

**Avis du Comité économique et social sur la «Proposition de directive 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»**

(2001/C 123/21)

Le 25 juillet 2000, le Conseil a décidé, conformément à l'article 262 du Traité instituant la Communauté européenne, de consulter le Comité économique et social sur la proposition susmentionnée.

La section «Emploi, affaires sociales, citoyenneté», chargée de préparer les travaux du Comité en la matière, a élaboré son avis le 5 décembre 2000 (rapporteuse: Mme Wahrolin).

Lors de sa 378<sup>e</sup> session plénière des 24 et 25 janvier 2001 (séance du 25 janvier 2001), le Comité économique et social a adopté le présent avis par 68 voix pour, 11 voix contre et 6 abstentions.

## 1. Introduction

1.1. La Commission a présenté la proposition de modification de la directive 76/207/CEE<sup>(1)</sup> du Conseil dans l'objectif de renforcer l'égalité de participation des hommes et des femmes sur le marché du travail, et en outre de supprimer les obstacles à l'accès à l'emploi pour les femmes.

1.2. La proposition de la Commission se fonde sur l'article 141, paragraphe 3, qui donne à la Communauté la possibilité de prendre des mesures en vue de garantir l'application du principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, dans le domaine du travail, ainsi que sur l'article 141, paragraphe 4, du traité, qui réitère l'obligation pour les États membres d'adopter les mesures nécessaires en vue d'assurer l'application de ce principe. La proposition vise à définir l'expression, à renforcer la protection de l'individu en cas de plainte, à définir les exceptions possibles à certains principes, à renforcer les mesures actives destinées à promouvoir l'égalité, ainsi qu'à garantir une protection particulière aux femmes, pour raison de grossesse et de maternité.

1.3. La proposition concrétise cette obligation faite aux États membres, et tient compte de la jurisprudence exprimée par la Cour de justice au cours des 25 dernières années.

1.4. La proposition donne pour la première fois une définition explicite du harcèlement sexuel et de la discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail; celle-ci s'inspire des définitions qui figurent dans la proposition de directive fondée sur l'article 13, visant à lutter contre la discrimination fondée sur d'autres motifs. Elle crée en outre un droit de protection pour les travailleurs qui portent plainte pour

discrimination, même après la cessation des relations de travail, et fournit un cadre applicable à des organismes indépendants au niveau national qui devraient promouvoir le principe d'égalité de traitement. Elle définit le droit des États membres de prévoir des dérogations au principe de l'égalité de traitement, en même temps que ceux-ci doivent justifier l'exclusion de représentants d'un sexe de certaines activités professionnelles. Une protection particulière, accordée aux femmes pour raison de grossesse et de maternité, est également reconnue et garantie, comprenant leur droit à retrouver leur emploi après un congé de maternité. Enfin, elle met en œuvre l'article 141, paragraphe 4, du traité, qui prévoit que le principe d'égalité de traitement ne doit pas empêcher un État membre d'adopter des mesures d'action positive en vue de garantir concrètement une pleine égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le monde du travail.

1.5. La proposition rappelle également le rôle des partenaires sociaux qui contribuent à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.

## 2. Généralités

2.1. Le Comité économique et social se félicite globalement de la proposition de modification présentée par la Commission, et souhaite en particulier souligner, d'une part, l'importance du fait que la définition du harcèlement sexuel soit maintenant, pour la première fois, posée sous la forme d'une directive, et d'autre part, l'importance de la définition en tant que telle, qui constate clairement qu'il s'agit de discrimination basée sur le sexe sur le lieu de travail. Cela établit clairement que c'est à l'employeur qu'incombe toujours la responsabilité de prévenir et d'empêcher que des faits de harcèlement sexuel ne se produisent sur le lieu de travail. Cependant, il importe, du point de vue de la sécurité juridique, de faire observer que dans un cas concret, un employeur peut commencer à prendre des mesures une fois que l'affaire est venue à sa connaissance. Le problème du harcèlement sexuel est une question importante et sensible que l'on ne peut plus ignorer et qu'il faut, au contraire, traiter au niveau de l'Union européenne. Il y a lieu de se féliciter également du renforcement de la sécurité juridique à travers la prise en compte de la jurisprudence de la Cour de justice européenne dans la directive.

(1) Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, 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. JO C 39 du 14.2.1976, p. 40.

2.2. Le Comité soutient l'orientation principale de la proposition de la Commission, qui correspond tout à fait aux travaux en cours depuis longtemps, et aux évolutions sociales et juridiques au sein de la Communauté et des États membres. Le Comité partage le point de vue de la Commission sur le fait que l'application d'un acte légal communautaire serait conforme au principe de subsidiarité et au principe de proportionnalité.

2.3. Le Comité serait favorable à une proposition fondée sur l'article 13 du traité, qui concerne aussi d'autres domaines.

2.4. Le Comité regrette que la Commission n'ait pas, avant de présenter la proposition de nouvelle directive, mis en œuvre officiellement la concertation au niveau européen avec les partenaires sociaux, ce qu'il est possible de faire sur base du chapitre social du traité.

2.5. Le Comité souhaite exposer son avis dans le chapitre qui suit, en suivant l'ordre des articles de la proposition de la Commission.

### 3. Remarques spécifiques

#### Article premier

L'article premier contient toutes les propositions d'amendements de la directive 76/207/CEE.

#### 3.1. Premier amendement, nouveau paragraphe à l'article 1<sup>er</sup>

Le Comité se félicite de la proposition de la Commission de mettre la directive en adéquation avec l'article 3 du traité.

#### 3.2. Deuxième amendement, nouvel article 1 bis

Le Comité se félicite de la proposition de la Commission qui affirme explicitement que le harcèlement sexuel constitue une discrimination fondée sur le sexe. Les institutions européennes ont pris, ces dernières années, une série d'initiatives visant à prévenir et à combattre le harcèlement sexuel au travail. Les études montrent que ce type de harcèlement constitue un problème répandu, que l'on doit prévenir sur le lieu de travail, à la fois pour protéger les individus mais aussi dans l'intérêt de l'entreprise. Les partenaires sociaux, au niveau européen, ont unanimement confirmé qu'il est essentiel de protéger l'intégrité et la dignité de chaque travailleur, mais les avis divergent parmi eux quant aux instruments qui sont les plus appropriés au niveau européen. La Communauté considère depuis bien longtemps que le harcèlement sexuel constitue une violation du principe de l'égalité de traitement et qu'il est un affront à la

dignité des femmes et des hommes au travail. Il convient de se réjouir que la directive définisse pour la première fois clairement le harcèlement sexuel comme une discrimination fondée sur le sexe au travail.

La définition proposée par la Commission s'inspire du code de pratique<sup>(1)</sup> et est adaptée afin d'être en accord avec les définitions fondées sur l'article 13, portant sur le harcèlement pour d'autres motifs. Le Comité n'a, d'une manière générale, rien à objecter à la définition proposée, mais souhaite que dans la formule «environnement [...] gênant», qui figure dans le nouveau texte proposé, le mot «gênant» soit remplacé par le mot «humiliant», ce qui mettra le nouveau texte en cohérence totale avec le code de pratique.

Le Comité regrette que la proposition de la Commission n'évoque nulle part la responsabilité qui incombe aux employeurs de créer un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel. Le Comité estime qu'il importe de mettre en place une politique de prévention sur le lieu de travail, comme le prévoyait le code de pratique de 1991, et propose d'ajouter à l'article 1 bis la formule suivante:

«Il appartient aux employeurs de créer un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel».

#### 3.3. Troisième amendement, insertion d'un alinéa à l'article 2, paragraphe 1

Le Comité se félicite de la proposition de la Commission de définir la notion de discrimination indirecte, mais estime qu'il convient d'adapter la définition de manière à la mettre en cohérence et en conformité avec la directive sur la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique et d'autres directives ayant pour base juridique l'article 13 du traité.

#### 3.4. Quatrième amendement, un nouveau paragraphe remplace le 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 1

Le Comité soutient le caractère limité de l'exception aux règles sur la discrimination qui est liée à de véritables «exigences professionnelles». Cette exception devrait faire l'objet d'une évaluation régulière par les États membres et des organes indépendants, de manière à motiver son maintien ou sa suppression.

Le Comité propose toutefois qu'outre ce qui est dit dans la directive, la Commission aborde aussi la question de mesures positives, en vue d'atteindre le plus haut niveau possible de clarté et de précision. Il convient de procéder ainsi, indépendamment de la question de savoir si cet aspect fait l'objet de dispositions existant par ailleurs.

<sup>(1)</sup> Commission des Communautés européennes, 1993 «Comment combattre le harcèlement sexuel, guide pour l'application du code de pratique de la Commission européenne».

### 3.5. Cinquième amendement, ajout d'un nouvel alinéa à l'actuel article 2, paragraphe 3

Le Comité soutient la proposition de la Commission qui dit explicitement que la femme qui a accouché a le droit de reprendre son emploi, ou un poste équivalent, mais l'expression «sans modification de ses conditions de travail» est trop inflexible et trop rigide. Le Comité estime qu'il serait préférable et plus souple d'utiliser l'expression «sans dégradation de ses conditions de travail». Le monde du travail est en évolution constante et l'expression qui est proposée, à savoir «sans modification de ses conditions de travail», va devenir d'une rigidité excessive.

Si l'on veut parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes, le droit à un emploi et à un traitement propres à la personne est un facteur essentiel. Cela correspond exactement à la stratégie de l'UE en faveur de l'emploi, aussi bien qu'aux conclusions du sommet de Lisbonne. Il est très clair que l'arrivée des femmes sur le marché du travail est une condition nécessaire pour parvenir à une croissance économique au sein de l'UE qui permette d'assurer l'avenir de notre système social, notamment en ce qui concerne les retraités. L'égalité des femmes et des hommes est essentielle à la productivité dans une Europe dont la population est vieillissante. Il est nécessaire que les femmes se voient offrir la possibilité de contribuer à l'économie à travers une activité professionnelle propre. Le droit à retrouver son emploi dans des conditions qui ne soient pas dégradées constitue une contribution importante à l'organisation de la vie familiale, et en particulier à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, et complète naturellement les dispositions de la directive 92/85/CEE sur la maternité<sup>(1)</sup>. Le Comité invite la Commission à procéder à un réexamen de la directive 92/85/CE sur la maternité, dans la perspective de sa mise en conformité avec la nouvelle convention de l'OIT sur la protection de la maternité (convention 183). Le Comité estime qu'il conviendrait, là aussi, de faire en sorte que ce texte envisage la question du retour à l'emploi dans des conditions qui ne soient pas dégradées.

Pour le Comité, il est appréciable que la jurisprudence de la Cour de justice européenne se traduise dans la directive.

### 3.6. Sixième amendement, remplacement de l'article 2, paragraphe 4

Le Comité se félicite de l'orientation principale de la proposition de la Commission qui met en pratique l'article 141, paragraphe 4, du traité en disposant que les États membres sont autorisés à adopter des mesures d'action positive pour promouvoir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, et invités à faire un rapport régulier sur leurs activités dans ce domaine. Le Comité a exposé précédemment<sup>(2)</sup> des

propositions et des recommandations au sujet de ces rapports, dans le cadre de la publication du premier rapport de la Commission sur l'égalité. La publication de ces rapports de la Commission, à intervalles réguliers, présentant une évaluation comparative des mesures actives décidées par les États membres dans ce domaine, aidera les États et les citoyens à se faire une idée de la situation dans chaque État membre. L'élément décisif sera la manière dont ces rapports seront élaborés. Le Comité recommande à la Commission de veiller à mettre en relief les différences et les ressemblances entre les pays à travers des comparaisons concrètes. Il ne serait pas très judicieux de donner un aperçu des évolutions qui ont cours à l'échelon communautaire tout en se désintéressant de leur mise en œuvre et de leur respect au niveau des États membres, alors que c'est là, en définitive, que se situent les enjeux.

### 3.7. Septième amendement, ajout d'un nouveau paragraphe (d) à l'article 3, paragraphe 2

Le Comité soutient cette proposition d'ajout de la Commission.

### 3.8. Huitième amendement, remplacement de l'article 6 original

La nouvelle formulation de l'article 6 incorpore dans la directive deux éléments importants de la jurisprudence de la Cour qui concernent les procédures utilisées pour faire respecter les obligations. Le Comité se félicite de la proposition de la Commission qui renforce les possibilités de protection efficace de l'individu, ainsi que l'effectivité du principe d'égalité de traitement.

Le Comité entend toutefois attirer l'attention de la Commission sur les dispositions nationales qui peuvent exister notamment en matière de délai dans lequel une action peut être intentée après la cessation de la relation de travail. Il ne faut pas que ces dispositions soient rendues caduques à cause de la directive, pour autant qu'elles ne seraient pas, par ailleurs, contraires au droit de l'Union européenne.

### 3.9. Neuvième amendement, insertion d'un nouvel article 8 bis

Le Comité soutient la proposition qui renforce le droit à la protection juridictionnelle accordé par l'article 6.

Le Comité se félicite que l'on définisse un cadre applicable à des organismes indépendants, qui devraient être établis par chaque État membre, et qu'en même temps, les États membres restent libres de décider de la structure et du fonctionnement de ces organismes conformément à leurs traditions juridiques et aux orientations qu'ils se sont fixées.

Le Comité propose toutefois que le paragraphe 3 du nouvel article 8 bis soit adapté de telle sorte que sa rédaction soit identique à celle que l'on retrouve dans la directive sur la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, et il renvoie à l'avis du Comité sur cette question<sup>(3)</sup>.

(1) La directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail. JO L 348 du 28.11.1992.

(2) Avis sur le rapport annuel de la Commission: «L'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'Union européenne — 1996», JO C 296 du 29.9.1997.

(3) JO C 204 du 18.7.2000, pp. 82-90.

### 3.10. *Dixième amendement, insertion d'un nouvel article 8 ter*

Le Comité se félicite de la proposition de la Commission et souhaite souligner le rôle des partenaires sociaux dans la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement.

Le Comité constate qu'il est essentiel que chaque État membre ait la possibilité d'agir conformément à ses traditions juridiques et aux orientations qu'il s'est fixées. Parallèlement, il est important de faire avancer les choses. Il serait donc primordial que les États membres s'engagent tout particulièrement, dans les rapports qu'ils adresseront à la Commission, à présenter leur manière de travailler avec les partenaires sociaux pour contribuer à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement.

### 3.11. *Article 8 quater*

Le Comité soutient la proposition de la Commission.

Bruxelles, le 25 janvier 2001.

## 4. **Article 2**

4.1. Le Comité n'a rien à objecter à la proposition de la Commission, mais il souhaite que le délai imparti aux États membres pour mettre en vigueur les dispositions législatives et réglementaires nécessaires à l'application de cette directive soit adapté en fonction de la date d'adoption de la directive, de telle sorte que les pays membres disposent d'au moins une année pour prendre des mesures au niveau national.

## 5. **Résumé**

Lutter contre la discrimination sous toutes ses formes est l'un des objectifs principaux de l'Union européenne.

En dépit du fait qu'il serait opportun, étant donné les tendances démographiques, que le plus grand nombre possible de personnes en âge de travailler ait un emploi, différents types de discrimination subsistent sur le marché du travail.

La proposition, dont il s'agit ici, de modification de 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, peut en outre permettre de progresser vers la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement.

*Le Président*  
*du Comité économique et social*  
Göke FRERICHS

## ANNEXE

**à l'avis du Comité économique et social**

L'amendement ci-dessous a été repoussé au cours des débats, mais a accueilli au moins un quart des voix exprimées:

**Point 3.5, paragraphe 1**

Il convient de maintenir la formulation initiale de la proposition de la Commission: «... sans modification de ses conditions de travail» et de ne pas la remplacer, comme le propose l'avis de la section, par: «... sans dégradation de ses conditions de travail».

*Exposé des motifs*

Cet amendement s'explique de lui-même.

*Résultat du vote*

Voix pour: 30; voix contre: 48; abstentions: 7.

---