

Le cadre juridique de l'UE en matière d'égalité

Marie Mercat-Bruns, Faculté de droit de Sciences Po/CNAM LISE
CNRS



Financé dans le cadre du programme "Droits, égalité et citoyenneté 2014-2020" de la Commission européenne

Le cadre juridique de l'UE en matière d'égalité

Aperçu

Aperçu du droit international : Traités de l'ONU :

- Instruments internationaux
- Traités des Nations unies, Organisation internationale du travail, Conseil de l'Europe

Aperçu du droit communautaire :

- La Charte de l'UE et les traités de l'UE
- Directives de l'UE sur l'égalité de traitement - vue d'ensemble et champ d'application

Introduction : Croisement entre le droit international et le droit européen de l'égalité

- **De vieilles idées ?**
- Les instruments juridiques internationaux sur l'égalité, nonobstant leur objectif d'égalité matérielle
- pourrait être **perçu comme moins efficace dans leur application** que le droit communautaire qui a joué un rôle dans le développement d'un modèle d'égalité en augmentant les normes juridiques (sources primaires et secondaires) et leur application dans les Etats membres (décisions préjudicielles).
- **De nouvelles tendances ?**
- **D'avantage d'influence croisée** entre le droit international en matière d'égalité et de droits de l'homme et le droit communautaire
- Le droit communautaire s'inspire du droit international de l'égalité comme référence positive dans ses rapports (Commission, Parlement et jurisprudence) pour promouvoir les changements futurs (**concept d'aménagement raisonnable dans la CDPH**)
- Intègre le principe d'égalité tiré du droit international dans la jurisprudence de la CJCE (CJCE Mangold) en citant les conventions internationales (DUDH, Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, (CEDAW), Pactes des Nations unies, CEDH, OIT)

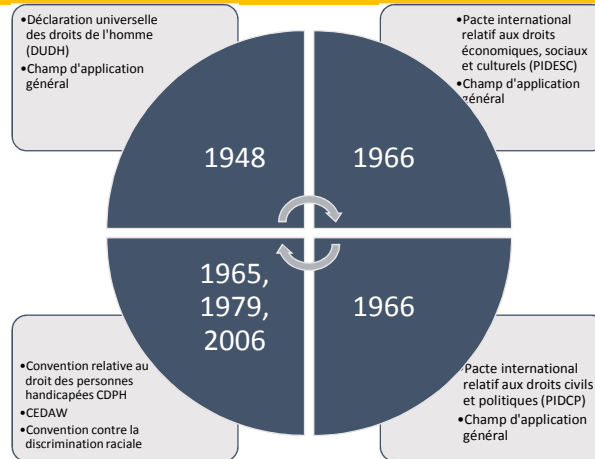
Aperçu du droit international :

Traités de l'ONU

Conventions de l'Organisation internationale du travail

Convention et chartes du Conseil de l'Europe

Aperçu du droit international : Application des traités de l'ONU



Les Nations Unies

- **Déclaration universelle des droits de l'homme :**
 - Article 1 : "Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits".
 - -Article 2 : "Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de [...] ou de toute autre opinion [...]".
 - -Article 7 : "Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination ».
- **PIDCP et PIDESC (deux pactes) :**
 - Art. 2(1) du PIDCP et art. 2(2) PIDESC : interdiction de la discrimination dans la jouissance des droits
 - Art. 26 PIDCP : Égalité devant la loi
- **Article 18, PIDCP**
 - 1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion; ce droit implique la liberté d'avoir ou d'adopter une religion ou une conviction de son choix, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction, individuellement ou en commun, tant en public qu'en privé, par le culte et l'accomplissement des rites, les pratiques et l'enseignement.
 - 2. Nul ne subira de contrainte pouvant porter atteinte à sa liberté d'avoir ou d'adopter une religion ou une conviction de son choix.
 - 3. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet que des seules restrictions prévues par la loi et qui sont nécessaires à la protection de la sécurité, de l'ordre et de la santé publique, ou de la morale ou des libertés et droits fondamentaux d'autrui.
 - 4. Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à respecter la liberté des parents et, le cas échéant, des tuteurs légaux de faire assurer l'éducation religieuse et morale de leurs enfants conformément à leurs propres convictions.

Aperçu du droit international : Applicabilité des normes de l'ONU

Applicabilité des Normes des Nations unies

La **ratification du traité lie les États** mais l'applicabilité dépend du cadre national (moniste, dualiste)

Outils de suivi des pactes et traités (procédures de rapport, plaintes individuelles et collectives)

La Déclaration universelle des droits de l'homme est une recommandation, mais elle est considérée comme juridiquement contraignante et sert de **base aux directives de l'UE**

Traités

Pactes

Exemple de plaintes :

Le Pacte sur les droits civils et politiques (dans l'article 2 de la Déclaration universelle des droits de l'homme) est utilisé pour reconnaître la **discrimination intersectionnelle (sexe et religion)** dans la procédure judiciaire gagnée en 2018, concernant le **cas français Babyloup** devant le Comité des droits de l'homme

Aperçu du droit international : Applicabilité de la CDPH

- Le Comité des Nations unies pour les droits des personnes handicapées, composé d'experts du monde entier.
- Les États parties sont tenus de soumettre des rapports réguliers au Comité sur la mise en œuvre des droits de la CDPH.

- Le Protocole facultatif à la Convention donne au Comité la compétence d'examiner des plaintes individuelles concernant des violations présumées de la Convention par des États parties au Protocole.

11 avril 2013 HK Danmark, affaires C-335/11 et C-337/11

Référence au contexte juridique international :

- **Différence de traitement en raison d'un handicap : Licenciement, existence d'un handicap, employé absent pour cause de handicap MAIS obligation de fournir un aménagement par le biais du travail à temps partiel**
- **La convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées**, qui a été approuvée au nom de la Communauté européenne par la décision 2010/48/CE du Conseil du 26 novembre 2009 ("la convention des Nations unies"), énonce au considérant e) de son préambule :
- « Reconnaissant que la notion de handicap évolue et que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. »
- **En vertu de l'article 1 de la Convention des Nations unies :**
- La présente Convention a pour objet de promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées et de promouvoir le respect de leur dignité intrinsèque.
- Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.
- Selon le quatrième tiret de l'article 2 de la Convention, "On entend par "aménagement raisonnable" les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales
- **Voir aussi C-354/13 Kaltoft [53].**

Conventions de l'Organisation internationale du travail Traités de l'OIT

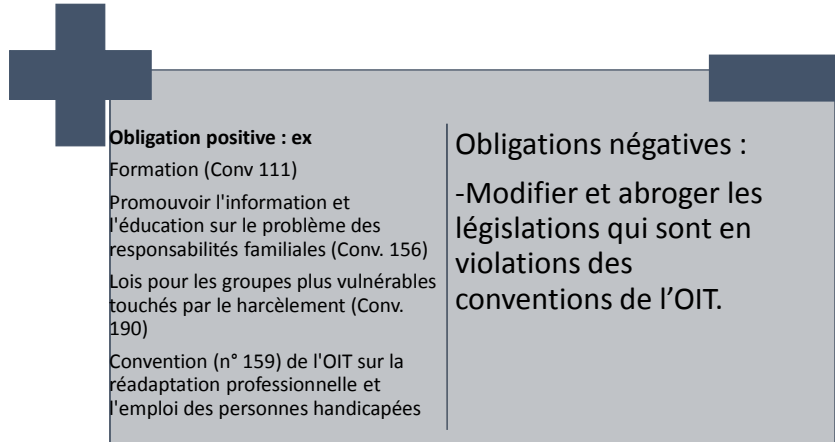
Égalité au travail :

- Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958
- NOUVEAU ! Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement 2019 (accent sur la **discrimination intersectionnelle** à l'égard des travailleurs domestiques)
- -Convention sur le travail à temps partiel (n° 175)

Femmes et familles :

- Convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Convention n° 183 sur la protection de la maternité, 2000

Aperçu du droit international : Applicabilité des conventions de l'OIT



Convention et Charte sociale du Conseil de l'Europe

- **Art 14 de la CEDH :**
 - Interdiction de la discrimination. **Clause d'égalité non autonome** utilisée uniquement en conjonction avec d'autres droits ("dans la jouissance de").
 - -Liste indicative ("telle que...") et ouverte ("ou autre statut") des motifs protégés. **Justification objective** → but légitime + proportionnalité.
- **Protocole 12 CEDH : autonome**
 - Référence à "l'égalité pleine et effective" dans le préambule. Ne lie que les États qui la ratifient.
- **Charte sociale européenne révisée (1996) :**
 - **Art. 15 :** Pour les personnes handicapées physiques et mentales : obligation de prendre des mesures adéquates pour la mise à disposition de moyens de formation, y compris, si nécessaire, d'institutions spécialisées, publiques ou privées ; 2 de prendre des mesures adéquates pour le placement des personnes handicapées dans l'emploi, telles que des services de placement spécialisés, des facilités pour l'emploi protégé et des mesures pour encourager les employeurs à admettre des personnes handicapées dans l'emploi.
 - **Art 16 :** Droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique
 - **Art 20 :** - Le droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de travail sans discrimination fondée sur le sexe
 - **Art 27 :** Prendre des mesures pour protéger le "droit à l'égalité des chances et de traitement des travailleurs masculins et féminins ayant des responsabilités familiales et entre ces travailleurs et les autres travailleurs".
 - **Protection de la maternité : Art 8 :** Droit des femmes salariées à la protection de la maternité

Conventions du Conseil de l'Europe Violation de la CEDH ou non-respect (Charte)

EHCR :

Admissibilité restreinte par la Cour des droits de l'homme (5%)

Arrêts : sont contraignants ; suivi par le Comité des Ministres après épuisement des voies de recours internes

Charte sociale européenne :

Réclamations collectives

Pas besoin d'épuiser les recours internes

Pas de condition de victime

Les conclusions ne sont pas contraignantes ; suivi par le Comité des Ministres

Vue d'ensemble du droit de l'UE - Charte de l'UE et traités de l'UE Directives de l'UE sur l'égalité de traitement - vue d'ensemble et champ d'application

• ***Les traités de l'UE : objectifs***

- **-Article 2 TUE :** *L'Union 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 3(3) TUE**
- *-Elle combat l'exclusion sociale et les discriminations, et promeut la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes*
- **Art 8 TFUE "mainstreaming" (action systémique) :** Promouvoir l'égalité des sexes par des actions/politiques transversales
- **Article 18 TFUE :** *Interdiction de toute discrimination fondée sur la nationalité*
- **Art 157(4) TFUE :** **discrimination positive (égalité entre les hommes et les femmes)**
- *Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.*

Charte des droits fondamentaux de l'UE :

Article 20 : Égalité devant la loi pour les minorités nationales

Article 21, paragraphe 1

- **Interdiction de la discrimination** fondée sur le sexe (et autres motifs) :
- "Toute discrimination fondée sur un motif tel que [...] est
- interdit" (illimité)

Art 23

- "L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, notamment
- l'emploi, le travail et le salaire.
- Le principe d'égalité ne fait pas obstacle au maintien ou à l'adoption
- des mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté

HOWEVER

Art 51(1) : La Charte s'adresse aux institutions/organes de l'UE et aux États membres lorsqu'ils mettent en œuvre le droit communautaire ;

Art 51(2) : La Charte ne crée/modifie pas les pouvoirs/tâches de l'UE

Brève histoire du modèle d'égalité de l'UE

Les principes d'ÉGALITÉ et de NON DISCRIMINATION sont profondément ancrés dans le droit communautaire et les traités ils ont donné naissance à une base solide de jurisprudence et de lois européennes interprétée dans les États membres.

L'égalité est considérée comme un **principe fondamental** reconnu comme tel par la CJCE :

"L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est un droit fondamental, qui fait partie des principes généraux du droit de l'UE dont la Cour doit assurer le respect" (CJCE Defrenne III), rappelé dans CJCE Mangold 2005, Kucukdeveci 2010, Dansk Industri 2016.

Sa légitimité est généralement renforcée par la Charte des droits fondamentaux de l'UE qui est maintenant contraignante depuis le traité de Lisbonne (article 21)

Cela signifie que l'ÉGALITÉ est une condition de la légalité de tout instrument de l'UE ou de toute action Institutions et agences de l'UE

Brève histoire du modèle d'égalité de l'UE

- **Initialement, le TUE ne couvrait que la discrimination fondée sur le sexe en matière d'égalité de rémunération (157 TFUE) et la discrimination fondée sur la nationalité** (art. 18 après le traité de Lisbonne) s'appliquant aux personnes, aux biens et aux services...) afin de **supprimer les obstacles au sein du marché intérieur**
- Ce n'est que dans les années 1970 que, sur la base de l'égalité des sexes, la jurisprudence de la CJCE (Defrenne I CJCE 25 mai 1971, Defrenne II 8 avril 1976, C-43/75, et Defrenne III 15 juin 1978, C-149/77)
- Qu'apparaissent des standards pour les concepts appliqués dans le cadre juridique de la lutte contre les discriminations des États membres.
- **Le traité d'Amsterdam de 1997, dans son article 13 (art. 19), a donné un nouvel élan à ce cadre en étendant le champ d'application de la loi antidiscrimination à d'autres motifs**
- **L'article 13 invite " le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, " à " prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination..."**
- C'est à cette époque que les autres directives ont été adoptées.....

Les principales directives couvrant le domaine de l'emploi ont été adoptées :

- La **directive 92/85/CEE** du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à encourager l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleuses enceintes et des travailleurs qui ont récemment accouché ou allaiter
- La **directive 2000/43** sur l'**égalité raciale** qui couvre la race et l'origine ethnique (29 juin 2000)
- La **directive-cadre sur l'emploi 2000/78** qui couvre la religion, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle (27 novembre 2000)
- La **refonte de la directive 2006/54** couvre la discrimination sexuelle dans l'emploi (consolidant, entre autres, la directive 2002/73 et la jurisprudence de l'UE en la matière)*
- **Directive 2010/41/UE** du 7 juillet 2010 relative à l'application du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes exerçant une activité **indépendante**
- **Directive du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée,**
- abrogeant la directive 2010/18/UE sur le congé parental) (Impulsion du pilier européen des droits sociaux)

Champ d'application personnel et matériel des directives de l'UE

Champ d'application personnel

2000/43/CE (y compris l'emploi) : Race et origine ethnique

2000/78/CE (uniquement l'emploi) : Religion ou croyance, Handicap, Âge, Orientation sexuelle

Portée matérielle :

Directive 2000/43/CE (race et origine ethnique) : accès aux biens et services et fourniture de biens et services, soins de santé, éducation.

Directive 2004/113/CE (sexe) - accès aux biens et services et fourniture de biens et services (sauf pour les médias, la publicité et l'éducation)

Proposition COM(2008)462 (âge, handicap, orientation sexuelle, religion et convictions) visant à protéger les personnes en dehors de l'emploi comme les autres directives (race et sexe)

Aperçu de la législation européenne en matière d'égalité des sexes

Directives de l'UE sur l'égalité de traitement - vue d'ensemble et champ d'application

- Champ d'application matériel
- **Directive 2006/54 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (refonte)**
- -couvre l'accès à l'emploi, la promotion, les conditions de travail (licenciement, rémunération, etc.), la formation professionnelle, l'adhésion aux organisations de travailleurs / employeurs, les régimes de sécurité sociale (professionnels)
- -interdit la discrimination directe, la discrimination indirecte et le harcèlement
- --simplifie et met à jour plusieurs directives précédentes
- --la jurisprudence de la Cour de justice de l'UE
- **Champ d'application : Directive 92/85 (santé et sécurité pendant la grossesse et la maternité) ; Directive 2010/41 (travail indépendant)**

Les directives couvrent une variété de droits au-delà de l'interdiction de discrimination et des exceptions :

Principaux concepts :

- * Discrimination directe et indirecte, harcèlement
- * Aménagement raisonnable (handicap)
- * Justification de la discrimination directe fondée sur l'âge
- * Discrimination positive, protection spéciale (grossesse et maternité) 92/85/CEE sur la protection de la maternité et 2019/1158/UE sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le congé parental
- * Exception pour les organisations religieuses (Egenberger C-414/16, art. 4 (2) de la directive 2000/78
- * Nouvelles formes de discrimination sans victime (C-54/07 Feryn), discrimination par association (C-83/14 CHEZ), apparence de discrimination (C-81/12 Accept)

Conclusion : l'influence réciproque est utile en tant que dialogue transnational

- **Traités internationaux (ONU, Conseil de l'Europe, OIT) :**
- Modèle pour des obligations plus positives Vue plus large de l'aménagement raisonnable (CDPH), discrimination positive avec des mesures plus complètes, prévention (CEDAW), nouvelle convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement (discrimination intersectionnelle)
- Une application plus efficace :
- Système de "rapports périodiques »
- Système de plaintes :
- Suivi du comité
- CEDH : Cour européenne des droits de l'homme ; requêtes individuelles
- Charte sociale européenne révisée : Comité européen des droits sociaux : réclamations collectives
- **Union européenne :**
- **La nouvelle directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peut renforcer la poursuite du droit international visant à promouvoir les droits et devoirs en matière de famille et de soins (pour tous les travailleurs, y compris ceux qui immigreront)**

Conclusion sur le futur agenda

Déclaration du commissaire à l'égalité H. Dalli inspirée du droit international pour les droits des personnes handicapées :

- 4 mars 2020
- "Nous devons agir pour **renforcer les droits LGBTI+**. Je proposerai une **stratégie globale** pour lutter contre les discriminations auxquelles sont encore confrontées les personnes LGBTI+ en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité ou expression de genre ou de leurs caractéristiques sexuelles.
- La situation des personnes **transgenres et intersexuelles** est particulièrement préoccupante. Dans l'ensemble, nous constatons qu'elles sont souvent confrontées à des niveaux de discrimination encore plus élevés. Tout en respectant les prérogatives nationales, nous aborderons les défis spécifiques auxquels les personnes trans et intersexuelles sont confrontées.
- **Nous devons donner la priorité à l'inclusion des personnes handicapées.** Nous allons entreprendre une évaluation de notre stratégie actuelle et proposer une nouvelle stratégie en 2021. Nous nous concentrerons également sur la mise en œuvre de la **Convention des Nations unies sur les droits des personnes handicapées**.
- L'Union européenne et les États membres doivent faire face aux défis particuliers de la **discrimination et de l'exclusion auxquels sont confrontés des millions de Roms en Europe**.
- **L'antitsiganisme et les crimes haineux** contre les Roms continuent d'être un sujet de grande préoccupation. Je proposerai un nouveau cadre européen pour l'égalité et l'intégration des Roms, qui impliquera une action conjointe aux niveaux national et européen pour améliorer leur situation et combler les écarts".
- Il y a beaucoup à réfléchir sur le champ d'application actuel du cadre juridique de l'UE.....