



Bruxelles, le 4 mars 2022
(OR. fr)

6722/22

SOC 111
EMPL 74
GENDER 15
ANTIDISCRIM 8

NOTE

Origine:	la présidence
Destinataire:	Comité des représentants permanents/Conseil
Objet:	Lutter contre les discriminations à l'embauche et promouvoir la diversité dans le monde du travail : outils et expériences - Débat d'orientation

Les délégations trouveront ci-joint la note d'orientation de la présidence sur le sujet susmentionné, en vue du Conseil EPSCO le 14 mars 2022.

Débat : Lutter contre les discriminations à l’embauche et promouvoir la diversité dans le monde du travail : outils et expériences.

La réalisation des objectifs que nous nous sommes collectivement fixés à Porto en matière d’emploi constitue un enjeu important, tant pour renforcer la croissance européenne que pour assurer la cohésion de nos sociétés. Alors que la crise a pu avoir un impact plus fort sur l’emploi de certaines catégories de personnes, ceci suppose d’agir au niveau européen pour veiller à assurer une pleine participation de l’ensemble des groupes sociaux au marché du travail.

Le Socle européen des droits sociaux consacre le principe de l’égalité des chances dans l’accès à l’emploi. Ce principe apparaît particulièrement important dans le fonctionnement du marché du travail, dans la mesure où l’accès à l’emploi de tous les publics constitue un vecteur d’émancipation individuelle et de cohésion sociale, tandis qu’un marché du travail inégalitaire a un coût social et sociétal important¹.

Comme souligné dans le plan d’action pour la mise en œuvre du Socle², l’un des enjeux consiste dans la réduction de l’écart entre les femmes et les hommes en matière d’emploi. Plus largement, il paraît essentiel d’encourager la participation au marché du travail de tous les groupes sociaux et de promouvoir la diversité dans le monde du travail, en luttant contre toute forme de discrimination, qu’elle soit fondée sur le sexe, l’origine raciale ou ethnique, le handicap, l’âge, la religion ou les convictions ou l’orientation sexuelle.

¹ “Diversity at work: making the most out of increasingly diverse societies”, OCDE

² Communication de la Commission du 4 mars 2021

L'égalité de traitement est un droit fondamental de l'Union européenne, inscrite dans les Traités ainsi que dans la Charte des droits fondamentaux. Des actes législatifs garantissent la mise en œuvre de ce principe comme la directive 2000/43/CE sur l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. La directive-cadre sur l'égalité en matière d'emploi (2000/78/CE) étend ce périmètre en interdisant les discriminations fondées sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans le domaine de l'emploi et du travail³. La directive 2006/54/CE met en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

Les initiatives législatives en cours de discussion sur la transparence salariale ou la représentation équilibrée dans les Conseils d'administration, devraient également constituer des vecteurs de progrès en matière d'égalité de genre sur le marché du travail.

La Commission a également présenté différentes initiatives, telles que la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, le plan d'action de l'Union contre le racisme 2020-2025, le nouveau cadre stratégique de l'Union pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms 2020-2030 (qui a été suivi par l'adoption de la recommandation du Conseil sur l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms en mars 2021), la stratégie en faveur de l'égalité des personnes LGBTIQ 2020-2025, ou la stratégie relative aux droits des personnes handicapées 2021-2030. La plateforme européenne des chartes de la diversité et les chartes de la diversité au niveau national encouragent les organisations (ONG, organismes publics, entreprises privées) à développer et mettre en œuvre des politiques de diversité et d'inclusion. En signant une charte, l'organisation s'engage volontairement à promouvoir la diversité et l'égalité des chances sur le lieu de travail, quels que soient, par exemple, l'âge, le handicap, le sexe, l'origine ethnique, la religion ou les convictions ou l'orientation sexuelle.

³ Commission report on the application of directives 2000/43/CE and 2000/78/CE, COM(2021) 139 final

Malgré ces dispositifs, plus de la moitié des Européens estiment que la discrimination est répandue dans leur pays⁴. La persistance des stéréotypes et des préjugés, une insuffisante sensibilisation des employeurs et des travailleurs à leurs droits et obligations et l'application inadéquate des réglementations existantes en matière de non-discrimination constituent les principaux freins à une véritable égalité de traitement. Des discriminations fondées sur l'âge, le sexe, le handicap ou sur l'origine ethnique restent signalées, notamment dans les processus de recrutement ou de promotion interne. Dans le contexte du développement de l'économie numérique, le rôle de l'intelligence artificielle et des processus de décision automatisés, notamment dans les processus de recrutement, constitue également un point vigilance dans le cadre de la lutte contre les discriminations.

Plusieurs initiatives ont été prises dans les États membres pour sensibiliser les recruteurs à la promotion de la diversité. Des mesures spécifiques ont été mises en œuvre à différents niveaux, comme l'obligation de formation des responsables de recrutement, l'anonymisation des curriculum vitae, la mise en place de voies de recrutement dédiées pour les groupes sous-représentés, la mise en place de testings, la mise en œuvre de labels diversité ou de charte d'engagement dans les entreprises ainsi que des stratégies RH d'inclusion des personnes en situation de handicap dans les entreprises privées comme dans le secteur public.

Les partenaires sociaux⁵ peuvent aussi jouer un rôle dans la lutte contre la discrimination et la promotion de la diversité dans le monde du travail. Enfin, les organismes nationaux pour l'égalité de traitement se sont aussi révélés être des institutions précieuses pour encourager des changements en la matière. Cette année, la Commission examinera s'il y a lieu de proposer une nouvelle mesure législative afin de renforcer le rôle de ces organismes.

⁴ Commission européenne, Eurobaromètre, 2019

⁵ « Role of social partners in tackling discrimination at work », Eurofound.

Compte tenu de ce qui précède, les ministres sont invités à se pencher sur les questions suivantes :

- Quels types d'outils concrets promouvoir au plan national et européen pour garantir une diversité sur le marché du travail qui soit davantage le miroir de notre société (reportage des entreprises, labels en faveur de la diversité, quotas, incitations financières ...) ? Quel rôle pourraient jouer les partenaires sociaux à cet égard ?
- Quelle nouvelle impulsion peut être donnée au niveau de l'Union pour favoriser la lutte contre les discriminations à l'embauche, au-delà des mesures qui peuvent être financées par le Fonds social européen ?
- Quel rôle et quels moyens pourraient être confiés aux autorités de contrôle et aux organismes de promotion de l'égalité pour assurer un plein respect du cadre juridique de l'Union en matière d'égalité de traitement dans l'emploi et le travail ?
