

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

2000/0142(COD) - 23/09/2002 - Acte final

OBJECTIF : étendre l'application du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans tous les domaines de l'emploi, y compris la formation professionnelle.

ACTE LÉGISLATIF: Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

CONTENU : la directive modifiée apportera un soutien plus marqué à tout salarié estimant qu'il ou elle a été traité(e) de façon inéquitable par un employeur du fait de son sexe.

Avec cette directive, l'UE introduit de nouvelles dispositions relatives aux mesures de prévention de la discrimination et du harcèlement sexuels, ainsi qu'au congé de maternité/paternité et aux plans d'entreprise en matière d'égalité.

Les principaux éléments de la directive modifiée sont les suivants:

- Un nouvel article confirmant que le harcèlement fondé sur le sexe ainsi que le harcèlement sexuel constituent une discrimination, et offrant, pour la première fois, une définition du harcèlement sexuel applicable à travers l'Europe.

La définition finalement adoptée pour le harcèlement sexuel est la suivante: « la situation dans laquelle toute forme de comportement verbal, non verbal ou physique non désiré à connotation sexuelle survient dans le but ou avec pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, notamment en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, ou offensant ».

- Des définitions de la discrimination directe et indirecte, correspondant à celles qui figurent dans les lois existantes relatives à la lutte contre la discrimination adoptées au titre de l'article 13 du traité d'Amsterdam;

- De nouvelles dispositions relatives à l'application de la loi et à la suppression de tout plafond pour l'indemnisation et la réparation;

- Une nouvelle responsabilité pour les États membres, tenus de mettre en place des agences dotées de pouvoirs spécifiques devant leur permettre de promouvoir l'égalité des chances;

- Pour les employeurs, le concept de "mesures de prévention" de toutes les formes de discrimination, notamment le harcèlement sexuel, ainsi que l'introduction de plans d'entreprise en matière d'égalité qui doivent être mis à la disposition des travailleurs;

- Une plus grande protection de l'emploi pour les jeunes parents - hommes ou femmes - sollicitant un congé pour s'occuper d'enfants en bas âge.

ENTRÉE EN VIGUEUR : 05/10/2002.

TRANSPOSITION : 05/10/2005.