

Egalité des chances et traitement entre hommes et femmes: emploi et travail. Refonte

2004/0084(COD) - 25/08/2005 - Proposition législative modifiée

Faisant suite à l'avis en première lecture du Parlement européen sur la proposition de directive, la Commission a présenté une proposition modifiée qui reprend en tout ou partie quelque 86 des 98 amendements approuvés en Plénière.

Parmi les amendements rejetés par la Commission, on citera notamment ceux portant sur les points suivants :

- un amendement visant à ajouter le droit au congé parental dans les considérants traitant de la Charte des droits fondamentaux: pour la Commission ce paragraphe n'a pas sa place dans un considérant qui paraphrase essentiellement les dispositions en question de la Charte;
- des amendements visant à claquer l'information sur l'utilisation des facteurs actuariels fondés sur le sexe dans les régimes professionnels de sécurité sociale sur celles prévues pour les contrats d'assurance privée de la directive 2004/113/CE : la Commission estime que les situations juridiques relatives à l'admissibilité ne sont pas équivalentes et qu'il convient donc d'éviter certains amalgames ;
- un amendement sur la suppression de la référence au comportement non verbal dans la définition du harcèlement sexuel : pour la Commission il est dangereux de limiter le harcèlement au seul contact physique ;
- un amendement visant à introduire une définition du terme "*promotion professionnelle*" : celle-ci n'est pas acceptable car en tant que telle la définition existante n'a donné lieu à aucune difficulté quant à son interprétation juridique jusqu'ici ;
- un amendement visant à transformer la possibilité de prendre des mesures positives au sens de l'article 141, paragraphe 4, du traité CE, en une obligation pour les États membres : cet article dispose très clairement que les mesures positives sont autorisées mais non obligatoires. Dès lors, une modification d'une telle ampleur dépasserait le cadre d'une refonte de directive. En ce qui concerne les références à la garde d'enfants, le champ d'application de la directive limité à l'emploi et au travail exclut ce domaine, sauf dans les cas relativement peu nombreux où l'employeur propose un service de garde d'enfants. Même dans ces cas, les mesures d'encouragement de la garde d'enfants et de l'aide à d'autres personnes dépendantes à des prix raisonnables ne correspondent pas à la définition des mesures positives établie par l'article 141, paragraphe 4, tant qu'aucun accès préférentiel n'est accordé spécifiquement à des personnes d'un seul et même sexe. Maintenir cette modification provoquerait donc un risque de confusion quant à la signification de la notion d'action positive ;
- un amendement visant à ajouter une nouvelle formulation destinée à affiner la définition de la portée du principe d'égalité de traitement concernant l'accès à l'emploi et la promotion : pour la Commission la nouvelle terminologie ne présente aucune valeur ajoutée et surchargerait le paragraphe en le rendant moins compréhensible ;
- un amendement introduisant le terme "*dédommagements*" dans la disposition sur la compensation et la réparation et ajoutant une référence aux dédommagements devant être prévus "*pour le cas où les obligations prévues par la présente directive ne seraient pas respectées*" : ce nouveau texte n'apporterait rien. La référence à cette règle applicable en cas d'infraction à la directive est inutile étant donné que le texte mentionne déjà l'indemnisation pour préjudice "*subi par une personne lésée du fait d'une discrimination fondée sur le sexe*";
- un amendement ayant pour objet d'ajouter aux missions des organismes œuvrant en faveur de l'égalité l'échange de données avec les organismes européens tels que l'Institut européen du genre :

pour la Commission, il n'est pas recommandé de faire référence à l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, étant donné que cette institution n'existe pas encore et que sa définition et sa forme définitives sont toujours inconnues ;

- un amendement visant à élargir la notion de "*lieu de travail*" : pour la Commission, le lieu de travail doit être considéré comme un endroit où la législation nationale transposant la directive doit être portée à la connaissance des travailleurs pour les informer de leurs droits. L'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ne pouvant être situés dans l'espace, l'information ne peut y être diffusée.