Informations de base

2000/0142(COD) COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision) Directive	Procédure terminée
Égalité de traitement entre femmes et hommes: emploi, formation professionnelle, conditions de travail Voir aussi 2008/2039(INI) **Subject** 4.15.08 Travail, emploi et salaire: égalité homme femme et entre les personnes 4.40.15 Enseignement et formation professionnelle	

Acteurs principaux

Parlement européen

Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
DELE Délégation PE au comité de conciliation	HAUTALA Heidi (V/ALE)	09/11/2001

Commission au fond précédente	Rapporteur(e) précédent(e)	Date de nomination
FEMM Droits de la femme et égalité des chances	HAUTALA Heidi (V/ALE)	20/06/2000
FEMM Droits de la femme et égalité des chances	HAUTALA Heidi (V/ALE)	20/06/2000

Commission pour avis précédente	Rapporteur(e) pour avis précédent(e)	Date de nomination
LIBE Libertés et droits des citoyens, justice, affaires intérieures	La commission a décidé de ne pas donner d'avis.	
ITRE Industrie, commerce extérieur, recherche, énergie	VLASTO Dominique (PPE-DE)	19/09/2000
EMPL Emploi et affaires sociales	DAMIÃO Elisa Maria (PSE)	06/09/2000

Conseil de l'Union européenne

Formation du Conseil	Réunions	Date
Justice et affaires intérieures(JAI)	2436	2002-06-13
Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	2357	2001-06-11

	Agriculture et pêche	2369	2001-07-23
	Agriculture et pêche	2404	2002-01-21

Commission européenne	DG de la Commission	Commissaire
	Emploi, affaires sociales et inclusion	

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
07/06/2000	Publication de la proposition législative	COM(2000)0334	Résumé
04/09/2000	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 1ère lecture		
14/05/2001	Vote en commission,1ère lecture		Résumé
14/05/2001	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture	A5-0173/2001	
31/05/2001	Décision du Parlement, 1ère lecture	T5-0304/2001	Résumé
31/05/2001	Débat en plénière		
07/06/2001	Publication de la proposition législative modifiée	COM(2001)0321	Résumé
23/07/2001	Publication de la position du Conseil	09848/1/2001	Résumé
05/09/2001	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 2ème lecture		
16/10/2001	Vote en commission, 2ème lecture		Résumé
16/10/2001	Dépôt de la recommandation de la commission, 2ème lecture	A5-0358/2001	
24/10/2001	Décision du Parlement, 2ème lecture	T5-0550/2001	Résumé
24/10/2001	Débat en plénière		
21/01/2002	Rejet par le Conseil des amendements du Parlement		
21/02/2002	Réunion formelle du Comité de conciliation		
17/04/2002	Décision finale du comité de conciliation		Résumé
17/04/2002	Dépôt du rapport de la commission, 3ème lecture	A5-0207/2002	
05/06/2002	Projet commun approuvé par les co-présidents du Comité de conciliation	03624/1/2002	
11/06/2002	Débat en plénière		
12/06/2002	Décision du Parlement, 3ème lecture	T5-0298/2002	Résumé
13/06/2002	Décision du Conseil, 3ème lecture		
23/09/2002	Signature de l'acte final		
23/09/2002	Fin de la procédure au Parlement		
05/10/2002	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques

Référence de la procédure	2000/0142(COD)
Type de procédure	COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision)
Sous-type de procédure	Note thématique
Instrument législatif	Directive
Modifications et abrogations	Voir aussi 2008/2039(INI)
Base juridique	Traité CE (après Amsterdam) EC 141-p3
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	CODE/5/15413

Portail de documentation

Parlement Européen

Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A5-0173/2001	14/05/2001	
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique		T5-0304/2001 JO C 047 21.02.2002, p. 0019-0158 E	31/05/2001	Résumé
Recommandation déposée de la commission, 2e lecture		A5-0358/2001	16/10/2001	
Texte adopté du Parlement, 2ème lecture		T5-0550/2001 JO C 112 09.05.2002, p. 0014-0516 E	24/10/2001	Résumé
Rapport déposé de la délégation du Parlement au Comité de conciliation, 3ème lecture		A5-0207/2002	17/04/2002	
Texte adopté du Parlement, 3ème lecture		T5-0298/2002 JO C 261 30.10.2003, p. 0150-0278 E	12/06/2002	Résumé

Conseil de l'Union

Type de document	Référence	Date	Résumé
Position du Conseil	09848/1/2001 JO C 307 31.10.2001, p. 0005	23/07/2001	Résumé

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Document de base législatif	COM(2000)0334 JO C 337 28.11.2000, p. 0204 E	07/06/2000	Résumé
Proposition législative modifiée	COM(2001)0321 JO C 270 25.09.2001, p. 0009 E	07/06/2001	Résumé
Communication de la Commission sur la position du Conseil	SEC(2001)1332	10/08/2001	Résumé
Avis de la Commission sur la position du Parlement en 2ème	COM(2001)0689		

lecture		27/11/2001	Résumé
Document de suivi	COM(2009)0409	29/07/2009	Résumé

Autres Institutions et organes

Institution/organe	Type de document	Référence	Date	Résumé
EESC	Comité économique et social: avis, rapport	CES0060/2001 JO C 123 25.04.2001, p. 0081	25/01/2001	
CSL/EP	Projet commun approuvé par les co-présidents du Comité de conciliation	03624/1/2002	05/06/2002	

Informations complémentaires

Source	Document	Date
Commission européenne	EUR-Lex	

Acte final

Directive 2002/0073
JO L 269 05.10.2002, p. 0015 Résumé

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 discriminationà 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.

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

2000/0142(COD) - 31/05/2001 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

En adoptant par 332 voix pour 49 contre et 38 abstentions, le rapport de Mme Heidi Anneli HAUTALA (Verts/ALE, FIN) sur la proposition de modification de la directive de 1976 sur l'égalité de traitement des femmes et des hommes sur le marché de travail, le Parlement européen se rallie, pour l'essentiel, à la position exprimée par sa commission au fond (se reporter au résumé précédent). Toutefois, la plénière a également insisté sur les points suivants : - le Parlement souhaite que les États membres accordent aux pères un droit de paternité, accompagné de la possibilité pour eux, de prendre un congé à l'occasion de la naissance d'un enfant, comme cela existe pour les femmes; - en matière de lutte contre les discriminations, il propose des actions positives, qui ne seraient pas considérées comme une discrimination et seraient justifiées aussi longtemps que l'inégalité persisterait, afin de faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté. Le Parlement complète par ailleurs le dispositif prévu en insistant pour que les victimes et leurs représentants ne puissent pas faire l'objet de représailles lorsqu'elles dénoncent une discrimination. Il estime en outre que l'octroi d'une réparation financière aux victimes ne constitue qu'une sanction parmi d'autres et qu'il convient en particulier de prévoir la réintégration au travail d'une victime après un licenciement injustifié. Enfin, la plénière estime que la directive devrait entrer en vigueur le 31 décembre 2002 au lieu du 31 décembre 2001.

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 définit 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.

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

2000/0142(COD) - 24/10/2001 - Texte adopté du Parlement, 2ème lecture

En adoptant la recommandation pour la deuxième lecture de Mme Heidi HAUTALA (Verts/ALE, FIN), le Parlement européen a modifié la position du Conseil en suivant dans l'ensemble la commission au fond (se reporter au résumé précédent). À noter que deux amendements proposés par le rapporteur ont été rejetés. Ils concernaient une meilleure définition du Mainstreaming (la prise en compte de l'objectif de l'égalité dans la législation et les politiques communautaires) et l'affirmation des droits à la maternité et à la paternité, sur un pied d'égalité. La Commission européenne a déclaré ne pouvoir accepter qu'un nombre limité d'amendements, dont notamment celui qui prévoit que les associations ou autres organisations pourront engager des procédures judiciaires, au nom des victimes de discrimination, pour faire respecter les obligations de la directive.

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

2000/0142(COD) - 29/07/2009 - Document de suivi

Le présent rapport porte sur l'application de la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre 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.

Rappel juridique : la directive 2002/73/CE constitue l'un des principaux éléments de la législation communautaire actuelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle est entrée en vigueur le 5 octobre 2002 et les États membres devaient transposer ses dispositions pour le 5 octobre 2005 au plus tard. Conformément à l'article 2, par. 2, de la directive 2002/73/CE, les États membres devaient communiquer à la Commission toutes les informations nécessaires pour lui permettre d'établir un rapport sur l'application de la directive. Le présent rapport se fonde sur les informations transmises par les États membres, notamment en réponse à un questionnaire sur l'application de la directive élaboré par la Commission et envoyé à tous les États membres en janvier 2009. Une résolution du Parlement européen a constitué une autre source d'informations, de même que les données recueillies par la Commission lors du suivi de la mise en œuvre de la directive. Les partenaires sociaux européens et le Lobby européen des femmes ont aussi été consultés sur les questions découlant de la directive.

Le rapport vise essentiellement à mettre en évidence certains aspects particulièrement importants ou problématiques de la directive et à déterminer l' efficacité des bonnes pratiques en la matière.

Il se concentre notamment sur :

- les problèmes liés à la transposition,
- les incidences de la directive,
- les mesures visant à assurer le respect des droits et le rôle des organismes pour l'égalité de traitement, des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales (ONG).

Le but du rapport n'est toutefois pas de fournir une appréciation exhaustive de la légalité de toutes les mesures nationales de transposition. Il est donc sans préjudice de toute procédure d'infraction que la Commission a ou aurait décidé d'ouvrir à l'avenir, concernant la manière dont les États membres ont transposé certaines dispositions de la directive.

Principales conclusions : cette directive a marqué une **étape importante dans le développement de la législation communautaire en matière d'égalité des sexes**, dans la mesure où elle a modernisé les règles relatives à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le domaine de l' emploi et les domaines apparentés. Cependant, vu la persistance des inégalités et des discriminations, il importe que la législation communautaire et nationale afférente à l'égalité des sexes **soit mise en œuvre et appliquée rigoureusement**.

Le rapport estime toutefois que globalement et compte tenu de l'ampleur des modifications législatives à mettre en œuvre dans certains États membres, **la transposition de la directive peut, de manière générale, être jugée satisfaisante** même si plusieurs pays doivent encore réaliser des efforts pour parvenir à une transposition complète et correcte.

Le rôle des organismes pour l'égalité de traitement, qui non seulement surveillent l'évolution au niveau national et aident les victimes de discrimination, mais contribuent aussi à favoriser l'égalité à long terme à travers leurs nombreuses autres activités, est particulièrement important à cet égard. Le rapport estime en particulier que la participation de tous les acteurs (les autorités, les partenaires sociaux, les ONG, les organismes pour l'égalité de traitement et la société en général) est essentielle pour une sensibilisation adéquate et une utilisation efficace des instruments d'éradication de la discrimination offerts par la directive.

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

2000/0142(COD) - 07/06/2001 - Proposition législative modifiée

La proposition modifiée de la Commission reprend en tout ou partie 37 des 45 amendements approuvés par le Parlement européen en première lecture. Parmi ceux-ci on retiendra tout particulièrement ceux qui visent à : - souligner le lien de cette directive avec la directive portant sur la lutte contre les discriminations (notamment, reprise des définitions relatives à la discrimination directe et indirecte, au harcèlement et au harcèlement sexuel) - prendre des mesures en vue de lutter efficacement contre ces discriminations (ex.: mesures pour empêcher le harcèlement sexuel dans l'entreprise telles que la mise en place de conseillers sur le lieu de travail); - protéger spécifiquement les femmes enceintes et reprenant le travail après une grossesse afin de leur octroyer les mêmes droits et les mêmes avancées sociales dans l'entreprise que les autres membres du personnel; - autoriser les États membres qui le souhaitent ou qui l'ont déjà prévu dans leur droit interne, de prévoir un congé de paternité; - insérer de nouvelles dispositions afin de prendre en considération le principe reconnu par la jurisprudence de la Cour de justice, de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle; - offrir une protection juridique adéquate aux victimes de discrimination fondée sur le sexe et protéger les victimes de toutes mesures de représailles (persécution) en cas de poursuites; - garantir des sanctions effectives en cas de discrimination, l'indemnisation des victimes ne constituant qu'une sanction parmi d'autres possibles; - prévoir des cas spécifiques dans lesquels les États membres pourraient maintenir une différence de traitement lorsque cela constitue une exigence professionnelle bien définie; - assurer l'existence d'un organisme indépendant chargé de mettre en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans tous les États membres et, moyennant le consentement de la

victime, la participation de ces organismes aux différentes poursuites engagées; - prévoir une clause classique de non-régression du droit existant dans les États membres; - modifier la date de mise en oeuvre de la directive (31 décembre 2002 au lieu de 2001).

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

2000/0142(COD) - 10/08/2001 - Communication de la Commission sur la position du Conseil

La Commission souligne que, dans l'ensemble, la position commune va plus loin que la proposition initiale et qu'elle répond au souhait d'actualiser la directive 76/207/CEE. Elle prend en compte les modifications apportées au traité et la jurisprudence, tout en étant compatible avec les autres dispositions communautaires, telles que la directive sur la lutte contre la discrimination, adoptée l'année dernière. La Commission regrette toutefois que le Conseil n'ait pas adopté une approche plus ambitieuse, et qu'elle n'ait pas davantage tenu compte de la position du Parlement, conforme à la proposition modifiée. Ce regret a fait l'objet d'une déclaration de la Commission au Conseil du 11 juin 2001, qui est annexée à la position commune.

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

2000/0142(COD) - 27/11/2001 - Avis de la Commission sur la position du Parlement en 2ème lecture

La Commission peut accepter sept des amendements du Parlement européen, soit partiellement, soit après remaniement. Elle ne peut accepter les huit autres amendements La Commission accepte les amendements relatifs : - aux mesures préventives contre le harcèlement sexuel (obligation pour les employeurs d'introduire des mesures préventives contre le harcèlement sexuel); - à une définition des mesures positives; - aux dispositions figurant dans les contrats ou les conventions collectives; - au renforcement du rôle des organismes indépendants dans la promotion et le suivi droit communautaire; - à la mise en place de plans annuels en matière d'égalité au niveau des entreprises; - aux informations relatives aux mesures positives (publication tous les deux ans par la Commission d'un rapport sur les informations communiquées par les États membres en matière de mesures positives). En revanche, la Commission refuse les amendements concernant: - l'extension de la protection juridictionnelle après la cessation de la relation de travail à une personne soutenant le travailleur; - la définition du champ d'application de la directive; - la reformulation de la définition du harcèlement sexuel donnée par le Parlement européen; - les mesures générales consistant à exclure ou à restreindre l'accès à une activité professionnelle et constituant une discrimination; - le remaniement du texte de la position commune concernant le congé de maternité et de paternité; - les sanctions applicables en cas de non-respect de la directive; - l'action collective dans les cas de discrimination, même sans l'approbation de la victime; - l'extension aux représentants des travailleurs de la protection contre le licenciement.

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.

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

2000/0142(COD) - 07/06/2000 - Document de base législatif

OBJECTIF : modifier la directive 76/207/CEE du Conseil sur la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en vue, notamment, de tenir compte des modifications apportées par le Traité d'Amsterdam. CONTENU : La directive 76/207/CEE a pour but de surmonter les obstacles à l'accès à l'emploi pour les femmes avec la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement dans tous les aspects liés à l'emploi, à la promotion et à la formation professionnelles ainsi qu'aux conditions de travail. La modification du traité (article 141, paragraphe 3) réitère l'obligation des États membres d'adopter les mesures nécessaires en vue d'assurer l'application de ce principe. La proposition de directive concrétise cette obligation et tient compte de la jurisprudence de la Cour de justice, qui a donné lieu à plus de 40 arrêts ces 25 dernières années. Plus spécifiquement, la proposition de directive : - définit pour la première fois clairement le harcèlement sexuel comme une discrimination basée sur le sexe sur le lieu du travail; - renforce la protection des travailleurs même après la fin du relation du travail pour les travailleurs qui se sont plaint d'une discrimination, demande aux États membres d'établir des organismes indépendants au niveau national en vue de promouvoir le principe d'égalité des chances et d'assurer un contrôle juridictionnel de tous les droits assurés par la directive ainsi que la mise en oeuvre de sanctions appropriées dans les cas de discrimination; - clarifie le droit des États membres de prévoir des dérogations au principe de l'égalité de traitement. Les États membres doivent justifier l'exclusion des femmes de certaines activités professionnelles, au seul motif que le sexe du travailleur constitue une condition déterminante; - reconnaît qu'une protection particulière doit être accordée aux femmes en raison de leur condition biologique et qu'elles ont le droit de retourner à leur emploi après un congé de maternité; - met en oeuvre l'article 141, paragraphe 4, du traité en disposant que les États membres sont autorisés à adopter des mesures d'action positives pour promouvoir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et faire un rapport régulier sur leurs activités dans ce domaine. La proposition de directive contient dans son premier article toutes les modifications proposées en tenant compte de l'évolution récente du traité et de la jurisprudence de la Cour. Dans son deuxième article la proposition affirme le rôle des partenaires sociaux dans la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement. Il est prévu que la future directive entre en vigueur pour le 01.01.2002.