

Égalité de traitement entre femmes et hommes: emploi, formation professionnelle, conditions de travail

2000/0142(COD) - 14/05/2001

La commission a adopté le rapport de Mme Heidi Anneli HAUTALA (V/ALE, FIN) qui propose un grand nombre de modifications à la proposition de la Commission (procédure de codécision, 1ère lecture). Elle propose, par exemple, que le champ d'application de la directive soit beaucoup plus vaste englobant non seulement l'égalité de traitement mais l'égalité dans tous ses aspects liés à la vie professionnelle des femmes, y compris le recrutement et la formation professionnelle. Elle veut aussi qu'avant la fin de 2003 une nouvelle directive soit adoptée sur la base de l'article 13, couvrant des domaines autres que l'emploi. Le rapport propose des définitions claires de la discrimination directe, de la discrimination indirecte, du harcèlement et du harcèlement sexuel. Il demande entre autres l'adoption de mesures préventives contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, notamment par un système de conseillers confidentiels aux entreprises. Il souligne aussi que les victimes de discrimination et ceux qui les représentent en cas de plainte ne devraient pas faire l'objet de représailles car c'est une des raisons pour lesquelles les femmes hésitent souvent à revendiquer leurs droits. Les États membres devraient introduire dans leur système juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les personnes concernées, qu'elles soient en situation de victimes ou de témoins, contre tout licenciement ou autre traitement ou conséquence défavorable. La directive devrait établir clairement que, en cas de discrimination, il convient d'imposer des sanctions efficaces et que l'octroi d'une réparation financière (comme le propose la Commission) ne constitue qu'une sanction parmi d'autres. Enfin, la commission précise que tout traitement défavorable d'une femme lié à la grossesse, à la maternité ou à l'articulation de sa vie professionnelle et familiale est une discrimination directe. Ainsi, après un accouchement, la femme doit pouvoir reprendre son emploi, bénéficiant de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait droit durant son absence. Il faut aussi adopter des actions positives qui visent à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté. Il doit être clair que ces actions ne constituent pas une discrimination; elles sont justifiées aussi longtemps que l'inégalité persiste et elles sont par essence temporaires.