

Mercredi, 24 octobre 2001

## TEXTES ADOPTÉS

**1. Égalité de traitement entre hommes et femmes (accès à l'emploi, formation et promotion professionnelle et conditions de travail) \*\*\*II**

A5-0358/2001

**Résolution législative du Parlement européen sur la position commune du Conseil en vue de l'adoption de la 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 (9848/1/2001 – C5-0387/2001 – 2000/0142(COD))**

(Procédure de codécision: deuxième lecture)

*Le Parlement européen,*

- vu la position commune du Conseil (9848/1/2001 – C5-0387/2001),
  - vu sa position en première lecture <sup>(1)</sup> sur la proposition de la Commission au Parlement européen et au Conseil (COM(2000) 334 <sup>(2)</sup>),
  - vu la proposition modifiée de la Commission (COM(2001) 321 <sup>(3)</sup>),
  - vu l'article 251, paragraphe 2, du traité CE,
  - vu l'article 80 de son règlement,
  - vu la recommandation pour la deuxième lecture de la commission des droits de la femme et de l'égalité des chances (A5-0358/2001);
1. modifie comme suit la position commune;
  2. charge sa Présidente de transmettre la position du Parlement au Conseil et à la Commission.

POSITION COMMUNE  
DU CONSEILAMENDEMENTS  
DU PARLEMENT

## Amendement 1

CONSIDÉRANT 8 bis (nouveau)

**(8 bis) Les États membres devraient introduire dans leur ordre juridique interne des mesures faisant obligation aux personnes responsables de l'accès à l'emploi, au travail ou à la formation, d'introduire des mesures préventives contre le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, mesures qui peuvent inclure un système de conseillers confidentiels.**

## Amendement 2

CONSIDÉRANT 16

(16) La Cour de justice a dit pour droit que, en raison de la nature fondamentale du droit à une protection juridictionnelle effective, le travailleur bénéficie d'une telle protection même après la cessation de la relation de travail.

(16) La Cour de justice a dit pour droit que, en raison de la nature fondamentale du droit à une protection juridictionnelle effective, le travailleur bénéficie d'une telle protection même après la cessation de la relation de travail. **Quiconque défendant ou témoignant en faveur d'une personne qui s'estime lésée par une discrimination devrait également bénéficier de la même protection.**

<sup>(1)</sup> «Textes adoptés» du 31.5.2001, point 7.

<sup>(2)</sup> JO C 337 E du 28.11.2000, p. 204.

<sup>(3)</sup> JO C 270 E du 25.9.2001, p. 9.

Mercredi, 24 octobre 2001

POSITION COMMUNE  
DU CONSEILAMENDEMENTS  
DU PARLEMENT

## Amendement 3

## ARTICLE 1, POINT 1, PARTIE INTRODUCTIVE

Article 1 (Directive 76/207/CEE)

1) À l'article premier, le paragraphe suivant est inséré:

1) L'article premier *est modifié comme suit*:a) *Le paragraphe 1 est remplacé par le texte suivant*:

**1. Conformément à l'article 2, à l'article 3, paragraphe 2, et à l'article 141 du traité, la présente directive vise la mise en œuvre, dans les États membres, du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris à la promotion, et à la formation professionnelle, ainsi que les conditions de travail, et dans les conditions visées au paragraphe 2, la sécurité sociale. Ce principe est ci-après dénommé «principe de l'égalité de traitement».**

b) *Après le paragraphe 1, le paragraphe suivant est inséré*:

## Amendements 4 et 5

## ARTICLE 1, POINT 2, PARTIE INTRODUCTIVE ET POINT A

Article 2, paragraphe 1 (Directive 76/207/CEE)

2) *L'article 2 est modifié comme suit*:1 bis) *Les articles suivants sont insérés*:a) *Au paragraphe 1, les alinéas suivants sont ajoutés*:

Article premier bis

Aux fins *du premier alinéa*:Aux fins *de la présente directive, on entend par*:a) *il y a une* discrimination directe *lorsqu'une* personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable,— discrimination directe: *la situation dans laquelle une* personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable,b) *il y a une* discrimination indirecte *lorsqu'une* disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.— discrimination indirecte: *la situation dans laquelle une* disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires,

*Le harcèlement est considéré comme une discrimination au sens du premier alinéa lorsqu'un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le harcèlement sexuel, qui se traduit par un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, constitue une forme spécifique de harcèlement.*

— harcèlement: *la situation dans laquelle un* comportement non désiré lié au sexe survient *à l'occasion de l'accès à l'emploi, au travail ou à la formation, ou sur le lieu de l'emploi, du travail ou de la formation*, avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne *ou* de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant,

Mercredi, 24 octobre 2001

POSITION COMMUNE  
DU CONSEILAMENDEMENTS  
DU PARLEMENT

*Le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci ne peut être utilisé pour fonder une décision affectant cette personne.*

*Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe est considéré comme une discrimination au sens de la présente directive.*

- *harcèlement sexuel: la situation dans laquelle un comportement verbal, non verbal ou physique à connotation sexuelle, dont l'auteur sait, ou a l'obligation légale de savoir, qu'elle a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.*

*Article premier ter*

*1. Le harcèlement et le harcèlement sexuel au sens de la présente directive sont considérés comme une discrimination fondée sur le sexe et sont dès lors interdits.*

*2. Le rejet par la personne concernée de tels comportements ou sa soumission à ceux-ci ne peut être utilisé pour prendre une décision affectant cette personne.*

*3. Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe est considéré comme une discrimination au sens de la présente directive.*

*4. Les États membres veillent, dans le cadre de leur ordre juridique interne, à ce que les personnes responsables de l'accès à l'emploi, au travail ou à la formation, ou des conditions de leur exercice, introduisent des mesures pour prévenir le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.*

*2) L'article 2 est modifié comme suit:*

## Amendement 6

## ARTICLE 1, POINT 2, b

Article 2, paragraphe 2 (Directive 76/207/CEE)

2. Les États membres peuvent prévoir, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la formation qui y donne accès, qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent, une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle véritable et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

*2. Toute mesure générale consistant à exclure ou à restreindre l'accès des personnes d'un sexe donné à une activité professionnelle quelle qu'elle soit ou à la formation requise pour accéder à cette activité constitue une discrimination au sens de la présente directive.*

Les États membres peuvent prévoir, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la formation qui y donne accès, qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent, une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle véritable et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

## Amendement 7

## ARTICLE 1, POINT 2, c

Article 2, paragraphe 3 (Directive 76/207/CEE)

*Une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des*

*Au terme de sa période de congé de maternité, ou après une absence directement liée ou consécutive à une adoption, la*

Mercredi, 24 octobre 2001

POSITION COMMUNE  
DU CONSEIL

AMENDEMENTS  
DU PARLEMENT

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.

La présente directive s'entend également sans préjudice des dispositions de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES et de 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 (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE). Elle est aussi sans préjudice de la faculté dont disposent les États membres de reconnaître un droit distinct au congé de paternité. Les États membres qui reconnaissent un tel droit prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs du licenciement résultant de l'exercice de ce droit et pour veiller à ce que, à l'issue de ce congé, ils aient le droit de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables;

femme 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.

La présente directive s'entend également sans préjudice des dispositions de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES et de 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 (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE). Elle est aussi sans préjudice de la faculté dont disposent les États membres de reconnaître un droit distinct au congé de paternité. Les États membres qui reconnaissent un tel droit prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs du licenciement résultant de l'exercice de ce droit et pour veiller à ce que, à l'issue de ce congé, ils aient le droit de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables **et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle ils auraient eu droit durant leur absence.**

**Tout traitement inéquitable d'une femme, lié à la grossesse ou à la maternité, constitue une discrimination au sens de la présente directive.**

Amendement 8

ARTICLE 1, POINT 2, d

Article 2, paragraphe 4 (Directive 76/207/CEE)

d) Le paragraphe 4 est **remplacé par le texte suivant:**

**4.** Les États membres peuvent maintenir ou adopter des mesures au sens de l'article 141, paragraphe 4, du traité pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes

d) Le paragraphe 4 est **supprimé.**

**2 bis. L'article suivant est inséré:**

**Article 2 bis**

Les États membres peuvent maintenir ou adopter des mesures **positives** au sens de l'article 141, paragraphe 4, du traité pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes. **Des actions positives prévoiront des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle**

Amendement 9

ARTICLE 1, POINT 3

Article 3, paragraphe 2, point b (Directive 76/207/CEE)

b) soient **ou puissent être** déclarées nulles et non avenues **ou soient modifiées** toutes dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les règles régissant les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs.

b) soient déclarées nulles et non avenues toutes dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les règles régissant les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs.

Mercredi, 24 octobre 2001

POSITION COMMUNE  
DU CONSEILAMENDEMENTS  
DU PARLEMENT

## Amendement 10

## ARTICLE 1, POINT 5

*Article 6, paragraphe 2 (Directive 76/207/CEE)*

2. Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour **veiller à ce que** le préjudice subi par une personne lésée du fait **d'une discrimination contraire à l'article 3 soit effectivement réparé ou indemnisé selon des modalités qu'ils fixent, de manière dissuasive** et proportionnée par rapport au dommage subi.

2. Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour **garantir des sanctions effectives, proportionnelles et dissuasives en cas de non-respect des obligations au sens de la présente directive. Toute compensation ou réparation pour** le préjudice subi par une personne lésée du fait **d'un traitement inégal contraire à la présente directive doit être réelle, effective** et proportionnée par rapport au dommage subi, **et ne peut être a priori limitée par un plafond maximal.**

## Amendement 11

## ARTICLE 1, POINT 5

*Article 6, paragraphe 3 (Directive 76/207/CEE)*

3. Les États membres veillent 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 la présente 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 présente directive.

3. Les États membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les autres entités juridiques qui ont un intérêt légitime à veiller à ce que les dispositions de la présente directive soient respectées:

- a) 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 présente directive,
- b) **puissent, si la législation nationale le permet, mener une action collective, dans toute procédure judiciaire et/ou administrative, de leur propre initiative et indépendamment des circonstances propres aux cas particuliers, pour déterminer si le principe d'égalité des hommes et des femmes a été appliqué ou non.**

## Amendement 12

## ARTICLE 1, POINT 6

*Article 7 (Directive 76/207/CEE)*

Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs **et les représentants des travailleurs** contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

## Amendement 13

## ARTICLE 1, POINT 7

*Article 8 bis, paragraphe 1 et paragraphe 2, partie introductive et point a (Directive 76/207/CEE)*

1. Les États membres désignent un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe. Ces orga-

1. Les États membres désignent un ou plusieurs organismes chargés **de surveiller, d'assurer le suivi et de promouvoir la réalisation du principe de** l'égalité de traitement entre toutes

Mercredi, 24 octobre 2001

POSITION COMMUNE DU CONSEIL	AMENDEMENTS DU PARLEMENT
nismes peuvent faire partie d'organes chargés de défendre à l'échelon national les droits de l'homme ou de protéger les droits des personnes.	les personnes sans discrimination fondée sur le sexe. Ces organismes peuvent faire partie d'organes chargés de défendre à l'échelon national les droits de l'homme ou de protéger les droits des personnes. <b> Ils doivent disposer des ressources financières et humaines nécessaires à l'accomplissement de leur tâche. Les compétences de ces organismes couvrent tout le droit communautaire dans le domaine de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.</b>
2. Les États membres veillent à ce que ces organismes aient pour compétence:	2. Les États membres veillent à ce que ces organismes aient pour compétence:
a) sans préjudice du droit des victimes et des associations, organisations et autres entités juridiques visées à l'article 6, paragraphe 3, <b>d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour</b> engager une procédure <b>pour discrimination;</b>	a) sans préjudice du droit des victimes et des associations, organisations et autres entités juridiques visées à l'article 6, paragraphe 3, <b>de recevoir les plaintes pour discrimination de personnes, de groupes de personnes et d'organisations, de les examiner et d'engager</b> une procédure;

## Amendement 14

## ARTICLE 1, POINT 7

Article 8 ter, paragraphes 2 bis et 2 ter (nouveaux) (Directive 76/207/CEE)

**2 bis.** Les États membres prennent toutes les mesures nécessaires afin de s'assurer que les employeurs promeuvent de manière organisée et systématique l'égalité de traitement des hommes et des femmes sur le lieu de travail.

**2 ter.** À cet effet, les États membres encouragent les employeurs à fournir chaque année des informations appropriées aux travailleurs et/ou à leurs représentants sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'entreprise. Ces informations contiennent des statistiques sur les pourcentages d'hommes et de femmes aux différents niveaux de l'entreprise et les mesures possibles visant à améliorer la situation, en coopération avec les représentants des travailleurs.

## Amendement 15

## ARTICLE 2, PARAGRAPHE 3

3. Sans préjudice du paragraphe 2, les États membres communiquent à la Commission, tous les **cinq ans**, le texte des dispositions législatives, réglementaires et administratives constituant des mesures adoptées, le cas échéant, en application de l'article 141, paragraphe 4, du traité. Sur la base de ces informations, la Commission adopte et publie tous les **cinq ans** un rapport établissant une évaluation comparative de ces mesures.

3. Sans préjudice du paragraphe 2, les États membres communiquent à la Commission, tous les **deux ans**, le texte des dispositions législatives, réglementaires et administratives constituant des mesures adoptées, le cas échéant, en application de l'article 141, paragraphe 4, du traité **ainsi que les informations sur ces mesures positives et leur mise en œuvre**. Sur la base de ces informations, la Commission adopte et publie tous les **deux ans** un rapport établissant une évaluation comparative de ces mesures **à la lumière de la Déclaration n° 28 annexée à l'acte final du traité d'Amsterdam.**