

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

15 juni 2015

15 juin 2015

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**waarbij wordt gevraagd de Europese
Commissie te verzoeken door te gaan met de
bespreking van het voorstel van een richtlijn
betreffende het zwangerschapsverlof**

(ingediend door
mevrouw Gwenaëlle Grovonius c.s.)

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**demandant à la Commission européenne de
poursuivre l'examen de la Directive relative
au congé de maternité**

(déposée par
Mme Gwenaëlle Grovonius et consorts)

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
 QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
 CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
 CRABV: Beknopt Verslag
 CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)

PLEN: Plenum
 COM: Commissievergadering
 MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
 QRVA: Questions et Réponses écrites
 CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
 CRABV: Compte Rendu Analytique
 CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
 PLEN: Séance plénière
 COM: Réunion de commission
 MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
 Natieplein 2
 1008 Brussel
 Tel.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.dekamer.be
 e-mail: publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
 Place de la Nation 2
 1008 Bruxelles
 Tél.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.lachambre.be
 courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Momenteel is de genderongelijkheid nog steeds een feit. In bepaalde regio's van de wereld is die ongelijkheid weliswaar meer uitgesproken dan in andere, maar ook Europa ontkomt er niet aan.

Die ongelijkheid komt uiteraard tot uiting in de economische wereld; niet alleen is nog steeds sprake van loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen, maar er zijn ook nog steeds te weinig vrouwen in de hoogste beslissingsniveaus aanwezig.

Die ongelijkheid komt eveneens sterk tot uiting in het privéleven, waar vrouwen het met name moeilijk hebben werk en gezin op elkaar af te stemmen, niet alleen omdat ze meer tijd spenderen aan huishoudelijke taken, maar ook omdat ze vaak meer betrokken zijn bij de opvoeding van hun kinderen. Ondanks de vaststelling dat die ingesteldheid de jongste jaren gelukkig sterk is geëvolueerd en dat de mannen meer bij het gezinsleven betrokken zijn, moeten we ons ervan bewust zijn dat die ongelijkheid niettemin standhoudt. In dat verband kan worden verwezen naar het ouderschapsverlof: hoewel het aantal mannen dat ouderschapsverlof heeft genomen, de jongste jaren fors is gestegen (van 2 991 in 2002 naar 30 118 in 2012), nemen in hoofdzaak de vrouwelijke werknemers ouderschapsverlof (87 292 vrouwen in 2012).

De ongelijkheid mag dan wel deels weggewerkt zijn, toch moet de strijd doorgaan. Dat is onder meer het geval met betrekking tot de bescherming van het moederschap.

Zwangerschap en moederschap zijn bijzondere momenten in het leven van een vrouw. Werkende moeders staan doorgaans voor een tweeledige uitdaging: hun taak als moeder compromisloos vervullen en hun arbeidsvermogen niet verliezen, omdat ze actief en efficiënt willen blijven én in het beroepsleven willen staan.

Om die tweeledige uitdaging aan te gaan, moeten zwangere vrouwen bijzondere bescherming genieten, niet alleen om hun eigen gezondheid en die van hun kind te vrijwaren, maar ook opdat zij er zeker van kunnen zijn dat zij hun baan niet zullen verliezen louter om reden van hun zwangerschap of hun zwangerschapsverlof. Een dergelijke bescherming waarborgt niet alleen dat vrouwen gelijkelijk toegang hebben tot werk, maar garandeert bovendien een continu inkomen, dat vaak onontbeerlijk is voor het welzijn van het gezin.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Actuellement, les inégalités entre les hommes et les femmes demeurent une réalité. Une réalité plus ou moins prégnante en fonction des régions du monde mais à laquelle l'Europe n'échappe pas.

Ces inégalités touchent évidemment la sphère économique avec non seulement une inégalité salariale toujours existante entre les hommes et les femmes mais aussi avec une présence toujours insuffisante des femmes aux plus hauts niveaux de décision.

Ces inégalités sont également importantes dans la sphère privée, notamment dans la difficile conciliation pour les femmes entre leur vie privée et professionnelle en raison non seulement du temps plus important qu'elles consacrent aux tâches ménagères mais aussi à leur implication souvent plus grande dans l'éducation de leurs enfants. Car, même si les mentalités ont fort heureusement évolué ces dernières années et si les hommes s'impliquent davantage dans la vie de famille, des inégalités persistent et il faut en être conscient. On constate par exemple que, si le nombre d'hommes ayant pris un congé parental a fortement augmenté ces dernières années, passant de 2991 en 2002 à 30 118 en 2012, ce sont toujours les femmes qui représentent la grande majorité des travailleurs en congé parental, puisqu'elles étaient 87 292 dans ce cas en 2012.

Même si les progrès en matière d'égalité sont indéniables, le combat doit se poursuivre. C'est ainsi le cas en ce qui concerne la protection de la maternité.

La grossesse et la maternité sont des moments particuliers dans la vie des femmes. Les mères qui travaillent sont généralement confrontées à un double défi: assumer pleinement leur rôle maternel et garder leurs capacités de travail de manière à rester actives, efficaces et insérées dans la vie professionnelle.

Pour relever ce double défi, les femmes enceintes doivent ainsi pouvoir bénéficier d'une protection particulière, non seulement, pour ne pas mettre en péril leur santé et préserver celle de leur enfant mais également pour être assurées qu'elles ne perdront pas leur emploi, simplement en raison d'une grossesse ou d'un congé de maternité. Une telle protection ne garantit pas seulement aux femmes un accès égal à l'emploi, elle garantit aussi la continuité d'un revenu, souvent indispensable au bien-être du foyer.

Als men mannen en vrouwen echt gelijke kansen wil geven en hen gelijk wil behandelen, alsook de werkende vrouwen een behoorlijke economische zekerheid wil bieden, is het bijgevolg van zeer groot belang dat de gezondheid van zwangere vrouwen wordt gevrijwaard en dat zij worden beschermd tegen discriminatie op de werkvloer.

Het is belangrijk dat de beleidsmaatregelen rekening houden met die noodzaak. Daartoe moet absoluut een voluntaristisch gezinsbeleid worden aangemoedigd en moet worden gewaarborgd dat de bescherming van de gezondheid van de toekomstige moeders in balans is met de bevordering van de gendergelijkheid.

Op Europees niveau verplicht Richtlijn 92/85/EEG¹ de lidstaten te voorzien in een zwangerschapsverlof van ten minste veertien aaneengesloten weken, waarvan ten minste twee weken te nemen voor of na de bevalling, en met een vergoeding die minstens evenveel bedraagt als een ziekte-uitkering binnen een door de lidstaten vast te stellen bovengrens.

In 2008 heeft de Europese Commissie beslist een aanvang te maken met de herziening van de wetgeving op het zwangerschapsverlof. Zo werd een ontwerp tekst voorbereid die beoogt voormelde Richtlijn 92/85/EEG te wijzigen door de minimumduur te verhogen tot achttien weken, waarvan verplicht zes weken na de bevalling en met een vergoeding die minstens evenveel bedraagt als het gemiddelde loon, eventueel binnen een door de lidstaten vast te stellen bovengrens en op voorwaarde dat dit bedrag niet minder bedraagt dan dat van de uitkering bij ziekte.

Vanuit de overtuiging dat de wetgeving ter zake in de verschillende Europese lidstaten niet ver genoeg ging om de gezondheid van vrouwen te beschermen, stak het Europees Parlement in 2010 van wal met een veel krachtiger initiatief: bij grote meerderheid werd een voorstel voor een richtlijn aangenomen die in voormelde Richtlijn 92/85/EEG de volgende wijzigingen moest aanbrengen:

1. een verlof van twintig aaneengesloten weken, te nemen voor en/of na de bevalling;
2. het behoud van een vergoeding en/of een equivalente uitkering;

¹ Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG).

Dès lors, préserver la santé des femmes enceintes et les protéger contre la discrimination professionnelle est essentiel si l'on veut parvenir à une véritable égalité des chances et de traitement pour les hommes et les femmes et permettre à celles qui travaillent de vivre dans de bonnes conditions de sécurité économique.

Il est important que les mesures politiques tiennent compte de cette nécessité. Il est indispensable de promouvoir une politique familiale volontariste et de garantir un équilibre entre, d'une part, la protection de la santé des futures mères et, d'autre part, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au niveau européen, la Directive 92/85/CEE¹ oblige les États membres à prévoir un congé de maternité d'une durée minimale de 14 semaines continues, dont deux semaines obligatoires avant ou après l'accouchement, et rémunéré au moins au niveau des prestations de maladie, dans la limite d'un plafond à fixer par les États membres.

En 2008, la Commission européenne a décidé de lancer le processus de révision de la législation sur le congé de maternité. Elle a ainsi préparé un projet visant à modifier la Directive 92/85/CEE précitée afin de porter cette durée minimale à 18 semaines, dont 6 semaines obligatoires après l'accouchement, avec une rémunération au moins équivalente au salaire moyen, dans la limite d'un plafond éventuel déterminé par les États membres, pour autant que son montant ne soit pas inférieur à celui de la prestation octroyée en cas de maladie.

En 2010, estimant que les diverses législations européennes en la matière restaient encore trop peu protectrices à l'égard de la santé des femmes, le Parlement européen s'est lancé dans une initiative beaucoup plus forte, en adoptant à une large majorité un projet de directive portant modification de la Directive 92/85/CEE précitée qui prévoit quant à lui:

1. un congé de 20 semaines continues, réparties avant et/ou après l'accouchement;
2. le maintien d'une rémunération et/ou d'une prestation équivalente;

¹ 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).

3. het verbod op nachtwerk;

4. het verbod op ontslag tot minstens zes maanden na het einde van het zwangerschapsverlof;

5. de invoering van een vaderschapsverlof van tien werkdagen, vergoed tegen 100 %.

Helaas raakte de zaak geblokkeerd op het niveau van de Europese Raad, waardoor de ontwerp-richtlijn — onder het voorzitterschap van achtereenvolgens België, Hongarije en Polen — niet voor tweede lezing aan het Parlement kon worden voorgelegd. Oorzaak van de blokkering: de hevige tegenkanting van enkele lidstaten. In december 2014 besliste de Europese Commissie de richtlijn betreffende het zwangerschapsverlof op te nemen in het “programma voor gezonde en resultaat-gerichte regelgeving” (REFIT): als de verschillende wetgevers niet binnen zes maanden voortgang maken met het dossier, zal het voorstel worden ingetrokken.

Het gevolg daarvan zou zijn dat Richtlijn 92/85/EEG, met haar minimalistische bepalingen, van kracht blijft, ook al dateert die richtlijn van meer dan twintig jaar geleden en leidt ze tot zeer uiteenlopende situaties in de verschillende EU-landen. In België, bijvoorbeeld, geldt een zwangerschapsverlof van vijftien weken met gedeeltelijk loonbehoud, terwijl zwangere werknemers in, bijvoorbeeld, Estland recht hebben op twintig weken met volledig loonbehoud. De Belgische Commissaris Marianne Thyssen heeft tijdens haar hoorzitting trouwens aangegeven dat de richtlijn op het zwangerschapsverlof, na het meningsverschil tussen de Commissie en de Raad omtrent de duur van dat verlof, tijdens de nieuwe zittingsperiode opnieuw zou worden besproken.

De duur van het zwangerschapsverlof en de kosten van het 100 %-loonbehoud tijdens dat verlof zijn twistpunten voor de regeringen van de verschillende lidstaten. Bij de evaluatie van het voornoemde wetgevingsvoorstel van het Europees Parlement werd evenwel besloten dat de bepalingen van dat voorstel een interessante investering betekenen voor de Europese economieën. De kostprijs daarvan zou immers grotendeels worden gedekt door een verhoging van de werkzaamheidsgraad bij vrouwen. De werkzaamheidsgraad bij vrouwen zakt nu met meer dan 10 % wanneer ze kinderen hebben. De landen waar het zwangerschapsverlof het langst duurt, tellen het hoogste aantal actieve vrouwen op de arbeidsmarkt.

Voorts hebben de lidstaten met de hoogste werkzaamheidsgraad bij vrouwen tevens de hoogste vruchtbaarheidscijfers.

3. l'interdiction du travail de nuit;

4. l'interdiction du licenciement jusqu'à 6 mois minimum après le terme du congé maternité;

5. l'introduction d'un congé de paternité de 10 jours ouvrables, rémunéré à 100 %.

Un blocage au niveau du Conseil européen est malheureusement survenu, empêchant un passage en deuxième lecture au Parlement sous différentes présidences (belge, hongroise, polonaise); blocage provoqué par l'opposition ferme de quelques États membres. En décembre 2014, la Commission européenne a décidé d'inclure la directive sur le congé de maternité dans le “programme pour une réglementation affûtée et performante” (REFIT): elle donne un délai de 6 mois aux différents législateurs pour avancer sur le dossier, sous peine de retrait de la proposition.

Cela aurait pour conséquence le maintien en vigueur de la directive 92/85/CEE précitée avec ses dispositions minimales, qui a plus de 20 ans et qui crée des situations totalement divergentes au sein des pays de l'Union européenne. Ainsi, par exemple, la Belgique prévoit actuellement un congé de maternité de 15 semaines avec le maintien partiel de la rémunération tandis que l'Estonie, par exemple, prévoit un congé de 20 semaines avec le maintien intégral de la rémunération. Lors de son audition, la Commissaire belge Marianne Thyssen a, par ailleurs, déclaré que la Directive sur le congé maternité serait, après le désaccord entre la Commission et le Conseil sur la durée de ce congé, rediscutée lors de la nouvelle législature.

Les questions relatives à la durée du congé et au coût de la rémunération à 100 % durant ce congé ont fait l'objet de controverses entre les gouvernements des différents États membres. Cependant, l'évaluation de la proposition législative précitée du Parlement européen a pourtant conclu que les dispositions qui y sont contenues représentent un investissement intéressant pour les économies européennes. Son coût serait, en effet, couvert en très grande partie par une augmentation du taux d'emploi des femmes. Actuellement, le taux d'emploi des femmes chute de plus de 10 % lorsqu'elles ont des enfants. Dans les pays où les congés de maternité sont les plus longs, les taux d'emploi des femmes sont les plus élevés.

Par ailleurs, les États membres ayant des taux d'emploi des femmes élevés sont aussi les pays où les taux de fécondité sont les plus importants.

Naast een ongunstige sociale en economische context vormen de problemen die vrouwen ondervinden bij het op elkaar afstemmen van werk en verantwoordelijkheden thuis één van de belangrijkste hindernissen om de arbeidsmarkt te betreden of er actief te blijven. In de praktijk zorgt dat voor een horizontale en een verticale scheiding. Zwangere vrouwen en jonge moeders behoren tot de meest kwetsbare werknemers op de arbeidsmarkt, en dat wordt er niet beter op in tijden van economische crisis. Daarom is er echt en dringend nood aan een betere bescherming van vrouwen tijdens hun zwangerschap en bij hun terugkeer naar het werk, en bovenal aan een eenvormige regeling in alle Europese landen.

Tot slot heeft het Europees Parlement een voorstel voor een richtlijn ingediend om een gewaarborgd en vergoed ouderschapsverlof te garanderen, waardoor een billijker verdeling van de sociale rechten en een betere verdeling van de verantwoordelijkheden tussen vrouwen en mannen mogelijk wordt gemaakt. Dat is een essentiële stap inzake gendergelijkheid. Krachtens de wetgevingsresolutie van 2010 zouden vaders aldus recht hebben op twee weken niet-overdraagbaar verlof én op hun volledig loon. Dit is een belangrijke te vermelden bepaling.

Outre un climat social et économique défavorable, la difficulté des femmes à équilibrer leur travail avec leurs responsabilités privées constitue l'un des principaux obstacles à leur entrée ou leur maintien sur le marché du travail. Sur le plan pratique, cela provoque une ségrégation horizontale et verticale. Les femmes enceintes et les jeunes mères figurent parmi les travailleurs les plus vulnérables sur le marché du travail et cette situation est exacerbée en période de difficultés économiques. Par conséquent, il y a un besoin réel et urgent de renforcer la protection des femmes durant leur grossesse et lors de leur retour au travail et, surtout, d'harmoniser la situation dans l'ensemble des pays européens.

Enfin, et c'est un élément essentiel en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, le Parlement européen a introduit sa proposition de Directive garantissant un congé de paternité garanti et rémunéré, permettant ainsi une répartition plus équitable des droits sociaux et un meilleur partage des responsabilités entre les femmes et les hommes. Selon la résolution législative de 2010, les pères auraient ainsi droit à deux semaines de congé non transférables et à leur salaire entier. C'est une disposition importante qu'il convient de mentionner.

Gwenaëlle GROVONIUS (PS)
Fabienne WINCKEL (PS)
Nawal BEN HAMOU (PS)
Philippe BLANCHART (PS)

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. wijst op het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie;

B. attendeert erop dat slechts 63 % van de vrouwelijke bevolking van de Europese Unie aan de slag is, terwijl de doelstelling inzake de werkzaamheidsgraad bij vrouwen op 75 % werd vastgesteld door Europa 2020, een strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei (3 maart 2010 — COM(2010) 2020 definitief);

C. wijst erop dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de EU 16 % bedraagt en dat het pensioen van vrouwen gemiddeld 39 % lager is dan dat van mannen;

D. geeft aan dat vrouwen vaker deeltijds werken en dat de armoede bij vrouwen grotendeels te wijten is aan de onzekerheid van hun baan;

E. verwijst naar ILO-Conventie nr. 183 ter bescherming van het moederschap, waarvan artikel 4, punt 1, in een zwangerschapsverlof van minimum 14 weken voorziet;

F. geeft aan dat de uitbreiding en de harmonisering van de bepalingen inzake het zwangerschapsverlof zullen bijdragen tot de bescherming van de vrouwen op de arbeidsmarkt, het bereiken van een balans tussen werk en gezin zullen bewerkstelligen en vrouwen economisch zelfstandiger zullen maken;

G. attendeert op de wijzigingen van de Europese regelgeving inzake het zwangerschapsverlof, alsook op het feit dat de wegwerking van de genderongelijkheid op de arbeidsmarkt de werkzaamheidsgraad bij vrouwen zou moeten verhogen en aldus zou moeten leiden tot meer economische groei in de lidstaten;

H. wijst erop dat het voormelde voorstel van de Europese Commissie nog steeds geblokkeerd is in de Raad van de Europese Unie;

I. verwijst naar de Resolutie over zwangerschapsverlof (2015/2655) die het Europees Parlement op 20 mei 2015 heeft aangenomen.

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. vu la proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil portant modification de la Directive du Conseil 92/85/CEE 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;

B. vu que seulement 63 % des femmes de l'Union européenne travaillent, alors que l'objectif en matière de taux d'emploi des femmes a été fixé à 75 % par la Stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive du 3 mars 2010 (COM(2010) 2020 Final);

C. vu que l'écart salarial entre les hommes et les femmes au sein de l'UE s'élève à 16 % et que la pension des femmes est en moyenne inférieure de 39 % à celle des hommes;

D. considérant que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel et que la pauvreté des femmes est en grande partie due à la précarité de leur emploi;

E. vu la Convention de l'OIT n°183 sur la protection de la maternité qui prévoit, en son article 4, point 1, un congé de maternité de 14 semaines minimum;

F. considérant que l'extension et l'harmonisation des dispositions relatives au congé de maternité contribueront à la protection des femmes sur le marché du travail, faciliteront la réalisation d'un équilibre entre le travail et la vie privée et favoriseront une meilleure autonomie économique des femmes;

G. considérant que, d'une part, les modifications apportées à la législation européenne concernant le congé de maternité et, d'autre part, l'élimination des inégalités entre les sexes sur le marché du travail devraient améliorer le taux d'emploi des femmes et ainsi engendrer une meilleure croissance économique dans les États membres;

H. considérant le blocage subsistant au sein du Conseil de l'Union européenne concernant la proposition précitée de la Commission européenne;

I. vu la Résolution sur le congé de maternité 2015/2655 adoptée par le Parlement européen le 20 mai 2015.

VERZOEKT DE REGERING:

1. er bij de Raad van de Europese Unie krachtdadig op aan te dringen de bespreking te hervatten van het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad van 3 oktober 2008 tot wijziging van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992, dan wel een nieuw wetgevingsvoorstel in te dienen;

2. er bij de andere lidstaten op aan te dringen de bespreking van het voormelde voorstel voor een richtlijn binnen de door de Commissie vastgestelde termijn te hervatten, opdat dat voorstel *in fine* kan worden aangenomen door de Raad van de Europese Unie, alsook op zijn minst een nieuw wetgevend initiatief te nemen om Richtlijn 92/85/EEG van 19 oktober 1992 te herzien.

27 mei 2015

DEMANDE AU GOUVERNEMENT:

1. de plaider vigoureusement au sein Conseil de l'Union européenne pour la reprise des négociations sur la proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil du 3 octobre 2008 portant modification de la directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 ou de déposer une nouvelle proposition législative;

2. d'insister auprès des autres États membres pour reprendre les négociations concernant la proposition de Directive précitée dans les délais fixés par la Commission afin de permettre, *in fine*, son adoption par le Conseil de l'Union européenne et, à tout le moins, pour engager une nouvelle initiative législative visant à réviser la directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992.

27 mai 2015

Gwenaëlle GROVONIUS (PS)
Fabienne WINCKEL (PS)
Nawal BEN HAMOU (PS)
Philippe BLANCHART (PS)