

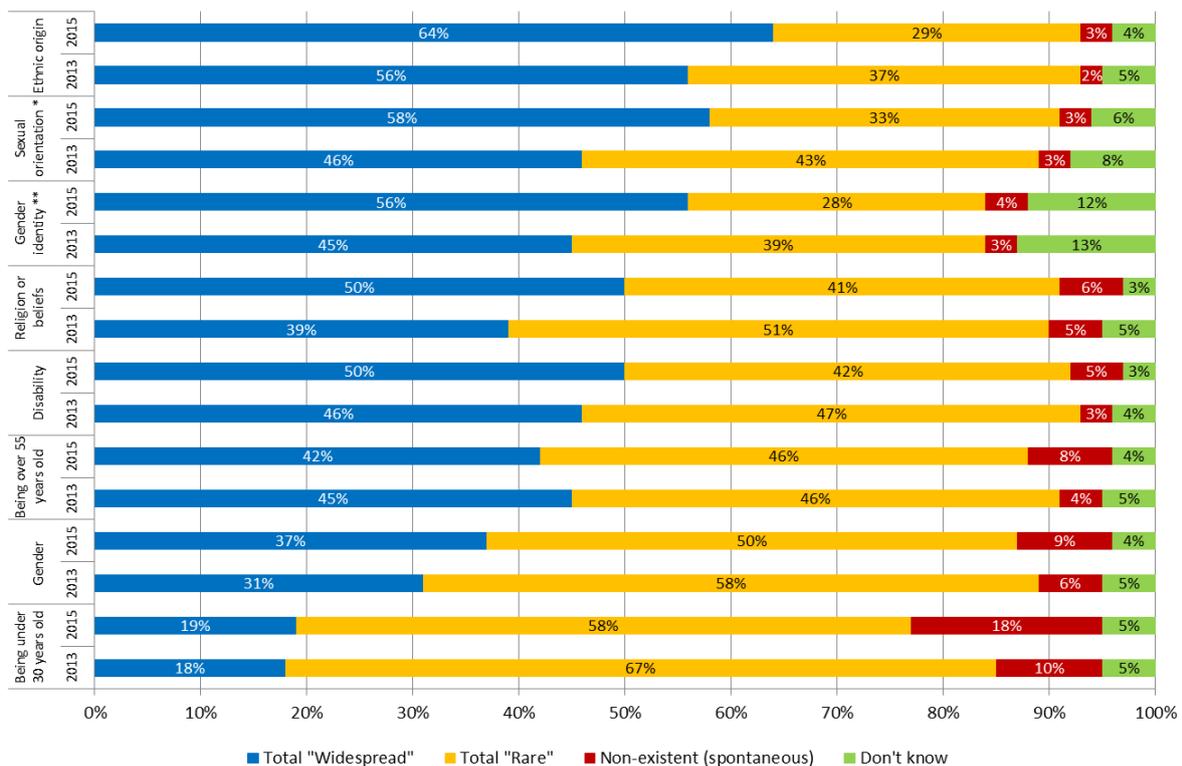
Égalité des chances

L'égalité des chances vise à encourager l'inclusion et la participation des groupes sous-représentés au marché du travail et à la société. L'égalité de traitement reconnu comme un droit fondamental en vertu du droit de l'UE. Cet objectif est avantageux sur le plan économique dans le contexte du vieillissement de la main-d'œuvre, dans la mesure où un plus grand nombre de travailleurs permettrait de mieux garantir la viabilité des systèmes de protection sociale.

Défis

La discrimination représente toujours un défi majeur dans l'UE. D'après les derniers résultats de l'enquête Eurobaromètre (2015), 64 % des répondants estiment que la discrimination fondée sur l'origine ethnique est la plus répandue dans l'UE, suivie de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle (58 %), un handicap et la religion (50 %), et le fait d'être âgé de plus de 55 ans (42 %).

Graphique: Incidence perçue de la discrimination dans l'UE en 2015 et 2012



Légende

Total "Fréquent"

Total "Rare"

Inexistant (spontané)

Ne sait pas

Âgés de moins de 30 ans

Genre

Âgés de plus de 55 ans

Handicap

Religion ou croyances

Identité sexuelle

Source: Enquête Eurobaromètre (437), 2015.

En raison de leur sexe, de leur race ou origine ethnique, de leur religion ou de leurs convictions, de leur handicap, de leur âge ou de leur orientation sexuelle, certains groupes de personnes font l'objet de discriminations et rencontrent parfois d'autres difficultés pour accéder au monde du travail; elles sont, dès lors, sous-représentées sur le marché de l'emploi. Par conséquent, ces groupes sont davantage exposés au risque de pauvreté et d'exclusion sociale. Il est donc nécessaire de lutter contre la discrimination et d'éliminer les obstacles à leur accès et à leur participation au marché du travail, notamment par la sensibilisation des travailleurs et des employeurs, par la formation et par la reconnaissance des qualifications et compétences.

Situation au niveau de l'UE

La discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle est illégale dans l'Union. Ce principe est également consacré à l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Certaines dispositions des traités de l'UE concernent la lutte contre les inégalités, la discrimination et l'exclusion sociale. Plusieurs directives prévoient l'interdiction de la discrimination fondée sur les motifs précités¹. En ce qui concerne les ressortissants de pays tiers, la législation de l'UE² établit l'égalité de traitement avec les ressortissants de l'État membre d'accueil pour autant que certaines conditions soient remplies, en particulier une période de résidence légale et ininterrompue cinq ans sur son territoire.

Les lignes directrices de l'UE pour les politiques de l'emploi des États membres³ insistent sur la nécessité de promouvoir des marchés du travail fondés sur l'intégration et ouverts à toutes les femmes et tous les hommes, en introduisant des mesures efficaces de lutte contre les discriminations.

Situation dans les États membres

Il existe des écarts considérables dans l'UE en matière d'emploi des personnes handicapées, des migrants/minorités ethniques et des travailleurs âgés. À la suite de la transposition en droit national des directives de l'UE relatives à la lutte contre la discrimination, il appartient aux autorités nationales compétentes de les mettre en œuvre et de les exécuter.

Certains États membres essaient de relever le défi posé par les groupes sous-représentés sur le marché du travail par des mesures de discrimination positive et des mesures d'incitation destinées aux employeurs (par exemple, des mesures incitant ces derniers à embaucher des travailleurs, des quotas). À Malte, par exemple, des quotas à l'embauche des personnes handicapées ont été mis en place et des mesures d'incitation au recrutement de travailleurs âgés ont été proposées aux employeurs.

¹ Par exemple, la directive 2000/78/CE (directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail), la directive 2000/43/CE (directive relative à l'égalité raciale) et la directive 2006/54/CE (directive relative à l'égalité entre hommes et femmes).

² Directive 2003/109/CE.

³ Décision (UE) 2015/1848 du Conseil du 5 octobre 2015.

Dimension internationale

Plusieurs conventions internationales établissent les principes de l'égalité de traitement ou de la non-discrimination, en particulier: la convention européenne des droits de l'homme; la Charte sociale européenne⁴; le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels; la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale; la convention-cadre pour la protection des minorités nationales; la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes; la convention de l'OIT concernant la discrimination; et la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

⁴ La Charte sociale européenne est un traité adopté par le Conseil de l'Europe en 1961, et révisé en 1996.