



Bruxelles, le 20.03.2021

COM(2020) S02 final

2021/S002 (COD)

Proposition de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

Relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe et à la promotion de la participation des femmes à la vie politique et à la société civile

EXPOSÉ DES MOTIFS

1. CONTEXTE DE LA PROPOSITION

• Contexte général

La présente proposition vise la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de sexe et de genre en matière d'accès au marché, aux services et à la participation à la vie politique. Elle définit un cadre pour l'interdiction de toute discrimination fondée sur ce motif et établit un niveau de protection minimale uniforme à l'intérieur de l'Union européenne pour les personnes victimes de telles discriminations.

Les traités mentionnent tantôt le « sexe », tantôt l'égalité « entre les hommes et les femmes ». Or, dans les différents rapports, la définition porte plus sur le « genre ». Dans la présente proposition, nous distinguerons le sexe et le genre.

Ce qu'on entend par discrimination fondée sur le sexe est assez évident : il s'agit d'une discrimination fondée sur le fait qu'une personne est une femme ou un homme. Dans le droit de l'Union, il s'agit de l'aspect le plus abondamment développé de la politique sociale de l'Union et il est depuis longtemps considéré comme un droit fondamental. L'aménagement d'une protection en la matière poursuivait un double objectif. Il avait d'abord une finalité économique, la protection offerte étant censée contribuer à éliminer les distorsions de concurrence dans un marché qui devenait toujours plus intégré. Il présentait ensuite un intérêt politique, en dotant la Communauté d'une nouvelle facette tournée vers le progrès social et l'amélioration des conditions de vie et de travail.

C'est la raison pour laquelle la protection contre la discrimination fondée sur le sexe a été et demeure une des fonctions fondamentales de l'Union européenne : l'égalité entre hommes et femmes est une « valeur fondamentale » (article 2 du TUE) et un « objectif » (article 3 du TUE) de l'Union. Par la suite, la position centrale qui lui a été accordée dans la Charte des droits fondamentaux a permis de souligner davantage encore combien il est important, sur les plans social et économique, de garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Pourtant, la discrimination salariale dure depuis trop longtemps. Le principe de l'égalité de rémunération est inscrit dans les traités depuis 1957, mais les femmes sont toujours payées en moyenne 16% de moins que les hommes en Europe.

Les femmes restent encore sous-représentées sur le marché du travail. 67% des femmes occupent actuellement un emploi, là où ce taux s'élève à 79% pour les hommes. En d'autres termes, il existe un écart d'emploi de 12 points entre les sexes.

Même si davantage de femmes participent au marché du travail, le fardeau des responsabilités privées et de soins – le travail non rémunéré – repose toujours en grande partie sur elles. L'augmentation du temps de travail des femmes n'entraîne pas automatiquement un partage plus équilibré du travail domestique et des soins entre les femmes et les hommes. Dans l'ensemble, les femmes travaillent davantage lorsqu'elles combinent le temps consacré au travail non rémunéré (au jour le jour, aux tâches domestiques, y compris les soins), aux activités personnelles et aux loisirs.

Les femmes sont de plus en plus qualifiées : plus de femmes que d'hommes sortent diplômées des universités européennes. Cependant, de nombreuses femmes ne se sentent pas aussi libres

dans leur choix d'emploi ou n'obtiennent pas les mêmes opportunités d'emploi que les hommes. Cela est souvent dû à leurs responsabilités en tant que parent ou aidant de proches. Pour la même raison, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'occuper des emplois à temps partiel.

La perte économique due à l'écart d'emploi entre hommes et femmes s'élève à 370 milliards d'euros par an. Agir est à la fois un impératif social et économique. L'amélioration de l'égalité des sexes pourrait entraîner une augmentation du PIB pouvant atteindre 3,15 milliards d'euros d'ici 2050¹.

Pour que les hommes et les femmes participent au marché du travail, les responsabilités familiales et de soin doivent être partagées également. Ceci est au cœur de la directive de l'UE sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants qui travaillent.

Les statistiques montrent que les hommes préféreraient travailler moins d'heures pendant la phase parentale. Ces résultats suggèrent également un potentiel de changement : les aspirations des hommes pourraient être satisfaites en offrant aux familles des conditions d'équilibre vie professionnelle / vie privée mieux partagée.

Les femmes et les hommes continuent à jouer des rôles différents et à assumer des responsabilités différentes dans la société. Il est dès lors essentiel d'analyser le budget sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes afin de fournir des informations sur les multiples effets que l'affectation budgétaire peut avoir sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'intégration de la dimension de genre dans le budget repose sur l'engagement de l'Union européenne en faveur de l'intégration de la dimension de genre, tel qu'énoncé à l'article 8 du traité FUE.

Des budgets qui tiennent compte de la dimension hommes-femmes et les politiques connexes visent à contribuer à la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes et à favoriser une croissance et des emplois plus durables et plus inclusifs, ainsi qu'un accès non discriminant aux services.

Les données du 4^e trimestre 2019² montrent que la proportion de femmes dans les parlements nationaux (chambres simples / chambres basses) dans les pays de l'UE a atteint un niveau record (32%). Plus des deux tiers des députés sont des hommes. Moins d'un grand parti politique sur cinq dans l'UE (17%) a une femme dirigeante, bien qu'il y ait une meilleure représentation parmi les chefs adjoints (34,5% de femmes).

La sous-représentation des femmes dans la prise de décision est un problème très vaste et multiforme. Il doit être placé dans le contexte d'un certain nombre d'efforts politiques visant à améliorer l'égalité des sexes. Cela comprend des politiques visant à augmenter le taux d'emploi des femmes, à réduire l'écart de rémunération entre les sexes, à lutter contre la ségrégation entre

¹ <https://www.oecd.org/gender/>, consulté le 19 janvier 2020

² <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/power>, consulté le 19 janvier 2020

les sexes dans l'éducation et l'emploi et à lutter contre les programmes de nomination et de promotion non transparents.

- **Justification et objectifs de la proposition**

Dans sa "Stratégie européenne d'égalité entre les hommes et les femmes" de mars 2020 la Commission a annoncé qu'elle allait proposer de nouvelles initiatives afin de compléter le cadre juridique anti-discrimination de l'Union européenne. La présente proposition est soumise dans le cadre de cette stratégie, et dans la continuité des orientations politiques pour la prochaine Commission européenne³ présentée par la présidente van der Leyen.

- **Cohérence avec les autres politiques de l'Union**

Cette proposition s'inscrit dans la stratégie développée depuis le traité d'Amsterdam en vue de lutter contre la discrimination et concorde avec les objectifs horizontaux de l'Union européenne, notamment la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi et les objectifs du processus de protection sociale et d'inclusion sociale de l'Union européenne. Elle aidera à renforcer les droits fondamentaux des citoyens, dans l'esprit de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

2. OBJECTIFS

Bien que l'Union ait permis des avancées majeures en matière d'égalité entre les genres grâce à sa législation sur l'égalité de traitement, à l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques de l'UE, et l'adoption de mesures spécifiques pour la promotion de la place des femmes dans la société ; des inégalités persistent. La Commission le sait, cette question revêt une grande importance pour le Parlement européen, comme le reflètent ses résolutions appelant à des mécanismes légaux pour lutter contre la discrimination fondée sur le genre.

La Commission est exactement sur la même page à ce sujet. Avec ce texte, elle souhaite adopter une approche forte, ambitieuse et horizontale.

L'engagement stratégique pris avec cette proposition vise à :

- améliorer la participation des femmes sur le marché du travail et augmenter leur intégration au marché par l'indépendance économique des femmes et des hommes, ainsi qu'une attention particulière portée à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle;
- promouvoir l'égalité des hommes et des femmes au processus décisionnel à tous les échelons, ainsi que dans tous les aspects de la société civile;
- lutter contre les discriminations de genre dans l'accès aux biens et aux services en veillant à l'intégration systématique des questions de genre dans l'adoption de leur budget et par conséquent dans toutes les dépenses publiques.

³ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_fr.pdf, consulté le 19 janvier 2020

L'objectif global de cette directive est d'assurer l'élimination complète de toute forme de discrimination fondée sur le genre et résultant de dispositions législatives, réglementaires ou administratives. Les discriminations systémiques subies par les femmes portent préjudice au développement économique et social de l'Union.

Le travail est le meilleur moyen d'autonomiser les femmes sur le plan économique. Il est donc nécessaire d'accroître la participation des femmes au marché du travail. À ces fins, cette directive vise à assurer l'accès égal et effectif des femmes au marché intérieur et à l'emploi des femmes et des hommes en assurant le respect des dispositions visant à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

L'objectif de l'intégration de la dimension d'égalité hommes-femmes dans le budget est d'accroître la participation à un processus conduisant à des budgets qui tiennent compte de la dimension hommes-femmes et, par conséquent, de promouvoir la transparence et la responsabilité. À terme, cela doit mener à un accès facilité aux soins de santé et à l'éducation, ainsi qu'à la protection sociale; mais de manière plus générale à l'ensemble des services publics. Cet accès doit systématiquement tenir compte des situations et besoins différents entre femmes et hommes.

La représentation descriptive des femmes au sein des organes décisionnels et de la société civile est un élément clef permettant d'impacter à terme la représentation substantive dans les politiques et décisions qui affectent nos sociétés ; ainsi que pour la représentation symbolique qui permettra sur les moyen et long termes un changement de paradigme sur la place et la représentation des femmes. Par cette directive, les États membres de l'Union devront assurer l'égal accès aux fonctions publiques électives des hommes et des femmes. Pour arriver à cet objectif, cette directive incite à une participation accrue des femmes à la société civile.

Ces mesures ne peuvent être efficaces que si elles sont soutenues et accompagnées par des mesures juridiques permettant de lutter contre les discriminations. Ces outils doivent également assurer une protection des victimes efficaces contre les rétorsions.

Afin de lutter durablement contre les discriminations basées sur le genre, ce texte s'engage sur le long-terme dans cette lutte avec son volet dédié à la prévention par la diffusion de l'information par des campagnes de sensibilisation du public. À cet effet, la proposition de Directive s'intègre dans une logique d'intégration complète des organismes de promotion de l'égalité de traitement dans cette lutte contre les discriminations.

3. BASE JURIDIQUE, SUBSIDIARITÉ ET PROPORTIONNALITÉ

- **Base juridique**

La présente proposition est fondée sur les articles 2 TUE, et sur les articles 8, 153 et 157 TFUE.

- **Respect du principe de subsidiarité**

Le principe de subsidiarité s'applique dans la mesure où la proposition ne relève pas de la compétence exclusive de la Communauté. Les objectifs de la proposition ne peuvent pas être réalisés de manière suffisante par les États membres agissant seuls, car seule une mesure à

l'échelle communautaire peut garantir un niveau minimal de protection standard contre la discrimination fondée sur le genre.

- **Proportionnalité**

Un acte juridique communautaire assure la sécurité juridique en ce qui concerne les droits et obligations des acteurs économiques et des citoyens, y compris ceux qui se déplacent entre les États membres. Conformément au principe de proportionnalité, la directive proposée ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs définis.

De plus, les traditions et les approches nationales dans des domaines tels que la santé, la protection sociale et l'éducation ont tendance à différer davantage qu'en matière d'emploi. Ces domaines sont marqués par des choix de société légitimes dans des secteurs qui relèvent de la compétence nationale. La diversité de ses sociétés est l'une des forces de l'Europe et doit être respectée conformément au principe de subsidiarité. Les États membres conserveront ainsi leur liberté de décision sur des questions telles que l'autorisation de la sélection à l'entrée des établissements scolaires, l'interdiction ou le droit de porter ou d'exhiber des symboles religieux à l'école, la reconnaissance des mariages entre personnes du même sexe, et la nature de toute relation entre les religions constituées et l'État.

- **Droits fondamentaux**

L'Union européenne est fondée sur les valeurs de dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, d'état de droit et de respect des droits de l'homme, valeurs consacrées dans sa charte des droits fondamentaux. La défense et la préservation de ces principes font l'unicité et la valeur du projet politique européen, qui place à son cœur les citoyens. L'insertion de la charte dans le traité de Lisbonne en décembre 2009 a conféré une dimension sociale contraignante aux quatre libertés du marché unique, à savoir la liberté de circulation donnée aux personnes, aux biens, aux services et aux capitaux, qui constituent depuis des décennies le fil conducteur du processus d'intégration européenne.

- **Choix de l'instrument**

L'instrument choisi est une directive du Parlement européen et du Conseil.

4. INCIDENCE BUDGÉTAIRE

La proposition n'a pas d'incidence sur le budget de l'Union.

Proposition de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe et à la promotion de la participation des femmes à la vie politique et à la société civile

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur l'Union européenne, et notamment son article 2,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 8, son article 153 et son article 157,

Vu la charte des droits fondamentaux, en ses articles article 3, 7, 14, 15, 20, 21, 23, 33.

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen⁴,

vu l'avis du Comité des régions⁵,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire⁶,

considérant ce qui suit:

- (1) L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental de l'Union européenne, reconnu par le traité instituant la Communauté européenne et par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ; malgré les progrès notables accomplis dans ce domaine, de nombreuses inégalités demeurent entre les femmes et les hommes.
- (2) L'Union européenne, à l'article 19 de son Traité s'est fixée comme objectif de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.
- (3) Par l'adoption de son article 19, l'Union a répondu à la montée de l'extrême droite par une affirmation ambitieuse des droits fondamentaux. De manière analogue, il est essentiel que l'Union réaffirme ses valeurs fondamentales face à la montée des partis antidémocratiques. La participation de l'Union européenne et de ses États membres à la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, les engage au respect des objectifs fixés par celle-ci.

⁴ JO C [pour l'instant, il n'y a pas de rapport, p..

⁵ JO C [pour l'instant, il n'y a pas de rapport, p..

⁶ Position du Parlement européen du [non encore adoptée, non encore publiée] et décision du Conseil du [non adoptée ni publiée]

- (4) Tout en interdisant la discrimination, il est important de respecter d'autres libertés et droits fondamentaux, notamment la protection de la vie privée et familiale et la liberté de religion.
- (5) Les objectifs de développement durable adoptés en 2015 par l'Assemblée Générale des Nations Unies, cherchent spécifiquement, à l'objectif 5, à parvenir à l'égalité entre les sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles.
- (6) La directive 2002/73/CE définit le harcèlement sexuel 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.»
- (7) Il convient de reformuler cette définition à la lumière de l'évolution de la société, des technologies et des coutumes qui ont évolué et changé au fil du temps.
- (8) La lutte contre le harcèlement lié à la grossesse et à la maternité est nécessaire afin d'atteindre un véritable équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour les femmes.
- (9) Le harcèlement sexuel est une forme de violence : il s'agit de la forme la plus extrême, mais persistante, de discrimination fondée sur le sexe. Près de 90 % des victimes de harcèlement sexuel sont des femmes et environ 10 % sont des hommes. Selon l'étude intitulée « La violence à l'égard des femmes », menée en 2014 à l'échelle de l'Union européenne par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, un tiers des femmes ont subi des violences physiques ou sexuelles au cours de leur vie d'adulte. Jusqu'à 55 % des femmes ont été victimes de harcèlement sexuel dans l'Union européenne. 32 % de toutes les victimes dans l'Union européenne ont déclaré que l'auteur était un supérieur, un collègue ou un client. 75 % des femmes qui exercent une profession requérant des qualifications spécifiques ou qui occupent des fonctions d'encadrement supérieur ont été victimes de harcèlement sexuel. 61 % des femmes employées dans le secteur des services ont été victimes de harcèlement sexuel. Dans l'ensemble, 5 à 10 % des travailleurs européens sont, à un moment donné, victimes d'intimidation sur le lieu de travail.
- (10) Le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique sont interdits dans le domaine de l'emploi au niveau de l'Union européenne, y compris en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnels, et ils relèvent des questions de santé et de sécurité.
- (11) Il est de la responsabilité des institutions et des agences européennes de continuer d'améliorer les mécanismes existants en appliquant les règles les plus efficaces afin de sensibiliser à la définition du harcèlement sexuel et de protéger les travailleurs.
- (12) Les cas de harcèlement sexuel sont considérablement sous-signalés en raison de la faible sensibilisation sociale à la question, de la peur et de la honte de parler du sujet, de la crainte du licenciement, de la difficulté d'obtenir des preuves, de l'insuffisance des

canaux de signalement, de suivi et de protection des victimes, ainsi que de la normalisation de la violence.

- (13) Il n'est pas rare que le signalement d'un cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail conduise au licenciement de la victime ou à l'isolement de celle-ci sur son lieu de travail; que les infractions de moindre gravité, lorsqu'elles ne rencontrent pas d'opposition, poussent à commettre des infractions plus graves.
- (14) Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel continuent de poser de graves problèmes dans divers contextes sociaux, dont le lieu de travail, les espaces publics, les espaces virtuels, tels que l'internet, et le monde politique et qu'ils ont de plus en plus lieu par l'intermédiaire des nouvelles technologies, comme les sites internet ou les réseaux sociaux, qui donnent à ses auteurs le sentiment d'agir en toute impunité sous le couvert de l'anonymat.
- (15) L'apparition de nouvelles formes d'organisation du travail et de vie sociale ainsi que l'effacement croissant des lignes de démarcation entre la vie privée, la vie professionnelle et la vie sociale pourraient entraîner une augmentation des comportements hostiles vis-à-vis de certaines personnes ou de certains groupes sociaux; que le harcèlement moral sur le lieu de travail peut très souvent prendre différentes formes et s'exercer aussi bien de manière verticale, par le fait d'un supérieur hiérarchique ou d'un subordonné, que de manières horizontales, par le comportement de collègues de travail de même échelon.
- (16) La promotion d'une politique entrepreneuriale de flexibilité sur le marché du travail ne doit pas s'orienter au premier chef vers les besoins des entreprises ou des administrations publiques, mais une telle politique doit avant tout prendre comme point de départ le temps dont la femme et l'homme ont besoin pour assumer avec sérieux leurs responsabilités respectives au sein de la famille.
- (17) Les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi montrent la persistance des disparités qualitatives et quantitatives entre les femmes et les hommes.
- (18) L'écart de rémunération est toujours de 16% au sein de l'Union européenne à 28 États membres.
- (19) La ségrégation sectorielle et professionnelle, et la division du travail entre les femmes et les hommes ne diminue pas, et augmente même dans certains pays.
- (20) Concernant les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'Union devrait contribuer à la réalisation de l'égalité des sexes en encourageant la participation des femmes au marché du travail, le partage des responsabilités familiales à parts égales entre les hommes et les femmes et la réduction des écarts de revenus et de salaire entre les hommes et les femmes. Ces politiques devraient tenir compte des changements démographiques, notamment des effets du vieillissement de la population.

- (21) Au niveau de l'Union, plusieurs directives dans les domaines de l'égalité des sexes et des conditions de travail abordent déjà certains problèmes qui touchent à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en particulier les directives 2006/54/CE⁷ et 2010/41/UE⁸ ainsi que les directives 92/85/CEE⁹, 97/81/CE¹⁰, 2010/18/UE¹¹ et 2019/1158/UE¹².
- (22) L'article 157 du TFUE établit l'obligation d'égalité de rémunération entre hommes et femmes et fournit une base juridique générale pour l'adoption de mesures dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes, qui inclut l'égalité et la non-discrimination en raison d'une grossesse ou de la maternité sur le lieu de travail.
- (23) Selon l'article 33, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux, « toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ».
- (24) Cependant, malgré l'affirmation de l'article 33, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs qui ont des responsabilités familiales, notamment du fait de la plus grande prévalence d'horaires de travail prolongés et variables qui a des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles sont susceptibles de travailler moins d'heures dans un emploi rémunéré et de passer plus de temps à assumer des responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un membre de la famille malade ou dépendant a une

⁷ 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).

⁸ Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil (JO L 180 du 15.7.2010, p. 1)

⁹ 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) (JO L 348 du 28.11.1992, p. 1).

¹⁰ Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO L 14 du 20.1.1998, p. 9).

¹¹ Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (JO L 68 du 18.3.2010, p. 13)

¹² Directive 2019/1158/UE du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, *J. O.*, 12 juillet 2019.

incidence négative sur l'emploi des femmes, et conduit certaines d'entre elles à quitter complètement le marché du travail¹³.

- (25) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent un congé. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les stéréotypes liés au genre et les différences entre travail et soins apportés aux proches.
- (26) L'un des objectifs des politiques en matière d'égalité de traitement devrait être de remédier au problème des stéréotypes concernant à la fois les emplois et les rôles des hommes et des femmes, et d'encourager les partenaires sociaux à jouer leur rôle fondamental pour informer à la fois les travailleurs et les employeurs et les sensibiliser à la lutte contre toute discrimination. Le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée tels que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré.
- (27) La présente directive prévoit de rehausser les droits aux congés parentaux tels que consacrés dans les directives susmentionnées. Il est en effet nécessaire, pour une égalité des chances sur le marché de l'emploi, de renforcer la participation de chacun des conjoints de manière égale aux obligations liées à l'éducation des enfants.
- (28) Les objectifs de Lisbonne de générer de la croissance et de promouvoir l'économie sociale de marché peuvent être atteints uniquement en utilisant pleinement le potentiel significatif des femmes sur le marché du travail.
- (29) Un certain nombre de défis et de difficultés touchent davantage les femmes que les hommes, notamment en ce qui concerne la qualité de l'emploi, la situation des conjoints "aidants" dans certains domaines tels que l'agriculture ou la pêche et les petites entreprises familiales, la santé et la sécurité au travail et la protection de la maternité ainsi qu'un risque plus élevé de pauvreté.
- (30) La conciliation des vies professionnelle, familiale et privée demeure un problème non résolu aussi bien pour les femmes que pour les hommes.
- (31) En accord avec les engagements de l'Union européenne du principe d'une prise en compte transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques comme l'une des missions de l'Union européenne dès le traité d'Amsterdam en 1997; et considérant les engagements pris par la Commission européenne en 1996

¹³ Directive 2019/1158/UE du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, *J. O.*, 12 juillet 2019.

dans sa Communication du 21 février intitulée « Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires. »

- (32) Au titre de l'article 8 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental de l'Union européenne et, par conséquent, l'intégration de la parité hommes-femmes est une obligation juridique découlant directement des traités. L'accès aux services publics est une condition essentielle pour garantir l'indépendance économique et l'émancipation des femmes ; en outre, les services publics demeurent un important secteur d'emploi pour les femmes.
- (33) L'égalité entre les hommes et les femmes fait partie de l'Union européenne et devrait à ce titre figurer dans le budget général de toutes les régions, y compris les projets, leur définition, leur mise en œuvre, leur suivi et leur évaluation.
- (34) La budgétisation sensible au genre découle donc de ces engagements et est une application de l'intégration de la dimension de genre dans processus; cela signifie une évaluation sexospécifique des budgets, intégrant la perspective à tous les niveaux du processus budgétaire et la restructuration des recettes et dépenses afin de promouvoir l'égalité des sexes.
- (35) La budgétisation sensible au genre est un outil important pour réaliser l'égalité des sexes, car permettre une répartition équitable du budget public en tenant compte des différents besoins des hommes et femmes.
- (36) Les budgets sensibles au genre et des politiques connexes visant à contribuer à l'égalité entre les hommes et les femmes peut conduire à de la croissance, la création d'emplois et accroître la transparence des dépenses publiques.
- (37) La participation des femmes à la prise de décisions est un indicateur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes; que la présence de femmes à des postes de direction dans les entreprises et les universités demeure faible et que le nombre de femmes politiques ou chercheuses ne croît que très lentement.
- (38) En respect des engagements pris lors de la ratification de la Déclaration de Pékin¹⁴ en 1995, la masse critique de la représentation de femmes en politique a été placée à 30% afin d'assurer une représentation descriptive et substantive. La parité est alors respectée jusqu'à une proportion 60/40 entre les hommes et les femmes.
- (39) Il est nécessaire de parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes, une des valeurs fondatrices de l'Union, mais que seuls quelques États membres ont intégré ce principe dans leurs lois électorales nationales; considérant que les quotas hommes/femmes lors de la prise de décisions politiques et l'alternance hommes/femmes sur les listes se sont révélés être des instruments très efficaces pour remédier à la discrimination et à la répartition déséquilibrée du pouvoir entre les femmes et les hommes et pour améliorer la représentation démocratique dans les organes de décision politique.

¹⁴ <https://beijing20.unwomen.org/en/about>, consulté le 15 décembre 2019

- (40) La charte des femmes et l'engagement stratégique pour l'égalité des sexes 2016-2019 adoptée en 2010 et dont les objectifs visent à l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail et l'indépendance économique égale ; à la réduction des écarts de rémunérations, de revenu et de retraite entre les femmes et les hommes ; la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la prise de décisions ; la lutte contre les violences fondées sur le sexe, ainsi que la protection et l'aide à apporter aux victimes ; la promotion de l'égalité des sexes et des droits des femmes dans le monde.
- (41) Aborder la discrimination sous l'angle d'un seul motif ne permet pas d'appréhender les différentes manifestations de l'inégalité de traitement de façon adéquate. Il sera nécessaire de tenir compte des « discriminations multiples » et des « discriminations intersectionnelles ».
- (42) La situation de certains groupes de femmes, qui font souvent face à des difficultés et des risques combinés ainsi qu'à une double discrimination (ou intersectionnalité) – en particulier les femmes handicapées, les femmes ayant des personnes à charge, les femmes âgées, celles faisant partie de minorités et les immigrées ainsi que les femmes incarcérées – semble se détériorer¹⁵.
- (43) Les partenaires sociaux jouent un rôle important dans la conception et la mise en œuvre effective des actions en faveur de l'égalité des genres aux niveaux européen, national, régional et sectoriel ainsi que des entreprises.
- (44) Conformément au principe de subsidiarité énoncé à l'article 5 du traité sur l'Union européenne (ci-après: « TUE »), l'objectif de la présente directive, à savoir la mise en œuvre, dans les États membres, du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, l'établissement d'un cadre pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe dans l'accès au marché, à des biens et services et la fourniture de biens et services et le développement de la participation des femmes à la vie politique et à la société civile ne peut pas être réalisé de manière suffisante par les États membres et peut donc, en raison des dimensions et des effets de l'action, être mieux réalisé au niveau communautaire. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

¹⁵ https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/index_data_index_intersect, consulté le 10 décembre 2019

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

Article premier

Objet

La présente directive a pour objet de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et l'interdiction de toute forme de discrimination fondée sur le sexe ou le genre. Elle vise à établir un cadre pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe dans l'accès au marché, à des biens et services et la fourniture de biens et services. Elle a également pour objet la participation à la vie politique et à la société civile.

Article 2

Champ d'application

1. Dans les limites des compétences conférées à l'Union, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne :
 - a) les conditions d'accès à l'emploi aux activités non-salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion.
 - b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique;
 - c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;
 - d) l'affiliation à et l'engagement dans une organisation 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;
 - e) la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, en ce qui concerne notamment la maladie, l'invalidité, la vieillesse et les cas de retraites anticipées, les accidents du travail et les maladies professionnelles, ou encore le chômage.
 - f) les avantages sociaux et les prestations complémentaires à la sécurité sociale ;
 - g) l'éducation primaire, secondaire, supérieure et continue ;
 - h) l'accès au logement ;
 - i) l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et au sein des services à la disposition du public ;
2. La présente directive s'applique également au système judiciaire des États membres afin que celui-ci puisse apporter une réponse appropriée face aux discriminations.

Article 3

Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par :

- a) « principe d'égalité de traitement » : l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe ou le genre, ainsi que toutes les mesures positives prises dans le but de prévenir ou de compenser ces discriminations;
- b) «discrimination directe»: la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe ou genre qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;
- c) «discrimination indirecte»: la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe ou de son genre par rapport à des personnes d'un sexe ou genre différent;
- d) «aménagement raisonnable»: toute mesure concrète permettant de réduire autant que possible les effets négatifs d'un environnement inadapté sur la participation d'une personne à la vie en société;
- e) « discrimination par association » : discrimination qui survient lorsqu'un individu est traité de manière moins favorable du fait de son association avec un autre individu possédant une caractéristique protégée;
- f) «harcèlement» : la situation dans laquelle un comportement non désiré 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 ne requiert pas d'éléments d'intention de la part de l'auteur;
- g) «harcèlement sexuel» : 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 sexuel ne requiert pas d'éléments d'intention de la part de l'auteur;
- h) « discrimination multiple » : désigne une discrimination dans laquelle plusieurs motifs agissent séparément;
- i) « discrimination intersectionnelle » : une discrimination complexe issue d'une situation où plusieurs motifs agissent et interagissent les uns avec les autres en même temps, d'une manière telle qu'ils sont inséparables et donnent lieu à des types de discrimination qui n'est pas visible sous le prisme d'un seul motif protégé;

- j) « Injonction à discriminer » : Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque, de manière explicite ou implicite, de pratiquer une discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.
2. Aux fins de la présente directive, la discrimination inclut notamment :
- a) le harcèlement et le harcèlement sexuel, ainsi que tout traitement moins favorable reposant sur le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci. Le rejet de tels comportements par une personne ou sa soumission à ceux-ci ne peut être utilisé pour fonder une décision affectant cette personne ;
 - b) l'injonction de ne pratiquer à l'encontre de personne une discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe;
 - c) tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE;
 - d) le refus de réaliser des aménagements raisonnables;
 - e) tout traitement moins favorable prenant source dans la combinaison d'un ou plusieurs motifs protégés.

Article 4

Exigences essentielles et déterminantes

1. Sans préjudice de l'article 3, les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ou genre ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle, de la particularité du service, ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.
2. Une différence de traitement entre les hommes et les femmes dans la jouissance des biens et services peut être justifiée, si par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, une telle différence constitue une exigence essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime que l'exigence soit proportionnée.
3. Lorsqu'une différence de traitement visé au point 1 et 2 est prévue par un État membre, celui-ci en informe l'organisme de promotion de l'égalité de traitement. L'organisme émet un avis motivé sur le bien-fondé de la justification. Si l'organisme de promotion de l'égalité de traitement estime la réponse de l'État membre insuffisante, celui-ci pourra saisir la Commission pour l'inviter à engager un recours en manquement visé à l'article 258 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.
4. Dans le contexte des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement, directe ou indirecte, fondée sur la religion ou les convictions

d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation. Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente directive est donc sans préjudice du droit des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, agissant en conformité avec les dispositions constitutionnelles et législatives nationales, de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation. Cette différence de traitement doit s'exercer dans le respect des dispositions et principes constitutionnels des États membres, ainsi que des principes généraux du droit communautaire, et ne saurait justifier une discrimination fondée sur un autre motif. Les États membres doivent veiller à ce que la différence de traitement, directe ou indirecte, ne puisse émerger de situations où les critères religieux sont liés à d'autres motifs protégés ou des combinaisons entre motifs issus de discriminations multiples ou intersectionnelles. Dans les circonstances d'une combinaison de motifs ou de discrimination multiples ou intersectionnelles, l'exception concernant la religion ou les convictions n'est pas applicable.

CHAPITRE II

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Article 5

Égalité de traitement entre les femmes et les hommes

1. Les États membres sont chargés d'assurer l'élimination de toute discrimination résultant de dispositions législatives, réglementaires ou administratives. Toute disposition contraire au principe de l'égalité de traitement est nulle et non avenue ou doit être modifiée ou l'être en cas de contestation.
2. Les États membres assurent l'accès effectif aux femmes et aux hommes de manière égale au marché intérieur et à l'emploi, à la protection sociale, aux avantages sociaux, aux soins de santé et à l'éducation, ainsi que l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public. À ces fins, les États membres :
 - a) assurent l'égal accès au marché intérieur et à l'emploi des femmes et des hommes, sans préjudice de la directive (UE) n°2019/1158 relative à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Ils tiennent compte des écarts existants entre les femmes et les hommes dans le temps consacré aux soins et au travail non rémunéré ;
 - b) assurent un égal accès aux biens et services;
 - c) veillent à l'absence de discrimination lors de la jouissance des biens et services.

Article 6

Participation à la vie politique et citoyenne

1. Les États membres veillent à l'intégration systématique des questions de genre dans l'adoption de leur budget et par conséquent dans toutes les dépenses publiques. Les budgets nationaux sont pensés pour encourager et faciliter l'accès à la protection sociale, aux avantages sociaux, aux soins de santé et à l'éducation, ainsi que l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public en tenant compte des différences entre les conditions, les situations et besoins des femmes et des hommes;
2. Les États membres assurent l'égal participation des femmes et des hommes à la société civile et la vie politique. À ces fins, les États membres :
 - a) assurent l'égal accès aux fonctions politiques électives des hommes et des femmes. Lorsqu'ils recourent aux scrutins de liste, ils s'assurent que les listes candidates respectent le principe de parité entre les hommes et les femmes et se situent entre 40 et 60% de représentation;
 - b) assurent une représentation minimale d'au moins 30% de parité entre les hommes et les femmes au sein des différents gouvernements nationaux.

Article 7

Congés de paternité et d'adoption

1. Les États membres veillent à accorder les mêmes congés de paternités et de maternités sans tenir compte de la manière dont la filiation est établie au sein de leurs droits internes.
2. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les parents jouissent d'un congé parental indemnisé de 180 jours, qui sont répartis conformément aux choix des deux parents.
3. Le congé de paternité est accordé indépendamment de la situation familiale du travailleur, telle qu'elle est définie par la législation nationale.

Article 8

Prescriptions minimales

1. Les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes que celles prévues dans la présente directive.
2. La présente directive ne porte pas atteinte aux dispositions plus favorables relatives à la protection des droits femmes.
3. La mise en œuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection contre la discrimination déjà accordé par les États membres dans les domaines régis par la présente directive.

Article 9

Utilisation des statistiques

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout employeur, public ou privé, établisse un registre statistique comprenant les salaires de chaque employé ainsi que leur sexe.
2. Ces données seront transmises automatiquement à l'organisme de promotion de l'égalité de traitement. L'organisme de promotion de l'égalité de traitement émet des recommandations aux différents employeurs pour diminuer tout écart de salaires.
3. Dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement, elle peut demander à l'organisme de promotion de l'égalité de traitement de lui communiquer les statistiques d'écarts salariaux afin de présumer une discrimination.

Article 10

Engagements à la prévention de toute discrimination

1. Les États membres veillent à ce que les employeurs, publics ou privés puissent remplir un engagement à la prévention de toute discrimination. Cet engagement comprend une évaluation des potentielles discriminations et un ensemble de mesure mobilisée pour y remédier.
2. Les associations, les organisations ou les personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que les dispositions de la présente directive participent à cet engagement.

Article 11

Label « Europe égalitaire ».

1. Un label « Europe égalitaire » est accordé aux employeurs qui :
 - a) n'ont pas été condamné pour une affaire de discrimination durant les 3 dernières années de l'obtention du label
 - b) Démontre par les statistiques visées à l'article 9 un écart salarial général entre les sexes de maximum 5 %.
 - c) ont consacré un engagement à la prévention de toute discrimination, et ont respecté cet engagement. Cet engagement peut prendre la forme de formations des employés pour prévenir de toutes discriminations.
2. Sans préjudice des dispositions constitutionnelles et des réglementations européennes applicables, les États membres réservent des subventions aux employeurs ayant obtenu le label « Europe égalitaire ».

CHAPITRE III

DROIT AU RECOURS

Article 12

Défense des droits

1. Les États membres veillent à ce que des procédures judiciaires et/ou administratives, visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par le non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite se sont terminées.
2. Les États membres veillent à ce soit supprimé tout élément intentionnel lorsqu'il s'agit d'établir une discrimination.
3. 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 au sens de la présente directive soit réellement et effectivement réparé ou indemnisé, selon des modalités qu'ils fixent, de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi. Une telle indemnisation ou réparation n'est pas a priori limitée par un plafond maximal.
4. Les États membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que les dispositions de la présente directive soient respectées puissent, pour le compte 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.

Article 13

Charge de la preuve

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leurs systèmes judiciaire et administratif, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.
2. Le paragraphe 1 ne fait pas obstacle à l'adoption par les États membres de règles de la preuve plus favorables aux plaignants.

Article 14

Protection contre les rétorsions

- 1 Les États membres introduisent dans leur système juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les personnes contre tout traitement ou toute conséquence défavorable en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.
2. Les protections contre les rétorsions couvrent également les actions indirectes, directes, personnelles ou non, y compris les menaces de représailles et tentatives de représailles, notamment sous les formes suivantes:
 - a) suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes;
 - b) rétrogradation ou refus de promotion;
 - c) transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail
 - d) suspension de la formation;
 - e) évaluation de performance ou attestation de travail négative;
 - f) mesures disciplinaires imposées ou administrées, réprimande ou autre sanction, y compris une sanction financière;
 - g) coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme;
 - h) discrimination, traitement désavantageux ou injuste;
 - i) non-conversion d'un contrat de travail temporaire en un contrat permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent;
 - j) non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail temporaire;
 - k) préjudice, y compris les atteintes à la réputation de la personne, en particulier sur les réseaux sociaux, ou pertes financières, y compris la perte d'activité et la perte de revenu;
 - l) mise sur liste noire sur la base d'un accord formel ou informel à l'échelle sectorielle ou de la branche d'activité, pouvant impliquer que la personne ne trouvera pas d'emploi à l'avenir au niveau du secteur ou de la branche d'activité;
 - m) résiliation anticipée ou annulation d'un contrat pour des biens ou des services;
 - n) annulation d'une licence ou d'un permis;
 - o) orientation vers un traitement psychiatrique ou médical.

Article 15

Sanctions

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer l'application de celles-ci. Les sanctions, qui peuvent comprendre le versement d'une indemnisation à la victime, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres notifient ces dispositions à la Commission au plus tard le 21 décembre 2022. Ils notifient également toute modification ultérieure les concernant dans les meilleurs délais.

CHAPITRE IV SENSIBILISATION

Article 16

Dialogue avec les parties prenantes concernées

En vue de promouvoir le principe de l'égalité de traitement, les États membres encouragent le dialogue avec les parties prenantes concernées qui ont, conformément aux pratiques et législations nationales, un intérêt légitime à contribuer à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe dans les domaines de l'accès à des biens et services et de la fourniture de biens et services.

Article 17

Organisme de promotion de l'égalité de traitement

1. Les États membres 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 et prennent les dispositions nécessaires. Ces organismes peuvent faire partie d'organes chargés de défendre à l'échelon national les droits de l'homme, de protéger les droits des personnes ou de mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement.
2. Les États membres veillent à ce que les organismes visés au paragraphe 1 aient pour compétence:
 - a) sans préjudice des droits des victimes et des associations, organisations et autres personnes morales visées à l'article 7, paragraphe 4, d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination;
 - b) de procéder à des études indépendantes concernant les discriminations;
 - c) de publier des rapports indépendants et de formuler des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations.

Article 18
Défense des droits

1. Afin de réduire le nombre de cas de recours individuels sur le long terme, les États membres veillent au développement de campagne de sensibilisation du public contre les discriminations et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les rôles leur étant attribués.
2. Les États membres veillent à faciliter l'existence de formations sur l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans les domaines du travail et de la participation politique sur les sujets énoncés au paragraphe 1.
3. Les États membres veillent à ce que tout organisme, public ou privé, désigne un référent à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Il est en charge des relations entre cet organisme et l'organisme de promotion de l'égalité de traitement visé à l'article 11. Il sert d'interlocuteur privilégié cherchant à s'informer sur ou à faire valoir leurs droits en matière d'égalité de traitement, notamment sur les mécanismes de recours prévus par la présente directive et le droit existant.

CHAPITRE V
DISPOSITIONS FINALES

Article 19

Protection des données personnelles

1. Lors du traitement de données à caractère personnel au titre de l'article 7bis, les organismes de promotion de l'égalité de traitement visé à l'article 12 et les employeurs se conforment au règlement (UE) no 2016/679. Aux fins du traitement de données à caractère personnel, ils sont considérés comme responsables du traitement des données.
2. Les organismes de promotion de l'égalité de traitement et les employeurs veillent à ce que les données à caractère personnel qu'ils ont collectées en vertu de la présente directive ne soient pas utilisées à d'autres fins que celles visées à l'article 7bis. Ils effacent toutes les données à caractère personnel collectées à cette fin dans un délai maximal de vingt-quatre mois après la publication des parties concernées.
3. Les données à caractère personnel peuvent être conservées au-delà des délais fixés au paragraphe 2 lorsqu'une telle conservation est nécessaire pour les besoins de procédures judiciaires ou administratives concernant la vérification du respect du principe d'égalité de traitement. Toutes ces données à caractère personnel sont effacées dans un délai

maximal d'une semaine après la date de conclusion desdites procédures au moyen d'une décision finale ou après que tout audit, appel, litige ou réclamation a été réglé.

4. Les responsables du traitement des données visé au paragraphe 1 mettent en œuvre les mesures techniques et d'organisation appropriée pour protéger les données à caractère personnel contre la destruction accidentelle ou illicite, la perte accidentelle, l'altération, la diffusion ou l'accès non autorisés, notamment lorsque le traitement des données comporte leur transmission sur un réseau, ainsi que contre toute autre forme de traitement illicite.
5. Le Contrôleur européen de la protection des données s'assure et fait en sorte que les organismes de promotion de l'égalité de traitement et les employeurs respectent et protègent les libertés et droits fondamentaux des personnes physiques lors du traitement des données à caractère personnel conformément à la présente directive. Sans préjudice d'un recours juridictionnel, toute personne concernée peut présenter une réclamation au Contrôleur européen de la protection des données si elle estime que son droit à la protection des données à caractère personnel la concernant a été violé à la suite du traitement de ces données par les organismes de promotion de l'égalité de traitement ou les employeurs.
6. Les organismes de promotion de l'égalité de traitement et les employeurs sont responsables, conformément au droit national applicable, des dommages qu'ils causent lors du traitement des données à caractère personnel conformément au présent règlement. Les États membres veillent à ce que des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives soient appliquées en cas de violation de la présente directive et du règlement (UE) 2016/679, notamment en cas d'utilisation frauduleuse des données à caractère personnel.

Article 20

Transposition

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 31 décembre 2022. Ils communiquent sans délai à la Commission le texte de ces dispositions.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de

leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans les domaines régis par la présente directive.

Article 21

Rapport

1. Les États membres communiquent à la Commission, au plus tard le 31 juin 2025 et ensuite tous les cinq ans, toutes les informations disponibles concernant la mise en œuvre de la présente directive.
2. Le rapport de la Commission prend en considération le point de vue des parties prenantes concernées.

Article 22

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal Officiel de l'Union européenne.

Article 23

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 1^{er} mars 2021

Par le Parlement européen

Le président

Par le Conseil

Le président