

**Présentation sur l'état de la situation
en ce qui concerne la transposition de la directive 2002/73/CE
Commission FEMM du Parlement européen, 21 novembre 2007**

- Il faut se concentrer sur la directive 2002/73/CE, étant donné que la date de transposition de la directive 2006/54/CE est le 15 août 2008.
- Une autre directive, la directive 2004/113/CE doit être transposée avant la fin de l'année prochaine (21 décembre 2008). Cette directive met en œuvre le principe de l'égalité de traitement dans le domaine de l'accès et de la fourniture de biens et services et de nombreux Etats membres n'ont pas encore notifié leurs mesures nationales de transposition.
- En ce qui concerne la directive 2002/73/CE, il faut rappeler qu'à la date d'échéance de transposition (5/10/2005), de nombreux Etats membres n'avaient pas notifié de mesures nationales de transposition (9 Etats membres : DK, FI, AT, BE, DE, GR, ES, LU et NL).
- Des procédures d'infraction pour non transposition ont donc été lancées contre ces Etats membres.
- Actuellement, seuls deux pays n'ont pas encore complètement transposé la directive : la Belgique, où des textes législatifs de certaines des entités fédérées manquent pour transposer la directive dans les domaines où la compétence appartient aux régions ou communautés, et le Luxembourg qui annonce une nouvelle loi à adopter avant la fin de l'année.
- Dans ces deux cas, la Commission a décidé de saisir la Cour de justice.
- En ce qui concerne les Etats membres ayant déjà transposé la directive, la Commission a lancé la procédure de contrôle de la conformité des législations nationales. Des problèmes existent en ce qui concerne plusieurs dispositions de la directive.
- La Commission a donc envoyé des lettres de mise en demeure à 22 Etats membres pendant le premier semestre 2007 et, suite à leurs réponses, devrait décider début 2008 de la suite à y donner (classement ou avis motivé).
- Voici quelques points qui se retrouvent souvent cités dans les lettres de mise en demeure :
 - champ d'application : La directive est applicable dans les secteurs public ou privé en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, l'accès à tous les types d'orientation professionnelle et de formation professionnelle; les conditions d'emploi et de travail et, enfin, l'affiliation et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs.
 - Ce champ d'application très large de la directive n'a pas été correctement transposé dans 18 Etats membres, les problèmes les plus fréquents étant la non couverture des activités non salariées et l'affiliation et l'engagement dans les associations de travailleurs ou d'employeurs.
 - les définitions (définitions de discrimination directe et de discrimination indirecte, harcèlement et harcèlement sexuel): la directive contient une définition de discrimination directe qui doit permettre la comparaison avec un comparateur passé, présent ou hypothétique (*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*). D'un autre côté, il est possible de justifier une discrimination indirecte dans certaines situations (il faut que la disposition soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires).
 - Ces définitions ont été d'une façon ou d'une autre incorrectement transposées dans 15 Etats membres. Pour le harcèlement et le harcèlement sexuel, le problème le plus fréquent est de les limiter aux relations entre travailleurs et supérieurs hiérarchiques.

- La directive permet, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, 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, une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle véritable et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.
 - Cette exception au principe de base doit être interprétée de façon restrictive et la Commission a considéré que 13 Etats membres avaient transposé de façon trop large cette possibilité de dérogation.

- La directive prévoit la création d'organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement, ce qu'on appelle habituellement les "Equality Bodies". Selon la directive, ces organismes doivent avoir pour compétence d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination, de procéder à des études indépendantes, de publier des rapports indépendants et de formuler des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations.
 - La Commission a dû constater que 16 Etats membres n'avaient pas correctement transposé cette disposition, soit parce qu'il n'existe pas du tout d'Equality Body, soit parce que l'Equality Body existant ne possède pas toutes les compétences prévues par la directive ou parce que la Commission a des doutes sur sa capacité à mener à bien les tâches qui lui incombent de façon indépendante.

- En conclusion, si l'on peut se réjouir que presque tous les Etats membres aient maintenant transposé cette directive, on doit constater que de nombreux problèmes subsistent. Cependant, l'expérience montre que beaucoup de griefs soulevés par la Commission dans les procédures d'infraction sont résolus suite à la lettre de mise en demeure et, surtout, suite à l'avis motivé.

- Je suis convaincu que ce sera aussi le cas en ce qui concerne la directive 2002/73/CE et que le nombre de griefs soulevés et d'Etats membres concernés sera fortement réduit suite aux avis motivés qui seront envoyés en 2008.