

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

2000/0142(COD) - 23/07/2001 - Position du Conseil

La position commune du Conseil ne reprend pas tous les amendements du Parlement qui ont été intégrés à la proposition modifiée de la Commission. Toutefois, des progrès ont été accomplis sur plusieurs plans, notamment en ce qui concerne la définition, d'une part, de la discrimination directe et de la discrimination indirecte, et, d'autre part, du harcèlement sexuel et du harcèlement lié au sexe comme des discriminations sur le lieu de travail, interdites à ce titre par la directive, ainsi que la création d'organismes chargés de mettre en oeuvre l'égalité de traitement entre hommes et femmes et le renforcement de la protection juridictionnelle accordée aux personnes ayant été victime d'une discrimination. La position commune reprend, en totalité ou dans leur esprit, les amendements du Parlement concernant notamment les points suivants : - définitions de la discrimination directe et de la discrimination indirecte, ainsi que du harcèlement lié au sexe et du harcèlement sexuel; - accès à des activités professionnelles particulières; - protection des congés de maternité et de paternité et participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie familiale et professionnelle; - possibilité pour les États membres de maintenir ou d'adopter des actions positives visant à assurer l'égalité des femmes et des hommes; - domaines d'application du principe de l'égalité des femmes et des hommes, notamment l'emploi et les conditions de travail, y compris le licenciement et la rémunération; - procédures judiciaires pour faire respecter les obligations découlant de la directive et réparations effectives; - possibilité pour des associations, des organisations ou des personnes morales d'engager, pour le compte ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, toute procédure visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive, pour autant qu'elles y trouvent un intérêt légitime; - protection des salariés contre tout licenciement ou traitement défavorable à leur égard, qui constituerait une réaction de l'employeur à une plainte; - création d'organismes promouvant le principe de l'égalité de traitement; - obligation pour les États membres d'encourager et de promouvoir le dialogue avec les partenaires sociaux et les organisations non gouvernementales; - sanctions applicables en cas de non-respect des dispositions nationales adoptées en vertu de la directive; - possibilité d'adopter ou de maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité des femmes et des hommes et interdiction d'abaisser le niveau de cette protection. La position commune introduit également de nouvelles dispositions. Les considérants prennent en compte les discussions du Parlement européen sur la nécessité de se référer à d'autres instruments juridiques internationaux : Déclaration universelle des droits de l'homme, Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et les Pactes internationaux relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels adoptés par les Nations unies, Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. À noter que le Conseil a réuni les articles 3, 4 et 5 de la directive d'origine sous un seul article, de façon à couvrir la totalité du champ d'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne la présente directive, c'est-à-dire l'accès à l'emploi, la promotion et la formation professionnelles, ainsi que les conditions de travail, y compris la rémunération. Pour ce qui est de la promotion du dialogue avec les partenaires sociaux, le Conseil s'est limité à établir des prescriptions minimales. Le nouveau texte dispose que les procédures judiciaires et administratives visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive ne préjugent pas des dispositions nationales relatives aux délais impartis. Enfin, le Conseil propose de mettre en oeuvre cette directive dans un délai de trois ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.