



Bruxelles, le 30 avril 2024
(OR. en)

9094/24

**Dossier interinstitutionnel:
2008/0140(CNS)**

**ANTIDISCRIM 65
FREMP 204
GENDER 75
JAI 666
MI 428
SOC 299**

NOTE

Origine:	la présidence
Destinataire:	Conseil
N° doc. préc.:	8616/1/24 REV 1
Objet:	Proposition de DIRECTIVE DU CONSEIL relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle - <i>Débat d'orientation</i>

Les délégations trouveront en annexe une note d'orientation élaborée par la présidence en vue du débat d'orientation sur la question visée en objet auquel procédera le Conseil EPSCO lors de la session du 7 mai 2024.

Directive sur l'égalité de traitement (article 19)*Débat d'orientation*

L'Union européenne est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes" (article 2 du traité sur l'Union européenne). Dans ce contexte, l'un des objectifs de l'Union consiste à lutter contre la discrimination. L'article 19 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) habilite plus particulièrement le Conseil à 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 sexuelle¹.

À l'échelon de l'Union européenne, le cadre juridique actuel en matière de lutte contre la discrimination est fragmenté. Dans le domaine de l'emploi, il protège contre la discrimination fondée sur tous les motifs mentionnés à l'article 19 du TFUE, à savoir le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle². En dehors du domaine de l'emploi, par contre, la discrimination est interdite uniquement lorsque fondée sur le sexe et la race ou l'origine ethnique; en dehors du domaine de l'emploi, il n'existe à l'échelon de l'UE aucune protection contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge et l'orientation sexuelle³. Le renforcement des normes minimales applicables aux organismes pour l'égalité de traitement contribuera dans un futur rapproché à une meilleure application du cadre juridique actuel⁴.

¹ En outre, les articles 153 et 157 du TFUE donnent mandat à l'Union d'agir dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail, en particulier pour ce qui est de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

² Voir, en particulier, les directives 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE du Conseil, la directive 2006/54/CE, la directive 2019/1158/UE, la directive 2022/2381/UE, et la directive 2023/8970/UE.

³ Voir, en particulier, la directive 2000/43/CE et la directive 2004/113/CE.

⁴ Voir les directives qui seront adoptées sur la base des propositions COM/2022/688 final et COM/2022/689 final.

Dans le dernier Eurobaromètre spécial sur la discrimination, les répondants ont fait état d'une discrimination généralisée dans leur pays sur la base de la religion ou des convictions (42 %), d'un handicap (49 %), de l'âge (45 %) ou de l'orientation sexuelle (54 %)⁵. Environ un répondant sur cinq (21 %) indique s'être personnellement senti victime de discrimination ou de harcèlement au cours des douze mois précédents. On peut citer à titre d'exemple la discrimination à l'égard des personnes âgées de 15 à 24 ans dans les cafés, restaurants, bars ou discothèques (25 % des répondants), ainsi que lorsqu'elles fréquentent l'école ou l'université ou demandent à y être admises (21 %). D'autre part, les personnes retraitées font état de discriminations dans les commerces ou les banques (18 %) et lorsqu'elles utilisent ou requièrent des services de santé (17 %). Ces chiffres confirment les données figurant dans le rapport 2018 sur les droits fondamentaux, qui mettent en lumière les défis spécifiques auxquels les personnes âgées sont confrontées en matière d'égalité de traitement⁶.

Selon les données 2019 publiées par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), la discrimination à l'encontre des personnes LGBT, y compris en dehors du domaine de l'emploi, a augmenté entre 2012 et 2019 (de 37 % à 43 %)⁷.

Quelque 25 % des répondants musulmans interrogés dans l'enquête EU-MIDIS II de la FRA déclarent avoir été victimes de discrimination au cours des douze mois précédents en raison de leur origine ethnique ou immigrée, ce qui inclut leur religion ou leurs convictions religieuses⁸. Quelque 21 % des répondants juifs interrogés dans une enquête de la FRA de 2017 sur la discrimination et les crimes de haine à l'encontre des juifs⁹ déclarent avoir été victimes de discrimination en raison de leur religion ou de leurs convictions dans un ou plusieurs domaines de leur vie quotidienne au cours des douze mois précédant l'enquête. Environ 43 % des personnes handicapées déclarent avoir des difficultés à utiliser les services courants, par exemple les courses alimentaires, les services bancaires, les services postaux, les soins de santé primaires et les transports publics¹⁰.

5 Commission européenne, Eurobaromètre spécial 535: Discrimination in the EU in 2023 (La discrimination dans l'UE en 2023) (décembre 2023).

6 FRA (2018), [Modifier les perceptions: vers une approche du vieillissement fondée sur les droits](#), Luxembourg, Office des publications.

7 [Equality in the EU 20 years from the initial implementation of the equality directives \(L'égalité dans l'UE vingt ans après la mise en œuvre initiale des directives relatives à l'égalité\)](#), FRA, avril 2021; FRA (2020), [EU-LGBTI Survey II - A long way to go for LGBTI equality \(Deuxième enquête sur les personnes LGBTI dans l'UE - Encore un long chemin à parcourir vers l'égalité pour les personnes LGBTI\)](#), Luxembourg, Office des publications, p. 10.

8 FRA (2017), [Deuxième enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination: Les musulmans - Sélection de résultats](#), Luxembourg, Office des publications, p. 25.

9 FRA (2018), [Experiences and perceptions of antisemitism - Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU \(Expériences et perceptions de l'antisémitisme - Deuxième enquête sur la discrimination et les crimes de haine à l'égard des juifs dans l'UE\)](#), Luxembourg, Office des publications, p. 60.

10 FRA (2017), [From institutions to community living - Part III: Outcomes for persons with disabilities \(De la vie en institution à la vie en société - Troisième partie: Résultats concernant les personnes handicapées\)](#), Luxembourg: Office des publications.

La discrimination a été exacerbée par les événements qui se produisent ou se sont produits récemment dans le monde. La FRA a signalé en 2022 déjà une "croissance exponentielle" des contenus antisémites en ligne¹¹. Les musulmans font également l'objet d'actes de discrimination, d'intimidation et de harcèlement de plus en plus nombreux¹².

La discrimination a un coût pour la société. Selon une étude réalisée en 2023 par le service de recherche du Parlement européen (EPRS), l'achèvement du cadre juridique à l'échelon de l'Union générerait un bénéfice net estimé à 55 millions d'euros par an en termes de PIB si l'action de l'Union devait permettre d'améliorer de 5 % le niveau d'éducation et l'état de santé des personnes faisant l'objet de discriminations¹³. De même, une étude de l'EPRS de 2018 sur le coût de la non-Europe¹⁴ évalue le prix de la discrimination et de la non-inclusion des personnes handicapées en termes i) de manque à gagner dû à l'exclusion du marché du travail, à un montant compris entre 468 et 763 millions d'euros; ii) de surcoûts liés à l'accès aux biens et services, à un montant compris entre 15 et 41 milliards d'euros par an; iii) d'augmentation du coût de la vie, à un montant compris entre 15 et 41 milliards d'euros; et iv) de pertes de revenus dues à un niveau d'instruction plus faible, à un montant compris entre 61 et 98 millions d'euros. D'autre part, les chiffres montrent que, lorsqu'elles sont mises en œuvre, les mesures d'aménagement raisonnable ont tendance à être rentables, en termes aussi bien de productivité des salariés que d'avantages économiques pour les entreprises. Des types de coûts similaires ont été évalués dans l'analyse d'impact accompagnant la proposition de directive de 2008 sur l'égalité de traitement en ce qui concerne la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle¹⁵.

¹¹ [Antisemitism in 2022 - Overview of Antisemitic incidents recorded in the EU \(L'antisémitisme en 2022 - Vue d'ensemble des incidents antisémites enregistrés dans l'UE\), Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne \(europa.eu\).](#)

¹² Communication de la Commission intitulée "Pas de place pour la haine", décembre 2023.

¹³ [Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non-Europe \(2022-2032\) \(Accroître la valeur ajoutée européenne en des temps de défis mondiaux: Évaluer le coût de la non-Europe \(2022-2032\)\).](#)

¹⁴ [Cost of Non-Europe Report \(2018\) \(Rapport sur le coût de la non-Europe \(2018\)\).](#)

¹⁵ Document 11531/08 ADD 1, p. 34.

La lutte contre la discrimination et la prévention de ce phénomène constituent également un investissement dans la cohésion, la compétitivité et la résilience de l'Europe dans un monde interconnecté et en mutation rapide. Elles garantissent une société plus équitable, en augmentant la participation à la vie économique et sociale et en réduisant l'exclusion sociale. Dans son récent rapport intitulé "Much more than a market" (Bien plus qu'un marché)¹⁶, Enrico Letta a constaté que "la discrimination persistante dont sont victimes des groupes spécifiques, que ce soit en raison du sexe, d'un handicap, de l'origine ethnique ou d'autres facteurs, entrave leur pleine participation à notre marché unique et compromet la promesse de perspectives pour tous. Des actions ciblées, de nouveaux financements et un suivi rigoureux sont nécessaires pour démanteler les obstacles systémiques". Dans le même ordre d'idées, la Commission indique dans son plan d'action sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences, présenté le 20 mars 2024, qu'il est essentiel de soutenir l'activation des personnes sous-représentées et de lutter contre la discrimination dans l'éducation dès le plus jeune âge en vue de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences qui risquent d'entraver la compétitivité de l'Europe¹⁷.

La directive proposée sur l'égalité de traitement

Le 2 juillet 2008, la Commission a adopté une proposition de directive du Conseil qui a pour objet d'étendre la protection contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle à des domaines autres que l'emploi. Complétant la législation de l'UE qui existe déjà en la matière, la proposition de directive horizontale sur l'égalité de traitement interdirait la discrimination fondée sur les motifs susvisés dans les domaines suivants: la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, l'éducation, ainsi que l'accès aux biens et services, y compris le logement. Le Parlement européen a adopté son avis le 2 avril 2009¹⁸ dans le cadre de la procédure de consultation. À la suite de l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne le 1^{er} décembre 2009, la proposition relève désormais de l'article 19 du TFUE; le Conseil doit donc statuer à l'unanimité, après *approbation* du Parlement européen.

Le Conseil n'a pas encore été en mesure de parvenir à l'unanimité requise en ce qui concerne la proposition, qui a été présentée il y a seize ans. Lors du dernier débat d'orientation, qui s'est tenu en juin 2023 sous la présidence suédoise, les ministres ont examiné les moyens de répondre aux préoccupations restantes concernant la sécurité juridique, la subsidiarité et les coûts de mise en œuvre.

¹⁶ [Rapport Enrico Letta - Much more than a market \(Bien plus qu'un marché\) \(avril 2024\).](#)

¹⁷ [Remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE - Commission européenne \(europa.eu\)](#)

¹⁸ Voir document A6-0149/2009. Alice Kuhnke (SE/Verts/ALE) a été désignée en tant que rapporteure par le Parlement actuel.

La présidence belge a entrepris d'importants travaux supplémentaires pour répondre aux préoccupations qui subsistent. Le texte qui en résulte figure dans le document 8616/1/24 REV 1.

Malgré ces efforts, l'unanimité requise pour soutenir le texte de compromis n'a pas encore été atteinte.

Compte tenu de ce qui précède, les ministres sont invités à se pencher sur la question suivante:

Étant donné que les trois principales questions en suspens soulevées par les délégations, qui concernaient la sécurité juridique, la subsidiarité et les coûts de mise en œuvre, ont été prises en compte dans le texte de compromis actuel, quelles seraient les autres mesures encore nécessaires pour permettre au Conseil de dégager une orientation générale sur la directive au cours de la présidence belge, eu égard également à l'augmentation de la discrimination fondée sur les motifs et dans les domaines couverts par la proposition de directive?
