



Les nouvelles directives européennes relatives aux normes applicables aux organismes chargés de promouvoir l'égalité

Droit de l'UE relative à l'égalité de genre – Séminaire destiné aux
praticiens du droit

Budapest, 7 novembre 2025

Tamás Kádár
Codirecteur d'Equinet

Organismes de promotion de l'égalité et Equinet

- Les organismes de promotion de l'égalité sont des institutions publiques créées conformément aux directives européennes sur l'égalité de traitement afin de promouvoir l'égalité et de lutter contre la discrimination.
- Diversité des organismes nationaux chargés de l'égalité en termes de taille, de mandat, de motifs, de structure et d'expérience
- Réseau des organismes nationaux chargés de l'égalité
(48 membres issus de toute l'Europe)



Le potentiel des organismes chargés de l'égalité



- Changement social, organisationnel et individuel
- Contrôle et application efficaces de la législation en matière d'égalité
- Approche horizontale couvrant de nombreux domaines et leurs intersections
- Lutte contre la sous-déclaration grâce à des organismes experts à seuil bas
- Développement d'une jurisprudence nationale et européenne
- Promotion des bonnes pratiques en matière d'égalité par les responsables
- Sensibilisation
- Recherche et création de connaissances
- Contrôle des obligations légales



Pourquoi avons-nous besoin de normes pour les organismes de promotion de l'égalité ?

- Veiller à ce que les organismes chargés de promouvoir l'égalité dans chaque État membre disposent d'un mandat étendu, d'un ensemble minimal de pouvoirs et d'un niveau minimal d'indépendance et de ressources (les défis sont nombreux sur tous les fronts...) ;
- Exprimer son engagement à promouvoir et à défendre la valeur fondamentale de l'égalité.
- Permettre une contribution plus efficace à la mise en œuvre de la législation en matière d'égalité et à la création de sociétés égalitaires
- Reconnaître le potentiel et la contribution des organismes de promotion de l'égalité en tant qu'institutions spécialisées et « bonnes pratiques européennes »



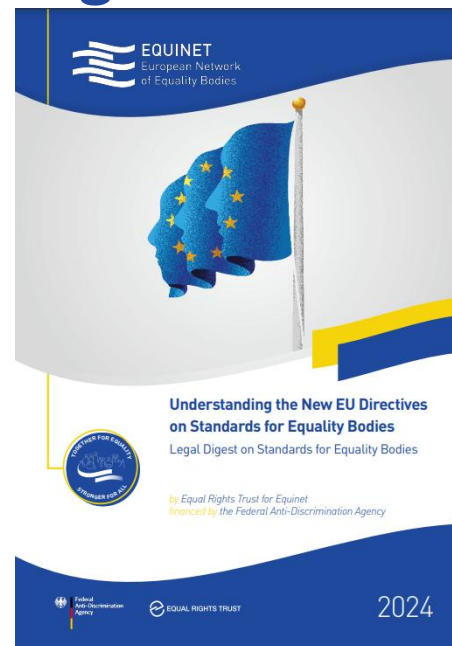
La quête des normes

- 1997 ECRI GPR n° 2
- 2000 : première exigence au niveau de l'UE visant à créer des organismes de promotion de l'égalité
- 2011 : Avis du Commissaire du Conseil de l'Europe
- 2016 : Document de travail Equinet
- 2017 : Révision de la recommandation n° 2 de l'ECRI
- 2018 : Recommandation de la CE
- 2021 : Rapport de la CE sur l'application de la RED et de l'EED + SWD sur les organismes de promotion de l'égalité
- 2021-2022 : Stratégies de l'Union pour l'égalité + consultation publique
- 7 décembre 2022 : Propositions de directive
- 7 mai 2024 : Adoption - Directives 2024/1499 et 2024/1500
- 19 juin 2026 : Date limite de transposition



Synthèse juridique sur les normes applicables aux organismes chargés de promouvoir l'égalité

- Élaboré par Equal Rights Trust pour Equinet en 2024
- Analyse complète de toutes les dispositions afin de fournir des conseils sur une transposition appropriée et ambitieuse
- Structure conforme aux directives





Les directives relatives aux normes

Deux directives (2024/1499 et 2024/1500) – presque identiques en ce qui concerne les normes établies, mais différentes dans leur champ d'application – les groupes et les domaines de la vie auxquels elles s'appliquent.

Chaque directive contient 26 articles, ainsi que près de 50 considérants sur les objectifs et l'intention des rédacteurs.

Établir, pour la première fois, des normes juridiques claires et contraignantes concernant le mandat, l'indépendance, les ressources, les pouvoirs et l'accessibilité des organismes de promotion de l'égalité.

Notez la mention du GIESC, du statut socio-économique, etc. à l'article 6 de la directive 2024/1500.



Objectif des directives

Article 1, paragraphe 1 : «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».

Prisme interprétatif clé pour l'application de la directive au sens large !

Principes fondamentaux :

- Autonomisation
- Efficacité
- Indépendance
- Capacité d'agir et autonomie
- Consultation significative
- Normes minimales



Exigences de la directive

Structure et mandat

- Extension des exigences applicables aux organismes chargés de promouvoir l'égalité afin de couvrir les directives 2000/78/CE et 79/7
- Pouvoir discrétionnaire des États membres : motif unique ou multiple ; unitaire ou divisé par des fonctions promotionnelles et décisionnelles ; partie d'une structure à mandats multiples...
- Toutefois, la marge de manœuvre des États membres est limitée par la nécessité de garantir l'exercice effectif du mandat en matière d'égalité



Exigences de la directive II

Indépendance

- Libre de toute influence extérieure, ne cherche ni ne reçoit d'instructions – cf. RGPD et autorités de protection des données
- Gestion des ressources propres
- Indépendance des postes décisionnels garantie par des procédures transparentes de sélection, de nomination, de révocation et de gestion des conflits d'intérêts potentiels
- Structure interne garantissant l'indépendance et, si nécessaire, l'impartialité



Exigences de la directive III

Ressources

- Ressources humaines, techniques et financières nécessaires pour accomplir toutes les tâches et exercer toutes les compétences de manière efficace → nécessite un impact, doit être déterminé avec la contribution du Conseil d'administration
- Stabilité du budget, base pluriannuelle et couverture des coûts difficiles à anticiper (par exemple, frais de justice, systèmes automatisés)
- Adaptée en cas de nouvelles compétences



Exigences de la directive IV

Sensibilisation, prévention et promotion

- Obligation proactive des États membres et des organismes de promotion de l'égalité
- Sensibilisation aux droits et à l'existence des organismes chargés de l'égalité et de leurs services
- Travail de prévention et de promotion ciblant les responsables publics et privés : actions positives, intégration de l'égalité, formation, conseils et soutien, participation au débat public, communication, échange de bonnes pratiques
- Y compris les situations de discrimination intersectionnelle
- Prise en compte d'autres motifs tels que la précarité



Exigences de la directive V

Assistance aux victimes

- Ensemble initial d'informations (cadre juridique + conseils ciblés ; services de l'EB ; recours disponibles ; règles de confidentialité ; possibilité d'un soutien psychologique ou autre soutien pertinent de la part d'autres organismes)
- Mode alternatif de résolution des conflits (avec délais de prescription suffisants)
- Enquêtes (avec droits effectifs d'accès aux informations et aux documents)
- Avis et décisions (avec recours)
- Contentieux : observations à la cour, contentieux en son nom propre/au nom/en soutien d'une ou plusieurs victimes
- EB en tant que défendeur lors du contrôle juridictionnel de ses propres décisions contraignantes



Exigences de la directive VI

Collecte de données et accès aux données sur l'égalité

- Données relatives aux plaintes et aux activités, ventilées par motif et par domaine → intégrées dans le rapport d'activité annuel + rapport sur l'état de la nation + autres rapports et recherches
- Droit de mener des enquêtes indépendantes
- Accès à d'autres données et statistiques pertinentes nécessaires pour évaluer la situation en matière de discrimination dans les États membres
- L'EB peut formuler des recommandations sur les données à collecter et peut jouer un rôle de coordination



Exigences de la directive VII

Consultation

- Un droit, pas une obligation : la discrétion d'EB pour répondre
- En matière de législation, de politique, de procédure et de programmes
- Droit de formuler des recommandations, de les publier et d'en demander le suivi
- L'EB doit être consulté « suffisamment à l'avance » et « en temps opportun ».



Exigences de la directive VIII

Autres dispositions

- Égalité d'accès, accessibilité et aménagements raisonnables : tous les services et publications des instances de contrôle ; sur l'ensemble du territoire des États membres ; sans frais pour les plaignants...
- Coopération : avec d'autres instances d'exécution dans le même État membre ; avec les entités publiques et privées concernées, y compris les inspections du travail, les partenaires sociaux, les OSC aux niveaux international, européen, national, régional et local



Suivi de la mise en œuvre

- Il ne s'agit pas d'un processus d'accréditation (et les indicateurs ne servent pas à établir un classement ou à formuler des recommandations spécifiques à l'intention des différents États membres).
- Indicateurs communs élaborés par la CE (avec l'avis des États membres, de l'EIGE, de la FRA et d'Equinet) : ressources, fonctionnement indépendant, accessibilité, efficacité, évolution du mandat, pouvoirs, structure → adoptés dans le cadre d'une procédure de comitologie, à la majorité qualifiée

Rapport de suivi régulier de la Commission (tous les 5 ans) utilisant les indicateurs : contributions des États membres, mais aussi des organes exécutifs, d'Equinet, des OSC, de l'EIGE et de la FRA

THANK YOU FOR YOUR ATTENTION!

ANY QUESTIONS ?

EQUINET SECRETARIAT
Place Victor Horta, 40, 1060
Brussels, Belgium
Tel: +32 (0)2 212 3182
info@equineteurope.org