

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

2004/0084(COD) - 10/03/2006 - Position du Conseil

La position commune du Conseil inclut une partie des amendements adoptés par le Parlement européen en première lecture. Elle reflète les discussions interinstitutionnelles qui ont permis l'élaboration de ce texte de compromis.

Les principales modifications apportées à la proposition de la Commission sont les suivantes :

- **Dans plusieurs nouveaux considérants** introduits par le Parlement européen et acceptés par la Commission dans sa proposition modifiée, qui portent sur la nécessité, pour les États membres, de lutter contre le problème de **l'écart de rémunération** lié au sexe et de la **ségrégation** entre sexes sur le marché du travail, de développer et d'analyser des **statistiques** ventilées par sexe et d'encourager le processus de **sensibilisation** au problème de la discrimination salariale, le Conseil a précisé qu'il s'agissait de continuer à agir de la sorte, pour éviter de donner l'impression que ces activités n'avaient pas encore été engagées ;

- Dans sa proposition modifiée, la Commission avait rejeté un amendement qui visait à ajouter aux missions des organismes pour l'égalité de traitement dont l'établissement est prévu par la directive l'échange de données et de savoir-faire avec des organes européens homologues tels que l'Institut européen du genre. Cette dernière institution n'existant pas encore, le nouveau texte mentionne l'échange d'informations avec des organismes européens homologues, tels qu'**un Institut européen de l'égalité des sexes**.

- En ce qui concerne le **dialogue social** (art. 21), le Conseil a accepté l'amendement du Parlement européen élargissant la référence au "lieu de travail" tel que reformulé par la Commission, mais a refusé d'inclure le nouveau libellé relatif à la recherche menée par les partenaires sociaux sur la base du développement et de l'analyse de données spécifiques pour chaque genre.

- S'agissant toujours du dialogue social, la position commune stipule que les employeurs sont (au lieu de «devraient être») encouragés à fournir, à intervalles réguliers appropriés, aux travailleurs et/ou à leurs représentants, des informations appropriées sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Le Conseil a en outre clarifié le texte en précisant que ces informations peuvent contenir une synthèse portant sur les pourcentages d'hommes et de femmes aux différents niveaux de l'entreprise, les rémunérations et les écarts de rémunération, et les mesures possibles pour améliorer la situation, en coopération avec les représentants des travailleurs.

- Dans la disposition générale relative aux **rapports à fournir** (art.31), le Conseil a introduit l'obligation imposée aux États membres de présenter un rapport contenant un examen des exceptions au principe d'égalité de traitement découlant du caractère d'exigence professionnelle véritable et déterminante d'une caractéristique liée au sexe. Il a modifié la fréquence de ces rapports: tandis que le Parlement européen et la Commission avaient proposé que les rapports soient présentés tous les quatre ans, il a indiqué qu'ils devaient l'être périodiquement, et au moins tous les huit ans.

- Pour ce qui est des **délais** relatifs à la transposition de la directive (art. 33), aux rapports des États membres sur son application (art.31) et à l'examen de sa mise en œuvre par la Commission (art. 32), le Conseil a adopté une solution de compromis entre les différentes positions des institutions. Il a accepté de fixer un délai de transposition court, de deux ans, comme le demandaient le Parlement européen et la Commission dans sa proposition modifiée, mais il a prévu la possibilité de le prolonger d'un an dans les

États membres confrontés à des difficultés particulières. Des délais uniformes ont été établis pour le réexamen et les rapports sur l'application; le premier devra avoir lieu six ans et demi après l'entrée en vigueur de la directive tandis que les seconds devront être présentés quatre ans et demi après ladite entrée en vigueur.

Par ailleurs, **le Conseil a introduit quelques modifications** qui ne sont pas liées aux amendements du Parlement européen. Ces changements de nature formelle et technique ne modifient pas la substance de la proposition. Ils incluent notamment la fusion des articles 19 et 20 de la proposition initiale en une disposition unique relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination (article 19) et le raccourcissement de l'intitulé des chapitres 1, 2 et 3 du titre II ainsi que du chapitre 2 du titre III.

La Commission et le Conseil ont fait une **Déclaration** chacun lors de l'adoption de la position commune.

Le Conseil déclare ainsi partager la détermination du Parlement européen d'améliorer la situation pour ce qui est de concilier vie professionnelle et vie privée afin de parvenir à l'égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle. Par conséquent, il prend note de l'intention de la Commission européenne d'inscrire le thème de l'emploi des femmes et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au cœur de son troisième rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qui sera présenté aux chefs d'État ou de gouvernement lors du Conseil européen de printemps en mars 2006. À cet égard, le Conseil prend note de l'importance que le Parlement européen attache à la question du congé parental.