent à la disposition du public un rapport annuel d'activités, comprenant leur budget annuel, des données relatives à leurs effectifs et des informations financières;
- (c) publient, au moins tous les quatre ans, un rapport, contenant des recommandations, sur la situation en matière d'égalité de traitement et de discrimination, y compris les problèmes structurels potentiels, dans leur État membre.

## *Article 16*

### *Suivi*

1. La Commission établit, au moyen d'un acte d'exécution, une liste d'indicateurs communs permettant de mesurer les effets pratiques de la présente directive. Pour définir ces indicateurs, la Commission peut solliciter l'avis de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne et de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Les indicateurs portent sur les ressources, le fonctionnement indépendant, les activités et l'efficacité des organismes pour l'égalité de traitement, ainsi que sur l'évolution de leur mandat, de leurs pouvoirs ou de leur structure, et garantissent la comparabilité, l'objectivité et la fiabilité des données collectées au niveau national.
2. Au plus tard le [*cinq ans après la date de transposition*], et tous les cinq ans par la suite, les États membres fournissent à la Commission toutes les informations pertinentes concernant l'application de la présente directive, y compris des données sur ses effets pratiques collectées sur la base des indicateurs visés au paragraphe 1 du présent article, en tenant compte en particulier des rapports établis par les organismes pour l'égalité de traitement conformément à l'article 14, points b) et c).
3. La Commission établit un rapport sur l'application et les effets pratiques de la présente directive, sur la base des informations visées au paragraphe 2 et des données pertinentes supplémentaires collectées au niveau national et au niveau de l'Union, en particulier auprès des parties prenantes, par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne et l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

## *Article 17*

### *Exigences minimales*

1. Les États membres peuvent introduire ou maintenir des dispositions qui sont plus favorables que les exigences minimales prévues par la présente directive.
2. La mise en œuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection contre la discrimination déjà accordé par les États membres dans les domaines régis par la présente directive.

## *Article 18*

### *Traitement des données à caractère personnel*

1. Les États membres veillent à ce que les organismes pour l'égalité de traitement ne puissent collecter des données à caractère personnel que lorsque cela est nécessaire à l'accomplissement d'une mission prévue par la présente directive.
2. Les États membres veillent à ce que, lorsque les organismes pour l'égalité de traitement traitent des catégories particulières de données à caractère personnel, à savoir des données relatives à l'origine raciale ou ethnique, à la religion ou aux convictions, au handicap ou à l'orientation sexuelle, des mesures appropriées et spécifiques soient prévues pour la sauvegarde des droits fondamentaux et des intérêts de la personne concernée.

## *Article 19*

L'article 20 de la directive 2006/54/CE et l'article 11 de la directive 2010/41/UE sont supprimés.

Les références aux organismes de promotion de l'égalité de traitement visés auxdits articles s'entendent comme faites aux organismes pour l'égalité de traitement visés à l'article 2 de la présente directive.

## *Article 20*

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le [délai de 18 mois]. Ils en informent immédiatement la Commission.  
Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.
2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine couvert par la présente directive.

## *Article 21*

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

L'article 19 s'applique à partir du [date indiquée à l'article 20, paragraphe 1].

*Article 22*

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le

*Par le Parlement européen*  
*La présidente*

*Par le Conseil*  
*Le président*