

FR

FR

FR



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 29.7.2009
COM(2009) 409 final

RAPPORT DE LA COMMISSION AU CONSEIL ET AU PARLEMENT EUROPÉEN

Rapport sur l'application de la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 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

RAPPORT DE LA COMMISSION AU CONSEIL ET AU PARLEMENT EUROPÉEN

Rapport sur l'application de la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 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

1. INTRODUCTION

Le 23 septembre 2002, sur la base de l'article 141, paragraphe 3, du traité CE, le Parlement européen et le Conseil ont adopté la directive 2002/73/CE 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 travail¹. La directive 2002/73/CE (ci-après «la directive») 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. À compter du 15 août 2009, la directive 76/207/CEE (ci-après «la directive modifiée») sera officiellement abrogée et remplacée par une directive de refonte, la directive 2006/54/CE². Cette refonte n'a pas d'incidence sur les délais de mise en œuvre de la directive 2002/73/CE.

Conformément à l'article 2, paragraphe 2, de la directive 2002/73/CE³, 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 les services de la Commission et envoyé à tous les États membres en janvier 2009. Les résolutions du Parlement européen⁴ ont 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 présent rapport a pour objectif de mettre en évidence certains aspects particulièrement importants ou problématiques et de déterminer les bonnes pratiques. Il se concentre 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).

¹ JO L 269 du 5.10.2002, p. 15.

² Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23).

³ Dans les sections suivantes du présent rapport, toutes les dispositions mentionnées sont celles de la directive 76/207/CEE modifiée et non celles de la directive 2002/73/CE la modifiant.

⁴ Voir notamment la résolution du 15 janvier 2009 sur la transposition et l'application de la directive 2002/73/CE [2008/2039(INI)].

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

2. TRANSPOSITION ET PROCEDURES D'INFRACTION

À la date limite de transposition, neuf États membres (AT, BE, DE, DK, ES, EL, FI, LU et NL) n'avaient pas encore notifié leurs mesures nationales de transposition. Des procédures d'infraction pour défaut de transposition ont dès lors été lancées à leur encontre sur la base de l'article 226 CE. Deux de ces procédures (à l'encontre de la Belgique et du Luxembourg) ont été portées devant la Cour de justice, laquelle a déclaré qu'en n'adoptant pas, dans le délai prescrit, les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la directive 2002/73/CE, ces deux États membres avaient manqué aux obligations qui leur incombaient en vertu de la directive⁵. La Belgique comme le Luxembourg ont adopté de nouvelles mesures législatives à la suite des arrêts de la Cour, et les procédures à leur encontre ont été classées.

Après avoir vérifié que la législation notifiée par les États membres était conforme à la directive, la Commission, agissant sur la base de l'article 226 CE, a ouvert vingt-deux procédures d'infraction à l'encontre d'autant d'États membres. À la suite de plaintes déposées par des citoyens, le nombre de dossiers a été porté à vingt-cinq. Les procédures d'infraction ont constitué, pour la Commission, un outil de dialogue avec les États membres, ce qui a abouti, dans certains cas, à un alignement de la législation nationale sur la directive et à la clôture des procédures (au moment de la rédaction du présent rapport, les procédures à l'encontre de Chypre et de la Grèce ont été classées).

Le nombre élevé de procédures s'explique en partie par le large champ d'application et la relative complexité de la législation. Malgré le nombre de procédures toujours en cours, la plupart des États membres ont réalisé des progrès considérables dans la mise en œuvre de la directive 2002/73/CE. Dans le cadre des procédures d'infraction, les États membres ont souvent modifié leur législation de manière à se mettre partiellement ou pratiquement en conformité avec les dispositions de la directive, même s'il n'a pas été possible de clôturer les procédures. Les problèmes de transposition constatés avaient trait à divers aspects de la directive et variaient en fonction des États membres, certains problèmes survenant plus fréquemment que d'autres, comme exposé ci-après.

3. INCIDENCES DE LA DIRECTIVE

Bien que la législation communautaire relative à l'égalité des sexes en matière d'accès à l'emploi et de conditions de travail soit en vigueur depuis des décennies, la directive marque une étape importante dans l'évolution de cette législation et aligne les normes dans ce domaine sur celles de la législation communautaire moderne qui interdit la discrimination fondée sur d'autres motifs⁶. Les incidences de la directive sur la législation des différents

⁵ Arrêt du 17 juillet 2008 dans l'affaire C-543/07, Commission/Belgique, et arrêt dans l'affaire C-340/07, Commission/Luxembourg, Recueil 2008, p. I-43.

⁶ Voir la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (JO L 180 du 19.7.2000, p. 22) et la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un

États membres sont fonction du niveau de développement de la législation en matière d'égalité des sexes dans les pays en question, mais tous les États membres ont dû apporter des changements à leur législation nationale pour s'y conformer.

L'article premier, paragraphe 1 *bis*, de la directive modifiée concerne la **prise en considération** obligatoire **des questions liées au genre**, c'est-à-dire l'obligation pour les États membres de tenir activement compte de l'objectif d'égalité entre hommes et femmes lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des dispositions législatives, réglementaires et administratives ainsi que des politiques et activités dans les domaines relevant du champ d'application matériel de la directive. Les États membres se sont conformés à cette obligation de diverses manières: certains l'ont prévue dans leur législation, octroyant à l'égalité entre hommes et femmes le statut de principe juridique (DK, ES, FI, IT, PL, PT et SE); d'autres ont adopté des programmes stratégiques (BG, CZ, EL, FI, LT, LV, PT, SE et SI), souvent développés dans des programmes périodiques plus détaillés; d'autres encore ont défini des lignes directrices pour la prise en compte des questions liées au genre (AT), tandis que quelques-uns ont apporté une réponse institutionnelle, sous la forme d'organes interministériels (CZ, DE et PT) ou de points de contact chargés de ces questions au sein des ministères et d'autres autorités (BG et CZ). Plusieurs États membres (CZ, DK, EE, ES, LU et UK) ont introduit l'obligation de réaliser une évaluation *ex ante* des conséquences des mesures législatives ou des politiques envisagées sur l'égalité entre hommes et femmes. L'importance de tenir compte des questions liées au genre au niveau local a été soulignée par la Bulgarie, l'Espagne et la France, tandis qu'une formation à cette fin est dispensée en Allemagne, en Estonie et en Finlande.

La directive 2002/73/CE a **élargi le champ d'application de la directive 76/207/CEE**, notamment en interdisant la discrimination en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi non salarié, ainsi que l'affiliation et la participation aux organisations de travailleurs ou d'employeurs ou à toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations [article 3, paragraphe 1, points a) et d)]. Les problèmes de transposition recensés dans certains États membres concernaient principalement l'omission de l'emploi non salarié ainsi que de l'affiliation et de la participation à des organisations de travailleurs ou d'employeurs parmi les domaines soumis à l'interdiction de discrimination.

Une des grandes contributions de la directive à la législation communautaire relative à l'égalité des sexes a été de clarifier le concept de discrimination en **définissant** explicitement les différentes formes de discrimination (directe ou indirecte, harcèlement, harcèlement sexuel et incitation à la discrimination), et de définir plus précisément le champ de la protection (article 2, paragraphes 2 et 4). La plupart des États membres ont dû instaurer une législation ou modifier celle qu'ils possédaient afin de mettre correctement en œuvre ces dispositions. Malheureusement, la transposition de ces dispositions fondamentales ne s'est pas toujours passée sans difficulté: il a été fréquemment constaté, lors du suivi de la mise en œuvre de la directive, que certaines définitions nationales de la discrimination, et en particulier de la discrimination indirecte, étaient plus étroites que les définitions de la directive.

Les **exceptions** au principe de non-discrimination constituent également un élément crucial du champ de protection contre la discrimination. Selon la directive modifiée, la discrimination

cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303 du 2.12.2000, p. 16).

indirecte peut se justifier dans certaines situations (voir l'article 2, paragraphe 2). Par ailleurs, conformément à l'article 2, paragraphe 6, une différence de traitement ne constitue pas une discrimination si elle se fonde sur une exigence professionnelle véritable, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée. Les problèmes enregistrés dans la transposition de ces dispositions l'ont été dans des États membres qui avaient formulé les exceptions de façon trop large et réduisaient par conséquent le champ de protection contre la discrimination.

La directive définit le **harcèlement** et, pour la première fois dans la législation communautaire, le **harcèlement sexuel** comme des formes de discrimination. Une des erreurs commises par certains États membres dans la transposition de ces dispositions consistait à limiter la protection aux relations entre les travailleurs et leurs supérieurs, excluant donc les collègues et les autres tiers. Avec le temps et l'avancement des procédures d'infraction, certains États membres ont corrigé leurs définitions de ces formes de discrimination.

Ces dispositions ont aussi eu des incidences variables selon les États membres. La législation de certains États membres prévoyait déjà une protection contre le harcèlement et/ou le harcèlement sexuel avant l'adoption de la directive 2002/73/CE: par exemple, le harcèlement lié au sexe constituait déjà une infraction au Danemark, en Suède et au Royaume-Uni. En Autriche, par contre, il est devenu une infraction à la suite de l'adoption de la directive. Quoiqu'il en soit, la transposition de la directive a donné l'occasion à ces États membres de rendre leur législation plus claire ou bien d'améliorer la protection prévue (par exemple, l'Autriche a augmenté l'indemnisation prévue dans ces situations et le Royaume-Uni a adapté ses règles relatives à la preuve). Elle a aussi permis d'accroître la visibilité du problème (au Royaume-Uni, par exemple, tant la législation que la jurisprudence couvrent à présent le harcèlement et le harcèlement sexuel). Dans d'autres États membres, la directive, en plus de sensibiliser, a entraîné des changements législatifs plus profonds: par exemple, des mesures législatives prohibant le harcèlement et/ou le harcèlement sexuel ont été introduites pour la première fois à Chypre, en République tchèque, en Espagne, en Italie, en Pologne et en Slovaquie, et de tels comportements ont été reconnus comme des formes de discrimination en Finlande, en France et au Portugal.

De nombreux États membres soulignent la méconnaissance du harcèlement et du harcèlement sexuel au sein de leur population et indiquent que la sensibilisation reste essentielle pour les combattre. L'application de la législation pose des problèmes spécifiques, car les victimes sont particulièrement vulnérables et intentent rarement des actions en justice (la plupart des États membres mentionnent un nombre très faible de cas portés devant les tribunaux). Les ONG, les syndicats et les organismes pour l'égalité de traitement qui fournissent une aide aux victimes et des informations aux employeurs ont un rôle important à jouer pour améliorer la situation. Étant donné que l'auteur de harcèlement sexuel est souvent un collègue de la victime, il est essentiel que les employeurs prennent des mesures de prévention. L'embauche de conseillers dans les entreprises (comme en Belgique et en Slovénie, par exemple) constitue l'un des moyens de prévention possibles.

Tout traitement moins favorable d'une femme lié à la **grossesse** ou au **congé de maternité** constitue également une discrimination au sens de la directive modifiée (article 2, paragraphe 7). Or, cette situation reste courante dans de nombreux États membres. À cet égard, la disposition selon laquelle la travailleuse a le droit de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence est celle qui, en termes relatifs, a eu les plus grandes répercussions. En Bulgarie, en Espagne,

en France et en Lituanie, elle a conduit à l'adoption de nouvelles dispositions législatives, tandis que ses retombées ont été plus limitées dans d'autres États membres, où seules des modifications mineures ont été apportées. Dans les informations qu'ils ont transmises à ce sujet, plusieurs États membres et partenaires sociaux ont souligné la nécessité d'une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

L'article 2, paragraphe 8, autorise les **mesures positives**, telles que prévues à l'article 141, paragraphe 4, CE, dans les domaines relevant du champ d'application matériel de la directive. La situation en la matière varie aussi considérablement d'un État membre à un autre. Si certains pays n'ont pas utilisé la possibilité offerte par la disposition susmentionnée (CY, LU et LV), beaucoup ont autorisé explicitement ce type de mesures par voie législative (AT, BE, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FR, IT, MT, PT, RO, SE, SI et SK). Certains États membres ont adopté des mesures positives au niveau national dans des domaines spécifiques (par exemple, elles sont obligatoires dans le secteur public à l'échelon fédéral en Belgique; en Allemagne, elles prennent la forme de quotas pour les fonctionnaires de l'État fédéral et des länders; en Italie et aux Pays-Bas, il existe des plans de mesures positives dans la fonction publique; et à Malte, les impôts sont moins élevés pour les femmes qui reprennent une activité professionnelle). Dans plusieurs États membres (AT, ES et FR), les mesures positives font l'objet de négociations collectives. En Espagne, les autorités doivent prévoir ce type de mesures pour mettre fin aux inégalités. En Finlande, les plans pour l'égalité mis en place dans les entreprises font référence à des mesures positives, mais il est rare que de telles mesures soient appliquées dans la pratique.

Les mesures positives les plus courantes sont des mesures d'éducation et de formation (CZ, ES, EL, PT et SE), des mesures en faveur de l'insertion des femmes en général et des femmes qui ont accouché et souhaitent recommencer à travailler en particulier (BG, CZ, ES et PL), d'autres mesures visant à faciliter les activités professionnelles et entrepreneuriales des femmes (DE, EL) et des mesures destinées à encourager les membres du sexe sous-représenté à postuler pour certains emplois (DK, UK).

Dans certains États membres, ces mesures sont surveillées par l'organisme pour l'égalité de traitement (par exemple en Slovaquie). En Slovénie, l'obligation d'obtenir une autorisation préalable à l'adoption de mesures positives a été supprimée. En Belgique et au Royaume-Uni, les organismes pour l'égalité de traitement donnent des conseils concernant les mesures positives. L'Espagne a signalé qu'il pouvait être difficile d'évaluer l'ampleur que les mesures positives peuvent prendre sans enfreindre le principe d'égalité.

4. DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPLICATION DES OBLIGATIONS ET A LA PROTECTION DES DROITS

La méthode utilisée traditionnellement pour assurer le respect des droits individuels, à savoir les procès, est moins efficace dans le cas de la législation en matière d'égalité que dans d'autres domaines. Les informations fournies par les États membres indiquent que le nombre de cas de discrimination portés devant les tribunaux est faible, voire très faible, dans presque chacun d'eux. Cela est dû notamment à la longueur des procédures judiciaires, aux formalités nécessaires, au coût et à la crainte des représailles. La directive reconnaît le problème et contient un certain nombre de dispositions visant à améliorer l'application de la législation en matière d'égalité au moyen de procédures judiciaires et administratives.

Les États membres doivent veiller à ce que des **procédures judiciaires et/ou administratives** visant à faire respecter les obligations découlant de la directive modifiée soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par la non-application du principe de l'égalité de traitement (article 6, paragraphe 1). Dans quelques États membres, il était impossible de distinguer si cette obligation s'appliquait également après la cessation de la relation de travail, comme l'exige la directive.

La directive modifiée (article 6, paragraphe 3) impose aux États membres de veiller à ce que les associations, les organisations ou les autres entités juridiques qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à veiller à ce que les dispositions de cette directive soient respectées puissent, **au nom ou à l'appui du plaignant**, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la directive. Les problèmes constatés en rapport avec cette obligation concernaient notamment des cas où ce droit était réservé à un médiateur ou aux syndicats, à l'exclusion des autres organisations. La Commission a également examiné si les critères fixés par la législation de certains États membres concernant l'engagement de procédures par des associations étaient trop restrictifs ou non. La législation en la matière a été modifiée dans plusieurs États membres. Les incidences pratiques de cette disposition varient d'un État membre à un autre. Si, dans certains pays, les organisations à but non lucratif sont particulièrement actives (DE et FR), dans d'autres, l'aide est fournie essentiellement par les organismes pour l'égalité de traitement (BE, ES et SK), et dans beaucoup, ce sont les syndicats qui assurent cette tâche (CY, CZ, DK, NL, SE et SI).

La directive prévoit des dispositions plus claires concernant **l'indemnisation ou la réparation** du préjudice subi par une personne lésée du fait d'une discrimination: cette indemnisation ou réparation doit être dissuasive et proportionnelle et ne peut pas faire l'objet d'un plafond maximal a priori (article 6, paragraphe 2). La fixation d'un tel plafond est une question qui a été soulevée dans plusieurs procédures d'infraction. Ce problème disparaît au fur et à mesure des progrès réalisés dans le contexte de ces procédures.

La directive modifiée (article 7) prévoit une protection contre les **représailles**. Une erreur commise fréquemment lors de la transposition de cette disposition dans certains États membres consistait à réduire le champ de protection par rapport à la directive, par exemple en y incluant la victime de la discrimination mais pas les tiers lui apportant une aide.

La directive modifiée (article 8 *quinquies*) oblige les États membres à introduire des **sanctions** effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de violation des dispositions nationales adoptées conformément à la directive. La plupart des États membres ont rempli cette obligation.

5. ORGANISMES POUR L'EGALITE DE TRAITEMENT

En plus des mesures visant à renforcer les méthodes traditionnelles d'application de la législation, la directive prévoit des moyens innovants d'améliorer le respect des règles et de promouvoir l'égalité, l'obligation de mettre sur pied des organismes pour l'égalité de traitement étant le premier d'entre eux. L'article 8 *bis* exige des États membres qu'ils désignent «un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe», ayant pour compétences d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination, de procéder à des études

indépendantes concernant les discriminations, et de publier des rapports indépendants et de formuler des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations.

Dans certains États membres, de tels organismes existent depuis longtemps, que ce soit sous la forme de médiateurs ou de commissions. Cependant, dans la plupart des États membres, ils ont été établis à la suite de l'adoption de la directive. Les organismes pour l'égalité de traitement sont très différents d'un pays de l'UE à un autre, sur les plans de leurs compétences, de leur mode de fonctionnement, de leur organisation et de leurs ressources humaines et financières.

Apporter une aide aux victimes est une mission essentielle des organismes pour l'égalité de traitement. Les informations transmises par les États membres montrent clairement que les personnes se plaignant de discrimination sont davantage susceptibles de s'adresser à un tel organisme qu'à un tribunal, principalement parce que le premier possède une expertise spécifique et que le consulter est gratuit et implique moins de formalités administratives. L'aide fournie par les organismes pour l'égalité de traitement varie selon les États membres. Dans certains d'entre eux (DK, SE et SI), elle va jusqu'au traitement de plaintes dans le cadre de procédures quasi judiciaires aboutissant à des décisions contraignantes, mais susceptibles de recours devant les tribunaux. Dans d'autres, les organismes pour l'égalité de traitement peuvent procéder eux-mêmes à des enquêtes (CY, NL, SE et UK) ou soutenir les plaignants devant les tribunaux et/ou les autorités administratives (AT, BG, ES, FR, SE et UK). Dans d'autres encore, leur rôle se limite à la fourniture d'informations (MT et PL).

Bien que les organismes pour l'égalité de traitement aient été créés dans le but de promouvoir l'égalité hommes-femmes, leur travail n'est pas toujours bien connu par la population, comme en témoigne le nombre relativement peu élevé de demandes d'aide qu'ils reçoivent dans certains États membres. Il est nécessaire de sensibiliser davantage à leur existence et à leur travail, et en particulier à l'aide qu'ils apportent aux victimes. Les lignes d'assistance téléphonique mises en place par certains organismes pour l'égalité de traitement (ES, SE et UK) et les campagnes d'information facilitent l'accès auxdits organismes.

De l'avis de la Commission, les organismes pour l'égalité de traitement ne peuvent accomplir leur mission de manière indépendante que s'ils sont également indépendants, dans une certaine mesure, sur les plans de leur organisation et de leurs ressources financières et humaines. La situation est très variable dans les différents États membres à cet égard.

Bien que la directive n'établisse que des prescriptions minimales concernant les organismes pour l'égalité de traitement, celles-ci ne sont pas respectées dans certains États membres. Au fil du temps et au fur et à mesure des progrès réalisés dans le contexte des procédures d'infraction, les problèmes en la matière diminuent considérablement. À l'inverse, les organismes pour l'égalité de traitement de certains États membres ont des compétences plus larges que celles prévues par la directive, incluant notamment la surveillance des plans pour l'égalité (ES, FI et SE), la fourniture de conseils concernant les mesures positives et la surveillance de ces dernières, ainsi que des activités de formation.

La Commission a décidé de réaliser une étude concernant les organismes pour l'égalité de traitement, qui consistera en un examen approfondi de questions telles que leur indépendance, leur accessibilité, leur visibilité et leur efficacité.

6. DIALOGUE SOCIAL, DIALOGUE AVEC LES ONG ET RÔLE DES EMPLOYEURS

La directive vise à favoriser l'égalité de traitement, entre autres en associant au dialogue social les partenaires sociaux en général et les employeurs en particulier. Des instruments tels que les conventions collectives peuvent, à long terme, contribuer à créer un environnement de travail exempt de discrimination.

Étant donné que l'article 8 *ter* nouveau, paragraphes 1 et 2, fait référence aux traditions et pratiques nationales pour ce qui est des obligations définies, dans la pratique, la participation des partenaires sociaux dépend dans une large mesure des traditions dans l'État membre concerné ainsi que de l'ampleur du dialogue social et des négociations collectives dans ce dernier. Au Royaume-Uni, par exemple, il n'est pas courant de conclure des conventions collectives, et le dialogue avec les partenaires sociaux est favorisé d'autres manières, notamment par un financement, la recherche et des orientations. Dans la majorité des États membres, le dialogue social en général et les négociations collectives en particulier jouent cependant un rôle essentiel.

Il existe des conventions collectives concernant les questions d'égalité des sexes dans plusieurs États membres (AT, BE, DK, ES, FR, LT, LV, MT, NL, PT, SE et SI), et elles sont obligatoires dans certains d'entre eux (AT, ES et FR). Dans certains pays (BG, CZ, EL, ES, LV, PL, PT, RO, SK et SI), le dialogue social a lieu au niveau national, généralement au sein de comités tripartites. Outre les conventions collectives, un autre moyen souvent utilisé pour favoriser le dialogue social est la consultation des partenaires sociaux au sujet de la législation et des initiatives stratégiques. En 2005, les partenaires sociaux européens ont conclu un accord-cadre sur l'égalité hommes-femmes⁷.

Conformément à l'article 8 *ter* nouveau, paragraphe 3, les États membres doivent encourager les employeurs à promouvoir l'égalité de traitement de manière organisée et systématique, en conformité avec la législation, les conventions collectives et les pratiques nationales. Cela passe par exemple par la diffusion d'informations dans les entreprises (BE et EE) ou par l'adoption de plans pour l'égalité (ES, FI, NL et SE, dans les entreprises employant un nombre donné de travailleurs).

La directive modifiée (article 8 *quater*) reconnaît aussi l'importance du dialogue avec les ONG. Parmi les principaux moyens utilisés pour faire participer les organisations de la société civile figurent la création d'organes consultatifs (BG, CZ, EL, ES, PT et UK), la consultation de ces organes au sujet des initiatives stratégiques et de la législation, l'apport d'un soutien financier (BE, CZ, DE, EE, ES, FI, SE, SK et UK – dans le cas de ce dernier, en particulier pour fournir une aide aux victimes), l'organisation de conférences et de séminaires conjoints, l'association des ONG à l'élaboration de documents destinés à des organes nationaux ou internationaux et l'inclusion de membres d'ONG dans les délégations participant aux conférences des Nations unies (SE). Certains États membres (AT, BG, EL et PL) ont souligné le rôle de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous (2007) dans l'établissement d'une coopération avec les ONG et leur participation à des projets liés à cette initiative. D'autres (CZ, LT et PL) ont insisté sur le rôle des ONG dans la réalisation de projets financés par les Fonds structurels.

⁷ Disponible à l'adresse http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf.

7. CONCLUSIONS

Compte tenu de l'ampleur des modifications législatives nécessaires dans certains États membres et des progrès considérables accomplis par la plupart dans la mise en œuvre des dispositions de la directive 2002/73/CE, la transposition de cette dernière peut, de manière générale, être jugée satisfaisante. Néanmoins, plusieurs pays doivent encore réaliser des efforts pour parvenir à une transposition complète et correcte.

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 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.

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 aux fins d'une sensibilisation adéquate et d'une utilisation efficace des instruments d'éradication de la discrimination offerts par la directive.