

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

2000/0142(COD) - 12/06/2002 - Texte adopté du Parlement, 3ème lecture

En adoptant le rapport de Mme Heidi HAUTALA (V/ALE, FIN), le Parlement européen approuve le projet commun adopté par le comité de conciliation concernant la modification de la directive 76/207/CE relative à 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. Le nouveau texte oblige les États membres à se conformer aux dispositions de la directive d'ici à 2005. Les principaux points de l'accord portent sur les éléments suivants : 1) inclusion de définitions relatives à la discrimination directe et indirecte, au harcèlement et harcèlement sexuel : le harcèlement sexuel est défini comme "la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant". Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont considérés comme des discriminations sexuelles et sont, dès lors, interdits. Des mesures préventives sont prévues au sein des entreprises afin d'éviter toute forme de discrimination sexuelle et d'empêcher le harcèlement et le harcèlement sexuel; 2) affirmation du droit, non seulement à la maternité, mais aussi à la paternité : ainsi, après une naissance ou une adoption, soit la femme soit l'homme pourront retrouver leur emploi ou un emploi équivalent, sans aucune perte de droits; 3) adoption d'actions positives destinées à promouvoir l'égalité de fait dans l'emploi : ces mesures doivent être communiquées à la Commission européenne, qui publiera tous les quatre ans un rapport d'évaluation sur la situation dans tous les États membres. Seront déclarées nulles et non avenues les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats ou les conventions collectives de travail. Toute personne aura accès à des procédures judiciaires ou administratives en cas de discrimination, même après la fin de la relation de travail. Ce droit peut aussi être exercé par des associations ou organisations, au nom du plaignant et avec son approbation; 4) création de mécanismes pour l'indemnisation de la personne lésée, de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi : cette réparation ne pourra pas être a priori limitée par un plafond maximal; 5) désignation d'organismes nationaux chargés de promouvoir l'égalité de traitement, lesquels assisteront les victimes de discrimination, mèneront des études, publieront des rapports et formuleront des recommandations; 6) élaboration de plans pour l'égalité dans les entreprises, en coopération avec les représentants des travailleurs.