

# **BULLETIN QUESTIONS JURIDIQUES D'ÉGALITÉ**

**N° 2/2007**

**Bulletin du réseau d'experts juridiques sur  
l'application du droit communautaire en matière  
d'emploi, d'affaires sociales et d'égalité de  
traitement entre les femmes et les hommes**

**Emploi et Affaires sociales**

**Commission européenne**  
Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances  
Unité EMPL/G/2

Thème  
**Égalité de traitement entre les femmes et les hommes**

Manuscrit achevé en avril 2007

Le contenu de ce document n'exprime pas nécessairement l'avis ou la position de la Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances. Ni la Commission européenne ni aucune personne agissant en son nom n'est responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette publication.

**Bulletin sur les questions juridiques d'égalité**  
**N° 2/2007**

Production: Susanne Burri, Sacha Prechal et Irene van Seggelen

Le présent Bulletin peut être consulté en ligne sur:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/bulletin\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_fr.html)

Les informations communiquées dans ce Bulletin reflètent, autant que faire se peut, la situation au 15 mars 2007.

## Introduction – quelques tendances générales

L'Année européenne de l'égalité des chances a été inaugurée à l'échelon européen par un Sommet sur l'égalité organisé à Berlin le 30 janvier en présence de Vladimir Špidla, Commissaire en charge de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, et de Ursula von der Leyen, ministre allemande des Affaires familiales, des personnes âgées, de la femme et de la jeunesse. Ce premier événement majeur de l'Année européenne a réuni des ministres européens, des membres d'organismes de promotion de l'égalité, et des représentants d'organisations syndicales, patronales et de la société civile. Le réseau d'experts juridiques sur l'application du droit communautaire en matière d'emploi, d'affaires sociales et d'égalité entre les femmes et les hommes était représenté par Mme De Simone. Quelque 450 personnes étaient invitées. Le sommet poursuivait un triple objectif: donner le coup d'envoi de l'Année européenne, identifier des mesures spécifiques pour faire de l'égalité des chances une réalité en Europe et échanger des bonnes pratiques dans ce domaine.<sup>1</sup>

Un nouveau site Web consacré à l'Année européenne a été inauguré: il propose des informations en allemand, en anglais et en français.<sup>2</sup> L'Année européenne a pour objectifs principaux d'informer les citoyens de leur droit à la non-discrimination et à l'égalité de traitement, de promouvoir l'égalité des chances pour tous et de lancer un vaste débat sur les bienfaits de la diversité. La plupart des activités seront organisées à l'échelon national, régional et local dans les 27 États membres et en Islande, au Liechtenstein et en Norvège. Ce sont les Organismes nationaux de mise en œuvre qui définissent les stratégies et priorités nationales, et qui recensent et exécutent les activités les plus aptes à y répondre. Le présent Bulletin fournit des informations à propos de plusieurs conférences et projets menés au niveau national dans le cadre de l'Année européenne.<sup>3</sup>

Une enquête sur la discrimination en Europe a été réalisée dans le cadre de la préparation de l'Année européenne.<sup>4</sup> Elle révèle qu'une proportion importante d'Européens considèrent que la discrimination est répandue dans leur pays. La discrimination fondée sur le sexe est perçue par quelque 40 % d'entre eux.<sup>5</sup> Une nette majorité souhaite que davantage de femmes occupent un poste de direction (77 %) et soient députés (72 %). L'enquête fait apparaître un large soutien aux mesures en faveur de l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi. Elle révèle par ailleurs la très faible notoriété de la législation interdisant la discrimination: un tiers seulement (32 %) des citoyens européens connaissent leurs droits s'ils devaient faire l'objet d'une discrimination ou d'un harcèlement.

Différentes études ont en outre été réalisées au niveau européen, parmi lesquelles une analyse des mesures législatives en vigueur – et de leur impact – pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en dehors des domaines de l'emploi et du travail<sup>6</sup>, et une analyse de la discrimination multiple au sein de l'Union européenne.

<sup>1</sup> Voir [http://ec.europa.eu/employment\\_social/eyeq/index.cfm?cat\\_id=LY](http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?cat_id=LY).

<sup>2</sup> Voir [http://ec.europa.eu/employment\\_social/eyeq/index.cfm?cat\\_id=SPLASH](http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?cat_id=SPLASH).

<sup>3</sup> Voir notamment les rapports concernant la Bulgarie, l'Estonie, le Liechtenstein, la Roumanie et la Slovénie.

<sup>4</sup> *La discrimination dans l'Union européenne*, Eurobaromètre spécial 263, Commission européenne, janvier 2007. Voir le résumé:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/pubst/eurob07sum\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/eurob07sum_fr.pdf).

<sup>5</sup> *La discrimination dans l'Union européenne*, Eurobaromètre spécial 263, Commission européenne, janvier 2007, p. 11.

<sup>6</sup> A. McColgan, J. Niessen, F. Palmer, *Analyse comparative des mesures nationales de lutte contre la discrimination en dehors des domaines de l'emploi et du travail. Étude des mesures législatives en vigueur – et de leur impact – pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en dehors des domaines de l'emploi et du travail*, VT/2005/062, European Human Consultancy & Migration Policy Group, décembre 2006 et A. Masselot et al., *Étude comparative des analyses d'impact existantes de la législation anti-discrimination. Étude des mesures législatives en vigueur – et de leur impact – pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en dehors des domaines de l'emploi et du travail*, VT/2005/062, European Human Consultancy & Migration Policy Group, décembre 2006.

Voir [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/public/pubst\\_fr.htm#stud](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_fr.htm#stud).

Le rapport 2007 de la Commission européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes a été publié en février dernier. Il comprend diverses statistiques récentes concernant les femmes et les hommes au travail et au chômage, et dans l'éducation; la ségrégation fondée sur le sexe et les écarts salariaux; les pourcentages d'hommes et de femmes aux postes décisionnels; etc.<sup>7</sup> Il place deux chantiers au centre des préoccupations européennes: celui de la croissance et de l'emploi, et celui des changements démographiques. Selon le rapport, tous les États membres n'avaient pas rempli, à la fin de 2006, leurs obligations relatives à la transposition de la directive 2002/73/CE. Quatre procédures à l'encontre d'États membres étaient toujours en cours à cette date.

Il n'est guère surprenant de lire dans le rapport que les écarts au préjudice des femmes restent importants sur le marché du travail. Le taux d'emploi féminin progresse néanmoins régulièrement, et même plus rapidement que celui des hommes, puisqu'il a atteint 56.3 % en 2005. La poursuite de cette tendance positive permettrait la réalisation de l'objectif de Lisbonne, à savoir un taux d'emploi féminin de 60 % en 2010.

D'importantes disparités et inégalités subsistent cependant, qui se traduisent par la persistance de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les femmes continuent de gagner, en moyenne, 15 % de moins que les hommes pour chaque heure travaillée. Dans le secteur privé, les femmes gagnaient en moyenne, en 2002, 25 % de moins que les hommes, selon le Groupe d'experts sur le genre, l'insertion sociale et l'emploi, qui a récemment publié un rapport consacré à l'écart salarial entre les femmes et les hommes.<sup>8</sup> Les auteurs du rapport concluent que l'impact du cadre législatif dont l'UE s'est dotée en matière d'égalité de rémunération, aussi exhaustif soit-il, dépend de l'efficacité de sa mise en œuvre, qui peut s'avérer problématique. Il arrive en outre que les règles de procédure d'application fassent défaut, en particulier pour ce qui concerne le principe de la rémunération égale pour un travail égal.

Des conclusions analogues sont formulées par le réseau des experts juridiques sur l'application du droit communautaire en matière d'emploi, d'affaires sociales et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, qui a récemment publié, lui aussi, un rapport sur les aspects juridiques de l'écart salarial.<sup>9</sup> Plutôt qu'une description détaillée des législations nationales en matière d'égalité de rémunération,<sup>10</sup> ce rapport veut contribuer à ramener à l'essentiel la discussion souvent floue autour de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, et propose une réflexion sur la manière dont la loi et les instruments juridiques peuvent contribuer à le combler. Il conclut notamment que cet écart salarial relève principalement d'un problème socioéconomique qu'aucune règle juridique ne parviendra, à elle seule, à résoudre. Les experts n'en considèrent pas moins que la loi a un rôle à remplir, à savoir constituer un cadre pour l'ensemble des acteurs concernés. À partir du moment où elle interdit explicitement la discrimination directe et indirecte en matière de rémunération et qu'elle fait dûment appliquer cette interdiction, et où elle impose des obligations en matière d'égalité de rémunération aux partenaires sociaux et aux employeurs en particulier, la législation peut, en effet, s'avérer un instrument utile. Les mêmes experts concluent toutefois aussi que le grand problème réside dans la mise en pratique et l'application de la loi.

Les contributions des experts du réseau au présent Bulletin font état d'une grande diversité des questions en jeu dans les différents États membres et pays de l'EEE, tant en ce qui concerne la législation que la jurisprudence. Plusieurs exemples de dispositions législatives adoptées et de propositions visant à faire respecter l'égalité entre les hommes et les femmes sont signalés.

---

<sup>7</sup> Commission européenne, *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes - 2007*, COM(2007)49 final, voir [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2007/com2007\\_0049fr01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2007/com2007_0049fr01.pdf)

<sup>8</sup> Groupe d'experts sur le genre, l'insertion sociale et l'emploi, *The gender pay gap – Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries*, Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2006.

<sup>9</sup> Réseau des experts juridiques sur l'application du droit communautaire en matière d'emploi, d'affaires sociales et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, *Legal Aspects of the Gender Pay Gap*, février 2007. Voir: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/report\\_equal\\_pay.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf).

<sup>10</sup> Un aperçu général a été présenté dans le Bulletin 1/2004 du réseau, qui peut être consulté sur [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/bulletin\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_fr.html).

Ainsi en Belgique, par exemple, une loi relative à l'intégration de la dimension de genre (*mainstreaming*) est récemment entrée en vigueur pour faire appliquer les résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunies à Beijing en 1995 et pour intégrer la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales. En Islande, une proposition destinée à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes est à l'étude. Un amendement de la loi sur l'égalité des sexes donnerait au salarié (à la salariée) le droit de faire connaître à tout moment à un tiers des informations concernant sa rémunération. Il serait interdit aux entreprises d'imposer le silence à leur personnel à ce sujet. Une disposition dans ce sens permettrait une plus grande transparence des salaires, laquelle fait encore largement défaut.

Une législation visant à une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes en politique a été adoptée en France. Elle prévoit la parité obligatoire sur certaines listes.

Des développements intéressants sont également signalés en ce qui concerne la conciliation de la vie professionnelle et familiale. En Espagne, une loi visant à encourager le maintien de l'autonomie et la prise en charge des personnes en situation de dépendance a été adoptée. Elle instaure un système d'aide aux personnes dépendantes sous la forme de services ou d'un soutien financier, par exemple. En Irlande, la durée du congé de maternité et du congé de maternité supplémentaire (non rémunéré) a été prolongée, de même que celle du congé et du congé supplémentaire en cas d'adoption; les montants minimum et maximum des allocations de maternité ou d'adoption ont par ailleurs été augmentés. À Chypre, un amendement visant à prolonger le congé de maternité jusqu'à 25 semaines est à l'étude. À Malte, des politiques et mesures pro-familiales sont désormais appliquées dans l'ensemble de la fonction publique, et la pression augmente en vue de faire adopter des dispositions analogues dans le secteur privé. En Italie, différentes mesures d'action positive ont été prises, permettant notamment d'adapter plus facilement le temps de travail dans la perspective d'un meilleur équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales. En Estonie, les pères – plutôt que les mères exclusivement – peuvent désormais bénéficier de l'allocation parentale. Les contributions de plusieurs experts attestent néanmoins de la persistance d'un certain nombre de problèmes dans ce domaine. Ainsi dans quelques États membres, les statistiques montrent que le faible niveau, voire l'absence, de prestation dans le cadre du congé parental a pour effet que ce sont principalement les mères, et beaucoup plus rarement les pères, qui en font usage. Un autre problème survient lorsque des dispositions différentes s'appliquent selon que les parents optent pour un congé parental immédiatement après la période de congé de maternité ou d'adoption, ou s'ils prennent une autre option. Les modifications apportées aux codes du travail laissent parfois de côté la question de la conciliation de la vie professionnelle et familiale, et ne prévoient pas l'étude systématique de l'impact des propositions sur la dimension de genre. En Grèce, plusieurs arrêts intéressants confirment le droit au congé parental pour les hommes comme pour les femmes, interprétant la Constitution et la législation helléniques à la lumière du droit communautaire. Quelques affaires récentes en matière de règles transitoires n'accordent cependant pas les mêmes droits aux magistrats en matière de congé parental.

Il est également signalé qu'une réforme de l'assurance-chômage pourrait donner lieu à une discrimination indirecte fondée sur le sexe en faisant passer de 70 à 80 heures la durée mensuelle de travail requise pour bénéficier d'une allocation de chômage – étant donné que les travailleurs à temps partiel, qui sont surtout des femmes, éprouveront davantage de difficulté à satisfaire ce critère.

Le processus de transposition des directives 2000/78/CE et 2002/73/CE est toujours en cours dans plusieurs États membres. Certains projets de propositions ont été rejetés. La transposition de la directive 2004/113/EC est aujourd'hui amorcée dans beaucoup de pays de l'Union. Plusieurs experts font état de problèmes liés à l'utilisation de facteurs actuariels fondés sur le sexe, dans le cas des régimes de pension par exemple. L'attention est également attirée sur la réticence à limiter la liberté contractuelle des parties privées en ce qui concerne l'accès et la fourniture de biens et de services.

Un nombre non négligeable de contributions au présent Bulletin s'intéressent aux organismes spécialisés. Un organisme chargé de l'ensemble des motifs de discrimination a été mis en place dans certains États membres.

Les contributions présentent toute une série d'affaires très intéressantes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il convient sans doute de signaler plus particulièrement que

la Cour de cassation française a, pour la première fois, appliqué explicitement le concept de 'discrimination indirecte' dans un arrêt. Elle y considère que, même si l'avantage a été accordé aux travailleurs de manière apparemment neutre, il s'agit d'une discrimination indirecte en raison de l'état de santé du salarié. Une affaire italienne confirme la forte protection des femmes contre le licenciement pendant leur grossesse. Il s'agissait en l'occurrence d'une femme travaillant dans le cadre d'un contrat de formation professionnelle et d'emploi à durée déterminée. L'indemnité n'a pas seulement inclus la rémunération à partir du jour du licenciement jusqu'à l'échéance du contrat, mais également la période de suspension de la relation de travail durant le congé de maternité. En Norvège, le licenciement d'une salariée pendant sa période d'essai, après qu'elle ait informé son employeur de sa grossesse, a été jugé non valide par une juridiction civile. La salariée a reçu une indemnité couvrant la perte de revenu, la perte d'allocations de maternité par suite de la perte de revenu, et la perte de revenus futurs durant une période de six mois.

## **Panorama actualisé des instruments de la politique sociale communautaire concernant les questions d'égalité entre les sexes**

Les éditions les plus récentes du Journal officiel des Communautés européennes peuvent être consultées sur le site Internet suivant:

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/JOIndex.do?ihmlang=fr>.

De manière générale, le lecteur est invité à consulter Eurlex (<http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm>) et PreLex, la base de données sur les procédures interinstitutionnelles (<http://europa.eu.int/prelex/apcnet.cfm?CL=fr>).

**Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative aux conditions de travail des travailleurs intérimaires.** COM (2002) 149 final — COD 2002/0072, JO n° C 203 E du 27/08/2002, p.1.

Voir: [http://europa.eu.int/prelex/detail\\_dossier\\_real.cfm?CL=fr&DosId=172619](http://europa.eu.int/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=fr&DosId=172619)

Voir: [http://europa.eu.int/prelex/detail\\_dossier\\_real.cfm?CL=fr&DosId=186510#364993](http://europa.eu.int/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=fr&DosId=186510#364993)

**Avis du Comité économique et social européen sur la 'Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010'**, COM(2006) 92 final, JO n° C 318 du 23/12/2006, p. 173–179.

Voir: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/oj/2006/c\\_318/c\\_31820061223fr01730179.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/oj/2006/c_318/c_31820061223fr01730179.pdf)

**Rapport de la Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres sur une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010, (2006/2132/(INI)),** PE.378.533v02-00, A6-0033/2007.

Voir: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2007-0033+0+DOC+XML+V0//EN&language=FR>

**Avis de la Commission conformément à l'article 251, paragraphe 2, troisième alinéa, point c) du traité CE, sur les amendements du Parlement européen à la position commune du Conseil concernant la proposition de Règlement du Parlement européen et du Conseil portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes conformément à l'article 250, paragraphe 2 du traité CE,** COM/2006/0860 final - 2005/0017 (COD), 15/12/2006

Voir: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2006/com2006\\_0860fr01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2006/com2006_0860fr01.pdf)

**Règlement (CE) n° 1922/2006 du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes,** JO n° L 403 du 20/12/2006, p. 9–17

Voir: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/oj/2006/l\\_403/l\\_40320061230fr00090017.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/oj/2006/l_403/l_40320061230fr00090017.pdf)

**Addendum au règlement (CE) n° 1922/2006 du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (JO n° L 403 du 20 décembre 2006),** JO n° L 54 du 22/2/2007, p. 3. Voir: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2007/l\\_054/l\\_05420070222en00030003.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2007/l_054/l_05420070222en00030003.pdf)

**Conseil de l'Union européenne, Nomination du conseil d'administration de l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes,** 25/01/2007, 5652 SOC 28.

Voir:

[http://register.consilium.europa.eu/servlet/driver?lang=FR&ssf=DATE\\_DOCUMENT+DESC&f\\_c=REGAISEN&srm=25&md=400&typ=Simple&cmsid=638&ff\\_TITRE=Gender+Equality&ff\\_F\\_T\\_TEXT=&ff\\_SOUS\\_COTE\\_MATIERE=&dd\\_DATE\\_REUNION=&rc=3&nr=123&page=Detail](http://register.consilium.europa.eu/servlet/driver?lang=FR&ssf=DATE_DOCUMENT+DESC&f_c=REGAISEN&srm=25&md=400&typ=Simple&cmsid=638&ff_TITRE=Gender+Equality&ff_F_T_TEXT=&ff_SOUS_COTE_MATIERE=&dd_DATE_REUNION=&rc=3&nr=123&page=Detail)

**Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur l'égalité entre les femmes et les hommes – 2007,** COM (2007) 49 final, 7/2/2007

Voir: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2007/com2007\\_0049en01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2007/com2007_0049en01.pdf)

**Communication de la Commission au Parlement européen et au Conseil, L'égalité entre les hommes et les femmes et l'émancipation des femmes dans la coopération au développement**, COM (2007) 100 final, SEC (2007)332, 8/3/2007

See: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2007/com2007\\_0100fr01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2007/com2007_0100fr01.pdf)

#### **Autres nouvelles et publications pertinentes:**

Groupe d'experts sur le genre, l'insertion sociale et l'emploi, **Gender inequalities in the risks of poverties and social exclusions for disadvantaged groups in thirty European Countries**, (9.02.2007), Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, Unité G.1, juillet 2006, Catalogue No. KE-76-06-201-EN-C; ISBN 92-79-02572-4

Voir: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/gender\\_equality/publications\\_fr.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/gender_equality/publications_fr.cfm)

A. McColgan, J. Niessen, F. Palmer, **Analyse comparative des mesures nationales de lutte contre la discrimination en dehors des domaines de l'emploi et du travail. Étude des mesures législatives en vigueur – et de leur impact – pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en dehors des domaines de l'emploi et du travail**, VT/2005/062, European Human Consultancy & Migration Policy Group, décembre 2006

Voir [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/public/pubst\\_fr.htm#stud](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_fr.htm#stud).

A. Masselot et al., **Étude comparative des analyses d'impact existantes de la législation anti-discrimination. Étude des mesures législatives en vigueur – et de leur impact – pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en dehors des domaines de l'emploi et du travail**, VT/2005/062, European Human Consultancy & Migration Policy Group, décembre 2006.

Voir [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/public/pubst\\_fr.htm#stud](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_fr.htm#stud)

Groupe d'experts sur le genre, l'insertion sociale et l'emploi, **The gender pay gap – Origin and policy responses**, (9/2/2007), Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, Unité G.1, juillet 2006, Catalogue No. KE-76-06-200-EN-C - ISBN 92-79-02565-1

Voir: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/gender\\_equality/publications\\_fr.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/gender_equality/publications_fr.cfm)

Réseau d'experts juridiques sur l'application du droit communautaire en matière d'emploi, d'affaires sociales et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, **Legal Aspects of the Gender Pay Gap**, février 2007.

See: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/report\\_equal\\_pay.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf)

## **Panorama actualisé des affaires d'égalité en instance devant la Cour de justice**

Toutes les affaires sur lesquelles la Cour a statué ou qui ont fait l'objet de conclusions se trouvent sur le site Internet de la Cour de justice: <http://curia.eu.int/index.htm>  
On trouvera également la jurisprudence récente relative à l'égalité des sexes sur le site: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/rights/jurisprud.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/rights/jurisprud.html)

### **1. Arrêts rendus**

Aucun arrêt pertinent entre le 11 décembre 2006 et le 15 mars 2007

### **2. Arrêts ayant fait l'objet de conclusions**

#### **Arrêt C-227/04 Lindorfer**

Date de dépôt: 2 juin 2004

Conclusions: 8 septembre 2005

Secondes conclusions: 30 novembre 2006

Article 141 CE – Droits à pension

### **3. Affaires en instance**

#### **Affaire C-116/06 Kiiski**

Date de dépôt: 28 février 2006

Journal officiel: C 121 du 25/5/2006, p.5

Conclusions: 15 mars 2007

Directive 76/207/CEE et directive 2002/73/CE

#### **Affaire C- 231/06 Jonkman**

Date de dépôt: 22 mai 2006

Journal officiel: C 190 du 12/8/2006, p.9

Directive 79/7/CEE

#### **Affaire C- 232/06 Vercheval**

Date de dépôt: 22 mai 2006

Journal officiel: C 190 du 12/8/2006, p.10

Directive 79/7/CEE

#### **Affaire C- 233/06 Permesean**

Date de dépôt: 22 mai 2006

Journal officiel: C 190 du 12/8/2006, p.11

Directive 79/7/CEE

#### **Affaire C-267/06 Tadao Maruko**

Date de dépôt: 20 juin 2006

Journal officiel: C 224 du 16/9/2006, p.20

Directive 2000/78/EC – Barber

#### **Affaire C-300/06 Voß**

Date de dépôt: 6 juillet 2006

Journal officiel: C 249 du 14/10/2006, p.2

Article 141 CE – Rémunération d'heures supplémentaires

#### **Affaire C-460/06 Paquay**

Date de dépôt: 17 novembre 2006

Journal officiel: C 326 du 30/12/2006, p. 44–45

Directive 92/85/CEE – Licenciement

#### **Affaire C-506/06 Mayr**

Date de dépôt: 14 décembre 2006

Journal officiel: C 56 du 10/3/2007, p.14

Directive 92/85/CEE – Travailleuse enceinte

<b>SOMMAIRE</b>	<b>Page</b>
<b>Introduction</b>	<b>4</b>
<b>Panorama actualisé des instruments de la politique sociale communautaire concernant les questions d'égalité entre les sexes</b>	<b>8</b>
<b>Panorama actualisé des affaires d'égalité en instance devant la Cour de justice</b>	<b>10</b>
1. Arrêts rendus	10
2. Arrêts ayant fait l'objet de conclusions	10
3. Affaires en instance	10
<b>Nouvelles des États membres</b>	<b>13</b>
<b>AUTRICHE</b>	<b>13</b>
<i>Anna Sporrer</i>	
<b>BELGIQUE</b>	<b>15</b>
<i>Jean Jacqmain</i>	
<b>BULGARIE</b>	<b>16</b>
<i>Genoveva Tisheva</i>	
<b>CHYPRE</b>	<b>17</b>
<i>Lia Eftstratiou-Georgiades</i>	
<b>RÉPUBLIQUE TCHÈQUE</b>	<b>19</b>
<i>Kristina Koldinská</i>	
<b>DANEMARK</b>	<b>20</b>
<i>Ruth Nielsen</i>	
<b>ESTONIE</b>	<b>22</b>
<i>Anneli Albi</i>	
<b>FINLANDE</b>	<b>24</b>
<i>Kevät Nousiainen</i>	
<b>FRANCE</b>	<b>24</b>
<i>Hélène Masse-Dessen</i>	
<b>ALLEMAGNE</b>	<b>27</b>
<i>Dagmar Schiek</i>	
<b>GRÈCE</b>	<b>29</b>
<i>Sophia Spiliotopoulos</i>	
<b>HONGRIE</b>	<b>32</b>
<i>Csilla Kollonay-Lehoczky</i>	
<b>ISLANDE</b>	<b>33</b>
<i>Herdís Thorgeirsdóttir</i>	
<b>IRLANDE</b>	<b>35</b>
<i>Frances Meenan</i>	
<b>ITALIE</b>	<b>38</b>
<i>Gisella De Simone et Anna Rivara</i>	

<b>LETONIE</b> <i>Līga Biksiniece</i>	<b>40</b>
<b>LIECHTENSTEIN</b> <i>Nicole Mathé</i>	<b>40</b>
<b>LITUANIE</b> <i>Tomas Davulis</i>	<b>42</b>
<b>LUXEMBOURG</b> <i>Viviane Ecker</i>	<b>43</b>
<b>MALTE</b> <i>Peter G. Xuereb</i>	<b>44</b>
<b>PAYS-BAS</b> <i>Ina Sjerps</i>	<b>47</b>
<b>NORVÈGE</b> <i>Helga Aune</i>	<b>48</b>
<b>POLOGNE</b> <i>Eleonora Zielińska</i>	<b>51</b>
<b>PORTUGAL</b> <i>Maria Do Rosário Palma Ramalho</i>	<b>53</b>
<b>ROUMANIE</b> <i>Roxana Teșiu</i>	<b>54</b>
<b>SLOVAQUIE</b> <i>Zuzana Magurová</i>	<b>56</b>
<b>SLOVÉNIE</b> <i>Tanja Koderman-Sever</i>	<b>59</b>
<b>ESPAGNE</b> <i>Berta Valdes</i>	<b>61</b>
<b>SUÈDE</b> <i>Ann Numhauser-Henning</i>	<b>63</b>
<b>ROYAUME-UNI</b> <i>Christopher McCrudden</i>	<b>64</b>

## Nouvelles des États membres

### AUTRICHE

Anna Sporrer

Le Journal officiel, les arrêts des tribunaux, les initiatives législatives et autres documents parlementaires peuvent être consultés sur Internet (en allemand): <http://www.ris.bka.gv.at>.

#### 1. Jurisprudence

##### 1.1. Cour constitutionnelle: la loi relative aux prestations pour enfants est constitutionnelle

La Cour constitutionnelle (*VfGH*) a rejeté la demande de la Cour suprême d'abroger une disposition de la loi autrichienne relative aux prestations pour enfants, affirmant la constitutionnalité de la disposition en vertu de laquelle le droit de recevoir la prestation pour enfants expire à la naissance de l'enfant suivant. La Cour suprême avait fait valoir, dans sa demande de révision, les considérations suivantes: une personne dans la même situation que la partie demanderesse, qui avait donné naissance à deux enfants dans un délai relativement court et qui avait intégralement perdu, à la naissance du second, son droit à la prestation pour le premier, ne bénéficie objectivement pas d'un traitement égal par rapport aux personnes qui n'ont de responsabilités de garde et de soin que pour un seul enfant et reçoivent le montant total de la prestation, ni par rapport aux personnes qui reçoivent un supplément de 50 % de la prestation pour enfants après une naissance multiple. Le principe de l'égalité de traitement n'était donc pas respecté.

La Cour constitutionnelle a pris le point de vue opposé en soulignant que la période donnant droit aux prestations pour enfants durant 30 et/ou 36 mois tient compte de la situation type en Autriche, à savoir un intervalle moyen de 3.3 ans entre les naissances, et elle a estimé qu'il était dès lors permis aux législateurs d'utiliser cette base. La Cour constitutionnelle a considéré que les législateurs n'étaient pas tenus de déterminer des montants différents de prestation à verser selon les cas individuels ou pour certains groupes en fonction de la situation personnelle. Les législateurs sont donc libres de décider jusqu'où ils veulent concrétiser leurs intentions (en l'occurrence une indemnité pour les services de soins et l'atténuation de la charge financière).<sup>11</sup>

##### 1.2. Tribunal administratif supérieur

###### 1.2.1. Application directe du droit communautaire

Le Tribunal administratif supérieur a annulé un avis publié par une compagnie régionale d'assurance, en vertu duquel la demande de remboursement des cotisations à l'assurance chômage présentée par un salarié avait été rejetée. Le plaignant avait fait valoir qu'une exonération de l'obligation de cotiser à l'assurance chômage était prévue pour les femmes à la fin de leur 56<sup>e</sup> année, et pour les hommes à la fin de leur 58<sup>e</sup> année seulement. Invoquant la directive 79/7/CEE et un arrêt rendu le 4 mars 2004 par la Cour de justice européenne dans l'affaire C 303/02 (*Haackert*), le Tribunal administratif a considéré que cette disposition relevant de la loi sur l'assurance chômage n'avait aucun lien nécessaire ou objectif avec la différence entre les âges de départ en retraite. En Autriche, en outre, le régime de prestation en vertu de la loi sur l'assurance chômage ne prévoit pas, contrairement au régime de prestation en vertu de l'assurance pension de l'État, de limites d'âge différentes pour les femmes et pour les hommes. Le Tribunal administratif a considéré que la disposition visée donnait lieu, en vertu de la directive 79/7/CEE, à une discrimination illicite fondée sur le sexe, et que les autorités publiques auraient dû prendre toute mesure possible pour prévenir cette discrimination, en appliquant notamment les dispositions au bénéfice du groupe désavantagé.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> *Vega*, 4 octobre 2006, G 4306 et al.

<sup>12</sup> *VwGH*, 20 décembre 2006, 2005/08/0057.

### **1.2.2. Pas de discrimination fondée sur l'âge par le recours au critère de l'ancienneté**

Le Tribunal administratif a rejeté la plainte déposée par un fonctionnaire masculin affirmant avoir été victime d'une discrimination fondée sur l'âge par le recours au critère de son ancienneté dans le cadre du système de rémunération et de la réglementation en matière de congé des fonctionnaires, qui prévoient une augmentation automatique du barème salarial et des congés après 25 années de service. Le Tribunal administratif a justifié sa décision en invoquant l'arrêt du 3 octobre 2006 de la Cour de justice européenne dans l'affaire C 17/05 (Cadman), où la CJCE reconnaît que constitue un but légitime de politique salariale le fait de récompenser, notamment, l'expérience acquise qui met le travailleur en mesure de mieux s'acquitter de ses prestations. Estimant que l'arrêt de la CJCE visé portait sur une affaire de discrimination fondée sur le sexe, le Tribunal administratif a conclu qu'à partir du moment où ces considérations étaient déterminantes pour une question relative à une discrimination illicite fondée sur le sexe, l'arrêt s'applique à plus forte raison à la question essentielle de la discrimination fondée sur l'âge. Selon le Tribunal administratif, les considérations de la CJCE peuvent donc être appliquées de la même manière et s'avérer tout aussi déterminantes dans l'affaire qui lui a été soumise, laquelle qui portait uniquement sur le point de savoir si une inégalité de traitement fondée sur l'âge était justifiée.<sup>13</sup>

### **1.2.3. Inégalité de traitement entre régime de retraite de l'État et régime de retraite privé**

Le Tribunal administratif a rejeté par ailleurs la plainte introduite par une femme médecin qui avait accumulé des droits à la pension à la fois dans le cadre du régime des pensions d'État, conformément à la loi générale sur les assurances sociales, et dans le cadre de la caisse de prévoyance sociale de l'association médicale régionale. Le premier lui donnait droit à une pension de retraite à partir de son 60<sup>e</sup> anniversaire, alors que la seconde ne lui ouvrait ce droit qu'après le 65<sup>e</sup>. Étant donné que ses collègues masculins peuvent bénéficier des deux prestations – à savoir celle versée par l'État et celle versée par la caisse de prévoyance sociale – sans aucune déduction dès qu'ils atteignent l'âge légal de départ en retraite (65 ans), la plaignante s'est estimée victime d'une discrimination au titre de la directive 76/207/CEE. Le règlement de la caisse de prévoyance sociale de l'association médicale régionale prévoyait toutefois l'option d'une retraite anticipée pour les femmes médecins en échange de certaines réductions dans le versement de la pension. Le Tribunal administratif a considéré que ces réductions n'avaient pas de caractère discriminatoire, mais constituaient en réalité une amélioration de la situation des femmes membres de l'association médicale, d'autant plus qu'il n'existait absolument aucune possibilité pour les membres masculins de bénéficier des prestations de retraite avant leur 65<sup>e</sup> anniversaire. Le règlement avait été précédé d'un arrêt de 1993 de la Cour constitutionnelle abrogeant l'âge plus précoce de la retraite des membres féminins de l'association médicale: l'âge de la retraite n'avait cependant pas été, dans le cadre de la caisse de prévoyance sociale, relevé en conséquence pour l'ensemble des femmes médecins, mais seulement pour certaines femmes au cours d'une période transitoire. Dans ce contexte, le Tribunal administratif a rejeté la plainte en la déclarant injustifiée.<sup>14</sup>

## **2. Droit international: levée d'une réserve à la CEDAW**

La réserve formulée par l'Autriche vis-à-vis de l'article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes au moment de la ratification a été levée en ce qui concerne le travail de nuit des femmes. L'Autriche a précisé en même temps qu'elle maintenait sa réserve relative à la protection spéciale des femmes au travail.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> VwGH, 14 décembre 2006, 2005/12/0235.

<sup>14</sup> VwGH, 21 novembre 2006, 2003/11/0047.

<sup>15</sup> Journal officiel n° 154/2006, partie III.

## BELGIQUE

Jean Jacqmain

### 1. Législation

#### 1.1. Loi sur l'intégration de la dimension de genre (*mainstreaming*)

La nouvelle loi visant à mettre en œuvre les résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Beijing en 1995 et à intégrer la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales<sup>16</sup> a été promulguée le 12 janvier 2007 et publiée au *Moniteur belge/Belgisch Staatsblad* le 13 février.

#### 1.2. Autres projet en cours d'examen

Des élections (fédérales) générales étant prévues le 10 juin, le parlement fédéral a été dissous à la fin du mois d'avril.

Le projet de loi modifiant la loi relative au harcèlement sur le lieu de travail<sup>17</sup> a été adopté et devrait être publié sous peu. Le projet de nouvel ensemble de lois anti-discrimination<sup>18</sup> a subi, en revanche, un feu croisé de critiques suscitant amendements et contre-amendements de la part des partis politiques membres de la coalition fédérale. Néanmoins, il a été adopté juste à temps et sa publication est également attendue.

### 2. Jurisprudence

Le 6 novembre 2006, le Tribunal du travail de Bruxelles<sup>19</sup> a adressé à la Cour de justice une demande de décision préjudicielle dans l'affaire C-460/06, *Paquay*. Les faits en cause méritent d'être rapportés. Mme Paquay occupait un poste de secrétaire depuis huit ans dans un bureau d'architectes lorsqu'elle a pris un congé de maternité jusqu'à la fin du mois de décembre 1995. Elle a été licenciée le 21 février 1996 avec un préavis de six mois. Six semaines après le début de cette période de préavis, l'employeur a résilié le contrat et versé la rémunération due pour le solde des six mois. La salariée a immédiatement assigné son ancien employeur devant le Tribunal du travail en faisant valoir que la période de préavis fixée était trop courte (une demande que le Tribunal a ultérieurement jugée non fondée) et qu'elle avait droit à une indemnité forfaitaire (équivalent à six mois de rémunération) parce que le licenciement était lié à sa maternité.

Le fait que le Tribunal du travail de Bruxelles ne se soit pas prononcé dans cette affaire avant 2006 semble être totalement imputable à l'inertie – inexplicquée à ce jour - de la partie demanderesse. Les aspects juridiques du litige n'en restent pas moins extrêmement intéressants. En vertu de l'article 40 de la loi sur le travail, il est interdit à l'employeur de faire un acte tendant à mettre fin à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse d'une salariée jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement; en cas de litige, la charge de la preuve incombe totalement à l'employeur. De toute évidence, Mme Paquay a été licenciée après l'expiration de la période de protection.

La notion de 'faire un acte tendant à mettre fin à la relation de travail' a toutefois donné lieu à une jurisprudence éparse dans le cadre de laquelle certaines décisions<sup>20</sup> admettent qu'elle couvre le licenciement implicite. La salariée a fait valoir que, durant sa grossesse, l'employeur avait placé une offre d'emploi en vue de la remplacer non seulement pendant son congé de maternité, mais également après qu'elle aurait terminé son délai de préavis. Si la salariée avait incité le Tribunal du travail à analyser plus avant la question de l'éventualité d'un licenciement implicite, le droit national aurait pu suffire à lui accorder réparation. Son attitude passive a fait que le Tribunal s'est plutôt tourné vers le droit communautaire, étant donné que l'article 40 de la loi du 16 mars est considéré comme la transposition de l'article 10 de la directive 92/85/CEE – ce qui a suscité la première question soumise par le Tribunal du travail à la CJCE: l'interdiction visée à l'article 10 s'étend-elle à une intention de licencier se manifestant au travers des démarches faites par l'employeur pour remplacer la salariée?

<sup>16</sup> Voir Bulletin n° 2/2006.

<sup>17</sup> Voir Bulletin n° 1/2007.

<sup>18</sup> Voir Bulletin n° 1/2007.

<sup>19</sup> *Rôle général* n°44.748/97, non publié.

<sup>20</sup> Y compris l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 27 septembre 1982, *Chroniques de droit social*, 1982, p. 485, annoté par J. Jacqmain.

Le Tribunal du travail a également envisagé, au cas où la réponse de la CJCE devait être négative, que le comportement contestable de l'employeur pourrait être interprété comme une discrimination fondée sur le sexe au titre de la directive 76/207/CEE (telle qu'elle était libellée au moment des faits); les juridictions belges sont en effet de plus en plus nombreuses à savoir que les traitements défavorables liés à la maternité doivent être analysés à la lumière de la directive 76/207/CEE, aussi bien que de la directive 92/85/CEE, conformément au raisonnement tenu par la CJCE dans l'affaire C-438/99 *Jiménez Melgar*. Le droit national en matière d'égalité entre les hommes et les femmes au travail (la loi du 4 août 1978 à l'époque des faits et la loi du 7 mai 1999 actuellement) ne prévoit aucune indemnité forfaitaire en réparation d'actes de discrimination. Par conséquent, le Tribunal du travail a cherché à établir par sa seconde question à la CJCE s'il convient, dans l'hypothèse où le licenciement de la salariée doit être considéré comme une discrimination liée au sexe, d'octroyer une indemnité forfaitaire au moins égale à celle prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 (en tant que transposition de la directive 92/85/CEE).

L'expert tient à attirer l'attention sur le fait que le Tribunal du travail de Bruxelles n'a fait aucune mention de l'article 11 de la directive 92/85/CEE ni de l'article 6 de la directive 76/207/CEE (aujourd'hui article 6.2 intégrant les motifs avancés par la CJCE dans l'affaire C-271/91 *Marshall II*) – en l'occurrence un État membre est-il libre de limiter le montant des dommages-intérêts qui peuvent être accordés en application de l'article 10 de la directive 92/85/CEE, même si ce montant ne suffit pas à dissuader les employeurs de licencier des salariées en raison de leur maternité?<sup>21</sup>

## **BULGARIE**

*Genoveva Tisheva*

Les priorités en matière d'égalité entre les hommes et les femmes ont porté, à la fin de l'année 2007 et au cours des premiers mois de l'année 2007, sur le lancement de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous et de la campagne du Conseil de l'Europe pour la lutte contre la violence envers les femmes, y compris la violence domestique. On peut dire de manière générale qu'à ce jour, y compris durant la dernière période couverte, aucune mesure de fond n'a été concrètement prise en vue de faire avancer la transposition des normes communautaires en matière d'égalité des sexes et la mise en œuvre de la Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

### **1. Développements législatifs**

Aucune initiative concrète n'a été prise au cours des trois derniers mois en vue d'élaborer un nouveau projet de loi sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. La version précédente a été rejetée par la Commission parlementaire principale 'Droits de l'homme et confessions religieuses'. Ce rejet s'explique essentiellement par l'absence dans le projet d'un mécanisme institutionnel clairement défini pour assurer l'égalité entre les sexes, comme l'exigent par ailleurs les normes de l'UE.

Il a été récemment annoncé qu'un nouveau projet allait être élaboré par un groupe de femmes parlementaires. Aucun projet n'existe cependant à l'heure actuelle et le législateur a refusé, à ce stade, l'aide proposée par des ONG de femmes. Le retard apporté à l'adoption de la loi se répercutera sur la mise en œuvre des normes communautaires.

### **2. Jurisprudence**

Aucun développement important n'est à signaler en ce qui concerne la jurisprudence liée à la mise en œuvre des normes communautaires.

### **3. Initiatives au niveau des politiques et autres développements**

Le Conseil national pour l'égalité entre les hommes et les femmes – instance consultative auprès du Conseil des ministres – a tenu une session au cours de la période couverte par le présent Bulletin.

---

<sup>21</sup> Voir le rapport consacré par le Réseau à la grossesse, à la maternité, aux droits parentaux et de paternité, Belgique, point 3.

Il a conclu qu'en l'absence de loi sur l'égalité des chances et de mécanisme opérationnel assurant l'égalité entre les sexes, différents ministères n'ont même pas mis en œuvre le plan 2006 en faveur de l'égalité des sexes. Aucun budget n'a été alloué entre-temps à l'égalité des sexes pour 2007.

Le gouvernement ne dispose donc pour l'année 2007 d'aucune vision claire, que ce soit en termes d'activités éventuelles ou de budget y relatif, de la mise en œuvre des normes de l'UE. Cette situation aura une incidence sur les perspectives pour 2008 et sur l'utilisation des Fonds structurels. La raison avancée est que le gouvernement souhaite attendre l'adoption de la loi sur l'égalité des chances.

L'adhésion de la Bulgarie à l'UE est donc marquée par une absence de mécanisme pour l'égalité et d'allocation budgétaire à cette fin.

Un plan national en vue d'une campagne de lutte contre la violence envers les femmes, et contre la violence domestique en particulier, a été initié par le ministère du Travail et de la politique sociale. Le plan remplit les critères de la campagne lancée par le Conseil de l'Europe, ainsi que de la Feuille de route pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les réseaux de femmes du Parti socialiste bulgare, l'une des grandes forces politiques actuelles au sein du Parlement et du gouvernement, ont proposé l'adoption, à l'intérieur du parti, d'un quota de 30 % de femmes sur les listes des prochaines élections du Parlement européen.

## **CHYPRE**

*Lia Eftstratiou-Georgiades*

### **Législation**

La Commission parlementaire 'Affaires juridiques' examine actuellement un amendement à la législation visant à faire passer le congé de maternité de 16 à 25 semaines. Les partis parlementaires en soutiennent tous l'adoption. Le ministère du Travail et de l'assurance sociale a accepté de présenter le projet d'amendement après consultation du Comité consultatif du travail.

### **Affaires judiciaires: appel pénal n° 25191/2005**

Délits:

- (a) attentat à la pudeur envers une femme (peine maximale prévue par la loi: deux années de prison),
- (b) harcèlement sexuel d'une subordonnée sur le lieu de travail en violation des dispositions de la loi de 2002 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle (peine maximale prévue par la loi: 4 000 livres (6 720 euros environ) ou six mois de prison, ou les deux).

Il ressort des faits de l'affaire que le défendeur, âgé de 50 ans et membre du service diplomatique, occupait le poste d'Ambassadeur de la République de Chypre en Suède. Il est présumé avoir commis les délits susmentionnés entre 2002 et 2005, et a été poursuivi pour 24 chefs d'accusation. Il s'agit de la première affaire de harcèlement sexuel jamais introduite devant une juridiction chypriote sur la base de délits visés par la loi de 2002 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle.

La juridiction a accepté les éléments de preuve fournis par le Procureur de la République, fondés sur le témoignage des deux requérantes, et a déclaré le prévenu coupable de tous les chefs d'accusation.

La juridiction a sévèrement critiqué le comportement de l'Ambassadeur inculpé, en faisant remarquer que:

*"...ses actes illicites répétés n'ont pas été dictés par une conduite momentanée et isolée: il a été l'auteur d'attentats à la pudeur et de harcèlement sexuel à de nombreuses reprises.*

*Les faits ont suscité chez les requérantes des sentiments de crainte, d'angoisse et d'insécurité, de même qu'une hypostase humaine et sexuelle.*

*Les actes illicites et condamnables du défendeur peuvent dès lors être assimilés à un harcèlement sexuel affectant la dignité des requérantes sur leur lieu de travail, et considérés partant comme une discrimination fondée sur le sexe au travail. En profitant de son autorité en tant que supérieur hiérarchique des requérantes, le défendeur a exercé une pression sur elles et a donc eu un comportement agressif et outrageant à l'égard des victimes, dont il n'a pas respecté le droit de ne pas être victime au travail d'une exploitation fondée sur le sexe. "*

La juridiction s'est largement appuyée sur les directives 76/207/CEE et 97/80/CE, de même que sur la législation chypriote mise en oeuvre sur la base de ces directives, dans ses conclusions quant aux actes à sanctionner parce qu'ils constituent une discrimination fondée sur le sexe.

Avant de prononcer la sanction, elle a pesé l'ensemble des faits et des éléments de preuve en sa possession, ainsi que la situation personnelle du défendeur. Ayant noté la gravité des accusations et que la peine maximale imposable par la loi était l'emprisonnement, elle a imposé l'emprisonnement. Des peines consécutives allant de un à sept mois de détention ont été prononcées.

La défense a présenté des arguments en faveur d'une suspension de la peine d'emprisonnement, mais la juridiction les a rejetés en raison de la gravité des accusations et des délits dont le défendeur a été inculpé. Il convient de souligner que la juridiction a saisi cette occasion pour indiquer que la peine d'emprisonnement de six mois – à savoir la peine maximale prévue par la loi de 2002 sur l'égalité de traitement dans l'emploi et la formation professionnelle – ne reflète pas vraiment la gravité du délit et ne contribue pas de manière satisfaisante à la protection des droits des salariés.

#### **Médiateur / Commission administrative: dossier n° C/N 44/2006**

Dans cette affaire, la plaignante affirmait que ses supérieurs, au lieu d'examiner sa plainte pour harcèlement sexuel sur le lieu de travail, ont en réalité entrepris de la sanctionner, et ont ordonné une action disciplinaire à son encontre.

Après avoir examiné la plainte, le médiateur a conclu que les supérieurs de la plaignante avaient agi de la manière précisément interdite par la loi de 2002 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Le médiateur a fait remarquer qu'aucune mesure n'avait été prise pour mettre fin ou prévenir les faits de harcèlement sexuel et leurs conséquences, et qu'en dépit des dispositions de l'article 12 de la loi de 2002 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle, le fait que la plaignante ait succombé au harcèlement sexuel a été utilisé contre elle. De manière plus spécifique, le médiateur a établi que lorsque la plaignante a signalé le harcèlement sexuel à son supérieur, au lieu d'être considérée comme une victime, elle a été tenue pour responsable des incidents. L'autorité concernée a basé sa décision sur le fait que la plaignante avait toléré le harcèlement sexuel et considéré qu'elle avait commis des délits disciplinaires pour lesquels elle a subséquentement fait l'objet d'une condamnation et d'une suspension.

Le médiateur a conclu que la plaignante devrait être autorisée de retourner sur le lieu de travail sans aucune implication ni modification au niveau de ses conditions d'emploi. Il a estimé en outre que la plaignante devrait être rémunérée pour les heures qu'elle a été obligée de prendre au titre de congé de maladie et pour la période durant laquelle elle a été suspendue. La plaignante est effectivement retournée sur son lieu de travail. En conclusion, le médiateur a suggéré la mise en oeuvre de mesures visant à prévenir que des cas similaires puissent de produire à l'avenir.

#### **Initiatives au niveau des politiques et autres développements**

Le ministre du Travail et de l'assurance sociale a annoncé que, dans le cadre de ses efforts en faveur de la conciliation de la vie familiale et professionnelle, le gouvernement étudie la possibilité d'augmenter le nombre de centres d'accueil de jour et de prolonger la période de congé de maternité et de congé parental. Le ministre a annoncé en outre qu'il envisage le versement d'un montant forfaitaire de 20 000 CYP (33 600 euros environ) aux femmes qui décident d'avoir un troisième enfant.

Chypre s'est joint à la Grèce, la France, l'Espagne, l'Italie, la Belgique, le Luxembourg, la Hongrie et la Bulgarie pour signer une déclaration commune intitulée 'Renforcer l'Europe sociale' - un document selon lequel la réalisation des objectifs de Lisbonne passe par des politiques de croissance et de concurrence ayant un caractère social. L'objectif commun est l'amélioration de la production, de la cohésion sociale et de l'égalité des chances.

Le ministère du Travail et de l'assurance sociale étudie actuellement la viabilité de la caisse de sécurité sociale, ainsi que des mesures destinées à sa réorganisation éventuelle, pour permettre le paiement de pensions plus élevées.

Le 1<sup>er</sup> mars, le Parlement et le Mécanisme national pour les droits des femmes ont organisé dans l'enceinte parlementaire un évènement sur le thème de la lutte contre la violence domestique.

## **RÉPUBLIQUE TCHÈQUE**

*Kristina Koldinská*

### **Développements législatifs**

La législation tchèque a été substantiellement modifiée par la loi n° 135/2006 Coll. qui, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007, amende le code pénal (loi n° 140/1961 Coll.) et introduit la possibilité d'expulser du domicile familial pour une durée allant jusqu'à dix jours une personne qui s'est rendue coupable de violence domestique, afin de protéger la famille de nouvelles attaques. C'est la police qui est compétente pour expulser l'agresseur du domicile. La famille, une partenaire le plus souvent, doit prendre contact avec un centre d'intervention, qui mettra à sa disposition des conseils, des services sociaux de base et d'autres types d'intervention destinés à l'aider à trouver une solution ou, du moins, à entreprendre la recherche d'une solution.

Une législation de ce type était attendue de longue date et la possibilité de faire procéder à l'expulsion de l'agresseur peut être considérée comme une mesure positive de protection des victimes de violence domestique.

### **Législation/projets de loi/propositions de loi (y compris la législation secondaire)**

Chargé de préparer un nouveau projet de loi anti-discrimination, le ministère de la Justice a adressé en mars 2007 un nouveau projet aux autres ministères, lequel sera prochainement examiné par le gouvernement.<sup>22</sup>

Le nouveau projet de loi transpose toutes les directives anti-discrimination pertinentes, y compris la directive 2004/113/CE.

Il prévoit la garantie du droit à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'emploi et l'accès à l'emploi; les activités entrepreneuriales et indépendantes; le travail salarié et sa rémunération; l'affiliation à un syndicat, à un comité d'entreprise et à une organisation patronale et l'activité dans ce contexte; l'affiliation à une chambre professionnelle et l'activité dans ce contexte; la sécurité sociale et la prestation d'avantages sociaux; l'accès aux soins de santé, à l'éducation et aux biens et aux services, y compris le logement.<sup>23</sup> Le projet de loi définit la discrimination directe et indirecte, et tous les motifs de discrimination. L'interdiction porte sur la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la religion ou les convictions, ou sur tout autre motif, en particulier les motifs liés à la langue, aux opinions politiques, et à l'adhésion ou l'activité au sein d'un parti politique ou d'un mouvement politique, d'un syndicat ou d'une autre corporation; et les motifs liés à la santé, à l'origine sociale, aux biens, à l'état matrimonial ou la situation familiale, ou aux obligations familiales. La discrimination fondée sur le sexe doit être interprétée comme incluant également la discrimination liée à la grossesse et la maternité, et la discrimination fondée sur l'identification sexuelle. Le harcèlement, le harcèlement sexuel et la persécution sont également définis. Les définitions juridiques proviennent essentiellement du libellé des directives pertinentes.

Comme sa première version, le projet de loi définit la compétence du défenseur public des droits (le médiateur) pour tout ce qui concerne l'égalité de traitement.

<sup>22</sup> Le premier projet avait été préparé par le ministère du Travail et des affaires sociales, et soumis au Parlement en janvier 2005. Le Parlement l'a rejeté en mai 2006.

<sup>23</sup> Voir le premier article du projet de loi.

La raison qui sous-tend l'élargissement de la compétence d'un organisme déjà en place est principalement financière. Le médiateur fournira une aide juridique en matière de protection contre la discrimination, formulera des recommandations et des avis, procèdera à des recherches indépendantes et assurera l'information du public.

L'ensemble du projet de loi sera examiné prochainement par le gouvernement.

### **Affaires judiciaires**

Les médias ont attiré l'attention en janvier 2007 sur un arrêt déjà rendu en Moravie du Nord (près d'Ostrava) dans une affaire où, pour la première fois de l'histoire tchèque, un homosexuel a obtenu des dommages-intérêts pour avoir été démis de son poste de masseur dans un centre de réhabilitation en raison de son orientation sexuelle.<sup>24</sup> M. Sydor a porté plainte en justice; il a gagné et le tribunal a condamné son employeur à lui verser 70 000 CZK (2 400 euros environ). Il s'est malheureusement avéré impossible d'obtenir des informations plus concrètes concernant cette affaire pour cause de confidentialité (l'affaire n'a pas encore été publiée).

### **Procédure d'infraction**

Une procédure d'infraction a été engagée contre la République tchèque pour non-transposition des directives relatives aux régimes de retraite complémentaire. La procédure est arrivée au stade de l'avis motivé, que la Commission a adressé à la République tchèque.

### **Décisions, recommandations etc. formulées (le cas échéant) par les organismes nationaux pour l'égalité**

Le gouvernement a entamé en mars 2007 l'examen du rapport sur la réalisation des priorités gouvernementales en matière d'application de l'égalité entre les femmes et les hommes en 2006. Il devrait confirmer le rapport et adopter un nouveau projet de priorités en avril 2007.

### **Activités, initiatives et développements liés à la mise en œuvre de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes (notion entendue au sens large puisqu'elle inclut également les campagnes de sensibilisation, la formation, etc.)**

L'ONG Gender Studies a organisé plusieurs séminaires et conférences au cours des premiers mois de 2007. Ces initiatives ont porté sur les thèmes suivants: dimension de genre et mondialisation (évolution de l'emploi au sein d'une économie mondialisée), paternité active, etc.

La même ONG a lancé en février 2007 une importante campagne intitulée 'Refusez d'être victime de discrimination'. Soutenue par des affiches et des brochures d'information, cette campagne a été inaugurée par la publication d'une étude sur les coûts et les avantages de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes.<sup>25</sup> Cette analyse, qui s'adresse aux employeurs, avance plusieurs arguments économiques expliquant pourquoi la promotion de l'égalité des chances peut être considérée comme bénéfique pour les entreprises.

## **DANEMARK**

*Ruth Nielsen*

### **Modification de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes – Transposition de la directive 2004/113/CE**

Le Danemark s'est doté en 2000 d'une loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes qui couvre globalement les aspects régis par la directive 2004/113/CE, mais qui présente néanmoins certaines carences par rapport à celle-ci.

Le 31 janvier 2007, le ministre de l'Égalité a soumis au Parlement une proposition de modification de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes, afin que le Danemark transpose (partiellement) la directive 2004/113/CE.

<sup>24</sup> Affaire n° 17c159/2004 Sydor.

<sup>25</sup> Machovcová, K (ed.) (2007) *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže*, Gender Studies, o.p.s.

En vertu de l'article 5, paragraphe 4 de la directive, les États membres peuvent reporter la mise en oeuvre des mesures nécessaires pour se conformer à l'article en question (facteurs actuariels) de deux ans au maximum après le 21 décembre 2007. Le Danemark va faire usage de cette disposition et reporter la mise en oeuvre de l'article 5 de la directive jusqu'en décembre 2009 au plus tard.

L'essentiel du contenu des modifications réside dans la clarification du champ d'application de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes; un nouveau libellé des définitions de la discrimination conforme à la directive 2004/113/CE; et l'insertion d'une nouvelle disposition relative à l'invalidité des dispositions enfreignant l'interdiction de discrimination fondée sur le sexe dans les conventions individuelles ou collectives.

L'interdiction de discrimination fondée sur le sexe (telle que définie par la directive) s'appliquera, en vertu de l'article 1a de l'amendement proposé, aux employeurs, aux autorités ou organisations de l'administration publique prestant des activités à caractère général. Elle s'appliquera également aux autorités, aux organisations et à toutes les personnes fournissant des biens et des services accessibles au public - que la personne appartienne au secteur public ou au secteur privé (y compris les organismes publics) - et proposés en dehors du domaine de la vie privée et familiale, et des transactions effectuées dans ce contexte. Les définitions de la discrimination directe et indirecte et du harcèlement sexuel sont reformulées conformément à la directive 2004/113/CE. Une définition du harcèlement est, en outre, incluse dans la loi.

Après son amendement, la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes stipulera explicitement qu'il y a discrimination directe lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable; qu'il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but ne soient appropriés et nécessaires; qu'il y a harcèlement lorsqu'un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant; et qu'il y a harcèlement sexuel lorsqu'un comportement non désiré quelconque 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.

En vertu de l'article 13 (b) de la directive 2004/113/CE, les États membres prennent les mesures nécessaires en vue de veiller à ce que le principe de l'égalité de traitement soit respecté en ce qui concerne l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et de services dans le cadre de la dite directive, et en particulier afin que soient ou puissent être déclarés nuls et non avenus ou que soient modifiés les dispositions contractuelles, les règlements intérieurs des entreprises et les règles applicables aux associations à but lucratif ou non lucratif, qui seraient contraires au principe de l'égalité de traitement. Aucune disposition de ce type ne figurait jusqu'ici dans la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Un nouvel article 3b transposant l'article 13(b) de la directive 2004/113/CE est proposé.

Selon l'article 3a proposé, la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes n'interdit pas les différences de traitement lorsqu'elles se justifient par un objectif légitime et que les moyens mis en oeuvre pour parvenir à ce but sont appropriés et nécessaires.

### **Nouvelle loi relative à une Commission des plaintes en matière d'égalité**

Le ministre de l'Emploi a diffusé le 15 janvier 2007, en vue d'une audience publique, une proposition (qui n'a pas encore été soumise au Parlement) en vue d'une nouvelle loi instituant une Commission des plaintes pour discrimination fondée sur tous les motifs inclus dans la loi relative à la discrimination (*Forskelsbehandlingsloven*) et dans la législation relative à l'égalité entre les hommes et les femmes, à savoir la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes, la loi sur l'égalité de traitement, la loi sur l'égalité de rémunération, la loi sur les prestations et congés liés à la grossesse et à l'accouchement (*Barselloven*), la loi sur le congé parental et la loi sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le cadre des régimes professionnels de pension.

La loi anti-discrimination (*Forskelsbehandlingsloven*) couvre d'autres motifs de discrimination interdite que le sexe, tels que l'origine ethnique, la religion ou les convictions, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, les opinions politiques ou l'origine sociale.

La nouvelle Commission des plaintes traitera à la fois de la discrimination dans l'emploi et dans d'autres domaines, et notamment en matière de fourniture de biens et de services. La Commission actuelle des plaintes en matière d'égalité entre les hommes et les femmes devrait être abolie d'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2008 suite à l'adoption de la future loi. Ses fonctions seront reprises par la nouvelle Commission.

## **ESTONIE**

*Anneli Albi*

### **Développements législatifs**

Le 25 janvier 2007, le gouvernement a présenté au Parlement le projet de loi sur l'égalité de traitement,<sup>26</sup> dont l'adoption est nécessaire à la transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE du Conseil. Le projet de loi a été considérablement modifié par rapport à la version initiale qui avait été soumise aux ministères et aux ONG à des fins de consultation. La loi vise à garantir la protection à l'encontre la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la couleur, la langue, l'origine, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou autres, les biens ou la situation sociale, l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle. L'article 2, paragraphe premier, stipule que la discrimination est interdite dans tous les domaines de la vie sociale, y compris les relations de travail, l'activité indépendante, la santé, l'assistance sociale, la sécurité sociale, l'éducation, et les biens et services accessibles au public. La loi consacre les concepts et principes de l'égalité de traitement, y compris leur promotion et leurs règles d'application, et institue le Commissaire pour l'égalité, chargé de résoudre les litiges en matière de discrimination. Le projet de loi a franchi l'étape de la première lecture au Parlement, mais son processus d'adoption a été arrêté avant la seconde lecture, la Commission parlementaire 'Affaires constitutionnelles' ayant décidé le 19 février 2007 d'en poursuivre l'examen en son sein. La loi a ensuite été retirée de l'agenda en raison de l'arrivée à échéance du mandat des Parlementaires, et de l'élection d'un nouveau Parlement le 4 mars 2007. En vertu de l'article 96 de la loi sur les règles de procédure parlementaire, tout projet de loi en cours est retiré des débats législatifs à l'expiration du mandat du Parlement.

Le 22 février 2007, le Parlement a voté des amendements à la loi relative aux prestations parentales.<sup>27</sup> La loi modifiée précise un certain nombre de points concernant le versement de la prestation parentale, compte tenu des procédures judiciaires et des défis liés à la mise en œuvre de la loi. La loi modifiée confère aux pères le droit à une prestation parentale lorsque l'enfant atteint l'âge de 70 jours. Seules les mères avaient droit jusqu'ici à la prestation parentale au cours des six premiers mois qui suivent l'accouchement, à moins que la mère décède ou manque à ses obligations parentales (article 2, paragraphe 2, de la loi relative aux prestations parentales).

### **Jurisprudence**

La Commissaire à l'égalité des sexes, dont le mandat inclut la formulation d'avis concernant des dossiers de plainte pour discrimination introduits par des particuliers, a fourni à plusieurs reprises un aperçu de son travail dans la presse depuis le début de l'année 2007. Elle a notamment décrit deux cas plus particuliers, afin d'expliquer la portée et la signification de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Dans le premier cas, une candidate avait obtenu, lors d'une conversation verbale, un poste de spécialiste avec un salaire de 13 000 EEK (833 euros) par mois. Toutefois, lorsque son futur employeur a appris qu'elle était enceinte, il lui a plutôt offert un poste d'assistante avec un salaire de 5 500 EEK (353 euros) à peine par mois. La Commissaire à l'égalité des sexes a considéré que ce comportement constituait un traitement discriminatoire.<sup>28</sup>

<sup>26</sup> Disponible en estonien sur le site [riigikogu.ee](http://riigikogu.ee), projet de loi 1101 SE.

<sup>27</sup> Disponible en estonien sur le site <http://www.riigikogu.ee>, projet de loi 1085 SE.

<sup>28</sup> 'Tööandja takistas raseda karjääri' (Un employeur entrave la carrière d'une femme enceinte), *Eesti Päevaleht Online*, 22 janvier 2007, <http://www.epl.ee>.

En ce qui concerne le second dossier, une salariée ayant un enfant d'un an a été exclue de la prestation d'heures supplémentaires en supposant qu'elle avait des obligations familiales. La Commissaire a considéré qu'un employeur n'est pas censé supposer qu'une salariée ne consentirait pas à prêter des heures supplémentaires, mais qu'il doit la consulter pour savoir si elle a besoin d'une protection particulière en raison de ses responsabilités familiales. La connaissance par l'employeur des obligations familiales d'une salariée pourrait, dans le cas contraire, devenir un obstacle au libre épanouissement de soi et contrevenir à l'égalité de traitement.<sup>29</sup> Soucieuse de sensibiliser davantage le public aux questions d'égalité, la Commissaire a répondu en outre aux questions des lecteurs dans le cadre de deux interviews en ligne, animés par le quotidien économique *Äripäev*<sup>30</sup> et le portail très populaire *Delfi*.<sup>31</sup>

### **Initiatives au niveau des politiques et autres développements**

Des élections parlementaires ont eu lieu en Estonie le 4 mars 2007. Selon les résultats préliminaires, le Parti de la Réforme obtiendrait 31 sièges, le Parti du Centre 29 sièges, l'Union de Pro Patria et Res Publica 19 sièges, les Sociaux-démocrates 10 sièges, l'Union du Peuple 6 sièges et les Verts 6 sièges également. Toujours selon les résultats préliminaires, 24 femmes auraient été élues au Parlement, qui comprend 101 membres au total.

Un ouvrage intitulé *Femmes ministres de la République d'Estonie. Femmes au sommet de la vie politique* a été publié récemment.<sup>32</sup> Il donne un aperçu de toutes les femmes qui ont exercé une fonction de ministre au cours des 89 ans années écoulées depuis la première indépendance du pays, y compris durant les années d'occupation par l'Union soviétique. L'ouvrage comporte plusieurs interviews de ministres, ainsi qu'une partie théorique visant à analyser les problématiques plus larges de la dimension de genre en politique.

La société estonienne a engagé depuis quelques mois un débat animé concernant la garantie d'une place pour chaque enfant à l'école maternelle. Sous sa forme actuelle, la loi sur les établissements préscolaires prévoit que les pouvoirs locaux doivent y garantir une place pour tout enfant qui réside dans leur juridiction et dont les parents le souhaitent. En pratique, toutefois, les enfants doivent, dans de très nombreuses municipalités, attendre plusieurs années pour obtenir une place dans une école maternelle. Comme nous l'avons indiqué précédemment, l'Union estonienne pour la protection de l'enfance a demandé l'avis du Chancelier de la Justice à ce propos et celui-ci a organisé, en novembre 2006, une table ronde réunissant des parents et des représentants du ministère de l'Éducation et de la Science, du ministère des Affaires sociales, du ministère chargé de la Population et des Nationalités, et d'autres organisations d'aide à l'enfance.<sup>33</sup> Suite à la table ronde et à des consultations ultérieures, le Chancelier de la Justice a présenté en février 2007 certaines recommandations au ministère de l'Éducation et de la Science, au ministère des Affaires sociales, au ministre en charge de la Population et à l'association des administrations municipales. Le Chancelier a invité les ministres à examiner les raisons pour lesquelles les municipalités ont été dans l'incapacité de garantir une place à l'école maternelle à tous les enfants. Il fait remarquer que l'État devrait mettre en place un système efficace d'information donnant un aperçu des établissements et des services d'aide à l'enfance; un système de ce type permettrait de mieux anticiper la demande de places dans les écoles maternelles. Le Chancelier note par ailleurs que l'aide à l'enfance est une fonction d'État déléguée aux administrations locales, et qu'il appartient dès lors à l'État d'allouer les ressources financières requises pour la prestation de ce service. Il estime en outre que le ministère de l'Éducation devrait réexaminer les principes de rémunération des enseignants de maternelle en vue de les mettre sur pied d'égalité avec les enseignants en charge d'enfants plus âgés, et envisager la nécessité de modifier le système de qualification, qui exige aujourd'hui que les enseignants de maternelle passent un examen supplémentaire de gardiens d'enfants.

<sup>29</sup> Des résumés des avis de la Commissaire à l'égalité des sexes pourront être consultés sur le site <http://www.svv.ee>.

<sup>30</sup> <http://www.ap3.ee/Default.aspx?link=http://www.ap3.ee/Default2.aspx?InterviewID=fcc3382f-dcf7-4e84-8c15-dea51a212916>.

<sup>31</sup> <http://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/article.php?id=15292217>.

<sup>32</sup> 'Eesti Vabariigi naisministrid. Koguteos naistest poliitika tipus', édité par M. Sutrop, K. Lõuk, T. Kiho (TÜ Eetikakeskus ja Eesti Naisüliõpilaste Selts, Tartu, 2007).

<sup>33</sup> Voir <http://www.oiguskantsler.ee/index.php?newsID=169&menuID=39>.

Enfin, le Chancelier fait part au ministre des Affaires sociales de la rigueur sans doute excessive des exigences en matière de bâtiments et territoires pour écoles maternelles, et recommande que les administrations municipales se montrent plus vigilantes en termes de planification, afin qu'un nombre suffisant de bâtiments à vocation sociale, et notamment d'écoles maternelles, soient construits parallèlement aux structures privées.<sup>34</sup>

Enfin, une conférence se tiendra à Tallinn le 30 mars 2007 pour inaugurer l'Année européenne de l'égalité des chances. Le 15 décembre dernier, le gouvernement a présenté à la Commission européenne, dans ce contexte, un plan d'action national en faveur de l'égalité des chances.

## **FINLANDE**

*Kevät Nousiainen*

### **1. Législation**

Aucun développement sur ce terrain.

### **2. Jurisprudence**

Le Tribunal du travail a rendu un arrêt<sup>35</sup> concernant le droit d'une salariée au maintien de sa rémunération durant son congé de maternité lorsque celui-ci coïncide avec son congé de garde à domicile. Ce dernier est un congé non rémunéré, que les salariés peuvent prendre de manière facultative à l'issue d'une période de congé de maternité, de paternité ou parental, et durant lequel ils perçoivent une prestation forfaitaire. De nombreuses conventions collectives prévoient le droit à rémunération de la salariée pendant son congé de maternité. Mais la question s'est posée, au moment où le congé de garde à domicile a été introduit, de savoir si une salariée avait également le droit d'être payée durant son congé de maternité lorsqu'il débute pendant un congé de garde à domicile. Dans une affaire précédente,<sup>36</sup> le Tribunal du travail avait considéré qu'aucune rémunération n'était due à une mère ayant entamé son congé de maternité alors qu'elle était encore en congé de garde à domicile, parce que les parties signataires de la convention collective donnaient priorité à la première cause d'absence survenant, en l'occurrence le congé de garde à domicile. Cependant, lorsqu'aucune pratique n'est convenue, les termes de la convention collective doivent être interprétés de façon littérale, et la rémunération est due à toutes les salariées qui débutent un congé de maternité, de même qu'à toutes celles en congé de garde à domicile. Dans le cas présent, les parties à la convention collective avaient débattu lors des négociations de l'interprétation de la condition en question figurant dans la convention collective, mais avaient décidé qu'ils maintenaient leurs différences d'interprétation. Dans l'affaire visée ici, l'employeur n'accorde aucune rémunération pendant le congé de maternité à partir du moment où celui-ci débute pendant un congé de garde à domicile. Cette interprétation de l'employeur étant devenue la pratique, le Tribunal du travail a estimé qu'il s'agissait désormais de l'interprétation commune des parties également, et il a considéré que la cause réelle de l'absence était en l'occurrence le congé de garde à domicile, et qu'aucune rémunération n'est due aux salariées entamant leur congé de maternité pendant qu'elles sont en congé de garde à domicile.

## **FRANCE**

*Hélène Masse-Dessen*

### **1 Généralités**

Pour la première fois, une femme a été nommée Présidente de la Chambre sociale de la Cour de cassation (Mme E. Collomp). Le Doyen de cette Chambre est aussi une femme (Mme MF Mazars), tout comme la Présidente de la Section sociale du Conseil d'État (Mme Y. Moreau).

Tous les candidats à la prochaine élection Présidentielle sont obligés de mettre en avant des projets en faveur des femmes.

---

<sup>34</sup> <http://www.oiguskantsler.ee/index.php?weeklyID=99&menuID=38>.

<sup>35</sup> TT 2007-16.

<sup>36</sup> TT 1997-23.

Jusqu'ici les candidats ont fait mention des violences contre les femmes, de l'égalité et des soins aux enfants et personnes âgées. Le congé parental fait aussi partie du débat public.

Une nouvelle convention a été signée entre huit ministères pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'éducation.<sup>37</sup>

## 2 Législation

**2-1** Certains des décrets nécessaires à l'application de la loi sur l'égalité salariale, étudiée dans le précédent Bulletin, ne sont pas encore parus. Deux d'entre eux au moins n'ont pas encore été publiés.

**2-2** La loi tendant à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives a été promulguée (31 janvier 2007). Les multiples dispositions de cette loi devraient conduire à une meilleure représentation des femmes dans les assemblées élues et dans les exécutifs des villes, départements et régions. Selon la taille de la commune, la parité est exigée sur plus ou moins de listes. Pour certaines élections, la liste doit comporter alternativement un homme et une femme.<sup>38</sup>

## 3 Négociation collective

De nouveaux accords collectifs ont été identifiés comme traitant de l'égalité hommes-femmes. Ils ont été publiés et étudiés. Le site qui publie les accords collectifs de cette nature<sup>39</sup> cite deux accords de branche (Banques et Banques populaires, tous deux du 15 novembre 2006), et deux accords d'entreprise (l'accord d'entreprise européen d'AREVA du 16 novembre 2006 et celui de la Française de Mécanique du 15 novembre 2006). La plupart de ces accords tentent d'améliorer la connaissance de la situation réelle des femmes et obligent les employeurs à donner des informations précises à ce sujet. Ils traitent aussi de la formation en faveur des femmes, et améliorent leurs droits après les congés de maternité. Certains de ces accords commencent à traiter des qualifications.

## 4 Jurisprudence

**4-1** Comme on l'a exposé dans les deux précédents Bulletins, la résistance contre la jurisprudence GRIESMAR<sup>40</sup> reste forte et les solutions en sont encore âprement discutées.

De nombreux litiges relatifs aux pensions des fonctionnaires et agents du secteur public ou assimilés (Electricité, Banque de France etc...) sont encore en cours. Les employeurs publics persistent à refuser d'appliquer la solution de l'arrêt GRIESMAR. Bien que la HALDE (Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) ait pris une délibération très sévère à propos de la situation des agents d'Electricité et Gaz de France<sup>41</sup> après les décisions du Conseil d'Etat,<sup>42</sup> de nombreux litiges sont encore pendants. Plusieurs Cours d'Appel ont refusé de faire droit aux demandes de pères de famille, au motif que le bénéfice revendiqué est lié à la maternité et non à l'éducation des enfants comme dans l'affaire GRIESMAR.<sup>43</sup>

---

<sup>37</sup> Voir <http://www.education.gouv.fr/cid4006/egalite-des-filles-et-des-garcons.html>.

<sup>38</sup> <http://www.senat.fr/dossierleg/pil06-093.html>.

<sup>39</sup> <http://www.egaliteprofessionnelle.org>.

<sup>40</sup> CJCE 29 novembre 2001. Les fonctionnaires pères de famille ont des droits égaux aux mères de famille à des bonifications de leurs pensions pour les enfants qu'ils ont élevés.

<sup>41</sup> Délibération no. 2006-313 du 18 décembre 2006 sur le cas de Mr. MORAEL (non encore publiée – voir le rapport de la HALDE pour 2006). Cette délibération énonce qu'EDF et GDT devraient modifier les paragraphes du statut des pensions qui refusent aux hommes les avantages accordés aux femmes qui ont élevé des enfants.

<sup>42</sup> 18 décembre 2002 (*Plouhinec*) req. no. 247.224, Rec. p. 476 et 7 Juin 2006 (*Bernard c/ Sté Gaz de France*).

<sup>43</sup> Délibération n° 2006-313 citée ci dessus.

Sur le même sujet, le décret relatif au régime de retraites des employés et clercs de notaires<sup>44</sup> a été déclaré illégal en ce qu'il n'accorde des avantages qu'aux seules femmes. La même décision a été prise en ce qui concerne le régime des employés des Chemins de Fer (SNCF). Les répercussions de l'affaire GRIESMAR restent donc encore au cœur de nombreux débats.

**4-2** La Cour de cassation a aussi décidé<sup>45</sup> que les avantages de retraite sont soumis aux dispositions de l'article 14 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme, et de l'article 1<sup>er</sup> du Premier protocole additionnel. L'article L 351-4 du Code de la sécurité sociale accorde des avantages aux mères qu'elles aient ou non cessé de travailler pour élever leurs enfants. La Cour a jugé que cet avantage est un bien, soumis au Premier protocole, en sorte qu'il doit être justifié. En conséquence, un père qui a élevé ses enfants seul doit recevoir le même avantage. Cette décision est très curieuse au regard de la possibilité offerte par la Directive 79/7 d'accorder des avantages aux seules femmes. En tout état de cause, la jurisprudence de la Cour de Strasbourg va amener des modifications des régimes de pensions de retraite.

**4-3** Une autre décision mérite d'être citée. Le Code du travail dispose que le licenciement de la femme enceinte doit être annulé même si l'employeur ignorait la grossesse au moment du licenciement, si la femme la porte à sa connaissance immédiatement. Cependant la Cour de cassation a jugé que cette règle ne s'applique pas au cours de la période d'essai, période au cours de laquelle le contrat peut être rompu sans motif ni justification.<sup>46</sup> La Cour n'a pas cru devoir poser de question préjudicielle dans cette affaire.

**4-4** Une décision intéressante<sup>47</sup> concerne l'épouse collaboratrice d'un avocat. Cet avocat a prétendu que le travail de sa femme dans son cabinet relevait de l'entraide familiale, et non de l'emploi salarié. La Cour a jugé qu'aucune situation de subordination n'avait à être prouvée dans le cas des conjoints collaborateurs, et qu'il suffisait que la femme ait travaillé au sein du cabinet pour qu'elle soit considérée comme salariée.

---

<sup>44</sup> Considérant que les dispositions précitées du 1° de l'article 84 du décret du 20 décembre 1990 prévoient la possibilité pour les clercs et employés de notaires de sexe féminin de bénéficier sous certaines conditions d'une pension à jouissance immédiate; qu'aucune autre disposition ne prévoit l'octroi d'avantages analogues et sous les mêmes conditions aux clercs et employés de notaires de sexe masculin; qu'ainsi, les dispositions litigieuses introduisent une discrimination entre salariés masculins et féminins qui n'est justifiée par aucune différence de situation relativement à l'octroi de l'avantage en cause et qui, par suite, est incompatible avec les stipulations précitées de l'article 141 du traité instituant la Communauté européenne, dont le 4° paragraphe ne peut être interprété comme autorisant le maintien d'une telle discrimination; Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les dispositions litigieuses du décret du 20 décembre 1990 doivent être déclarées illégales dans la mesure où elles excluent du bénéfice de l'avantage qu'elles instituent les clercs et employés de notaires de sexe masculin; CE 13 décembre 2006, Req. no. 291595.

<sup>45</sup> 21 décembre 2006 n° 04-30586.

Attendu que l'arrêt retient que l'avantage résultant de l'article L. 351-4 du code de sécurité sociale dans sa rédaction applicable à l'espèce est accordé aussi bien aux femmes qui ont poursuivi leur carrière sans interruption qu'à celles qui l'ont interrompue, qu'il n'existe aucun motif de faire une discrimination entre une femme qui n'a pas interrompu sa carrière pour élever ses enfants et un homme qui apporte la preuve qu'il a élevé seul un enfant; Que de ces constatations et énonciations, dont il ressort l'absence de justification objective et raisonnable de la discrimination litigieuse, la cour d'appel a exactement déduit qu'en vertu des dispositions combinées de l'article 14 de la Convention et de l'article 1er du Protocole n° 1, directement applicables à toute personne relevant de la juridiction des États signataires, M. X... devait bénéficier de la majoration de durée d'assurance sollicitée.

<sup>46</sup> Cass. Soc. 21 décembre 2006 n° 05 44 806

<sup>47</sup> *Attendu, cependant, que l'existence d'un lien de subordination n'est pas une condition nécessaire à l'application de l'article L. 784-1 du code du travail réglementant le statut du conjoint salarié; Qu'en statuant comme elle l'a fait, par des motifs inopérants, alors qu'il résulte de ses propres constatations que Mme X... a travaillé effectivement dans le cabinet d'avocat de son époux, en vertu du contrat de travail à temps partiel du 1er juin 1996, à titre professionnel et habituel et que cette activité s'est poursuivie jusqu'en 2002, la poursuite du travail sans rémunération et sans protestation de l'intéressée ne pouvant constituer la preuve d'une rupture amiable, la cour d'appel a violé les textes susvisés; Cass. Soc. 24 janvier 2007 05-44346 à publier au Bulletin des arrêts de la Cour.*

4-5 Enfin, et c'est important, la Cour de cassation a, pour la première fois, fait usage explicitement du terme 'discrimination indirecte'. Dans un arrêt du 9 janvier 2007,<sup>48</sup> elle a jugé que constituait une telle discrimination le fait d'accorder un avantage d'une manière apparemment neutre mais qui s'avérait en réalité en relation avec la santé du travailleur.

## ALLEMAGNE

Dagmar Schiek

### 1. Législation (et dispositions analogues)

1.1. La nouvelle loi relative aux statistiques salariales est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier (*Verdienststatistikgesetz*).<sup>49</sup> Comme celle qui l'a précédée, cette loi exige l'établissement périodique de statistiques en matière de salaires avec référence au sexe des salariés, mais son champ d'application a été considérablement élargi: la nouvelle loi englobe tous les prestataires de services en tant qu'employeurs, alors que la précédente se limitait essentiellement aux entreprises agricoles et de production. La loi exige également des statistiques relatives à l'emploi à temps partiel. De manière générale, le travail des femmes est désormais mieux couvert. Les premiers rapports, attendus dans quatre ans, devraient donc faire un bilan plus réaliste de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

1.2. Une avancée est enfin accomplie dans la transposition des directives 2004/113/CE et 2002/73/CE, et plus précisément en ce qui concerne la mise en place d'un *Antidiskriminierungsstelle* (organisme anti-discrimination). Comme l'exigent les deux directives, l'Allemagne a instauré une obligation légale de créer un organisme de ce type en août 2006 (articles 25 à 30 de la loi générale sur l'égalité de traitement - *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*).<sup>50</sup> Un site Web a été inauguré dès le début du mois de septembre,<sup>51</sup> mais la recherche de la personne compétente pour diriger l'organisme semble avoir pris du temps. Mme Martina Köppen a finalement été nommée à ce poste le 21 février 2007.<sup>52</sup> Titulaire d'un doctorat en droit européen obtenu dans une université militaire allemande, elle a travaillé comme représentante européenne pour la conférence épiscopale allemande avant d'occuper son nouveau poste. Elle ne semble pas avoir une connaissance de la législation ou de la politique anti-discrimination dont témoigneraient des publications ou d'autres activités antérieures dans ce domaine. Ce point revêt un intérêt tout particulier dans la mesure où l'on ne compte pas moins de 40 commentaires – formulés par des juristes de tous horizons politiques – à propos de la loi anti-discrimination depuis son adoption. Le recrutement du personnel pour l'organisme pour l'égalité n'a pas été plus loin que la nomination de la directrice. Les délais de candidature pour plusieurs postes de direction respectivement chargés des conseils, des relations publiques et de la recherche ne sont arrivés à échéance que le 20 février<sup>53</sup> et l'on ne dispose actuellement d'aucune information concernant le calendrier selon lequel l'organisme deviendra pleinement opérationnel. Le ministère insiste sur le fait que la consultation fonctionne déjà, puisque l'organisme pour l'égalité a répondu à 900 questions entre l'inauguration de son site Web et le 21 février.

### 2. Jurisprudence

#### 2.1. Tribunal social fédéral, 12 décembre 2006, B 13 RJ 22/05<sup>54</sup>

Cette affaire portait sur des règles spécifiques applicables aux mères en matière de pension. Situation plutôt atypique pour une femme allemande, la requérante a cotisé au régime de retraite pendant une carrière de plus de quarante ans, en continuant notamment à verser des cotisations pendant la période où elle n'a pas travaillé, à savoir de 1969 à 1975.

<sup>48</sup> Une telle modalité de calcul constituant, malgré son caractère apparemment neutre, une mesure discriminatoire indirecte en raison de l'état de santé du salarié.

<sup>49</sup> BGBl. I 1996, 3291 du 27 décembre 2006, à consulter (en lecture seule) sur:

<http://www.bgbportal.de/BGBl/bgbl1f/bgbl106s3291.pdf>.

<sup>50</sup> Le texte de la législation peut être consulté sur: <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html>.

<sup>51</sup> <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Ministerium/antidiskriminierungsstelle.html>.

<sup>52</sup> <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Presse/pressemitteilungen,did=93608.html>.

<sup>53</sup> <http://www.gaybrandenburg.de/images/stories/dokumente/20070129123131.pdf>.

<sup>54</sup> Accessible sur <http://www.bundessozialgericht.de>.

Elle a, au cours de cette période, donné naissance à ses enfants, et la loi allemande prévoit dans ce cas une période d'assurance obligatoire fictive. Les cotisations volontaires ayant coïncidé avec cette assurance fictive, le plafond de cotisation a été dépassé et les versements volontaires sont dès lors devenus partiellement inutiles. La requérante ne pouvait prévoir cette situation lorsqu'elle a cotisé à titre volontaire, étant donné que les règles relatives à l'assurance obligatoire fictive pour les mères ont été introduites ultérieurement. Elle a demandé que les cotisations volontaires soient affectées à une autre période, et plus précisément à une période au cours de laquelle son salaire était peu élevé, ce qui n'entraînerait pas le dépassement du plafond. Cette demande a été rejetée. Le Tribunal social fédéral n'a pu établir qu'il s'agissait d'une discrimination fondée sur le sexe, étant donné que les règles applicables au règlement des questions relatives au cumul des cotisations volontaires et obligatoires ne sont pas sexospécifiques. Le tribunal a effectivement considéré que les cotisations obligatoires pour l'éducation des enfants sont le plus souvent – sauf si les parents demandent l'allocation en faveur du père – allouées à la mère et que ce sont, dès lors, principalement des femmes qui sont préjudiciées, mais il n'a pas conclu qu'il pourrait s'agir d'un cas de discrimination indirecte fondée sur le sexe. Aucune référence n'a davantage été faite au droit communautaire, alors qu'il pourrait bien s'agir d'une discrimination interdite par la directive 79/7/CEE.

### **3. Autres nouvelles**

#### **3.1 Journée internationale de la femme**

La Journée internationale de la femme a pratiquement coïncidé cette année avec le 20<sup>e</sup> anniversaire de l'organisme ministériel fédéral chargé des questions relatives aux femmes et à l'égalité. C'est le 6 mars 1987, en effet, que cet organisme a été institué par le gouvernement Kohl. Tout d'abord dirigé par *Rita Süßmuth* (CDU), il a offert, après la réunification, sa première fonction politique à Angela Merkel, aujourd'hui chancelière d'Allemagne. L'introduction du 'ministère des femmes' apparaissait à l'époque comme une démarche très judicieuse, étant donné que le gouvernement Kohl avait adopté toute une série de mesures législatives conduisant à l'abaissement du revenu réel des femmes et au renforcement d'un modèle familial fondé sur un travail féminin non rémunéré. En 1996, la *Bundeserziehungsgeldgesetz* a instauré le versement d'un petit montant de base à toutes les mères, qu'elles aient occupé ou non un emploi avant d'accoucher, au lieu d'un versement substantiel lié au salaire antérieur aux mères qui avaient occupé un emploi. Le congé parental conjugué à une prestation parentale peu élevée a incité jusqu'ici les familles à attribuer les tâches familiales non rémunérées au parent ayant le salaire le plus bas, généralement la mère. L'avancée en matière d'égalité des sexes contenue dans la *Bundeserziehungsgeldgesetz* s'est donc avérée peu efficace sur le terrain: moins de 3 % des pères ont en effet recouru à leur droit formel de demander la prestation. Il est assez ironique de constater que le successeur d'Angela Merkel, issu du même parti, vient d'introduire une allocation parentale plus élevée, tout en conservant la possibilité d'un congé parental prolongé – ce qui ne manquera pas de continuer d'encourager les femmes à abandonner leur activité professionnelle (comme nous l'avons signalé dans le Bulletin 1/2007). Une autre mesure a contribué à l'abaissement du salaire réel des femmes: il s'agit de la *Beschäftigungsförderungsgesetz*, qui légalise des formes plus précaires d'emploi tels que les contrats à durée déterminée sans justification objective et les contrats modifiables. Les premiers sont devenus la forme d'emploi la plus répandue en ce qui concerne les femmes en âge de procréer, et les seconds sont utilisés dans de nombreux secteurs de services en ce qui concerne le personnel à temps partiel, où l'on observe une large prédominance de femmes. La Journée internationale de la femme 2007 a également été l'occasion d'une campagne de presse du BILD Zeitung, soulignant notamment le retard accusé par l'Allemagne dans tous les domaines de l'égalité entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement en ce qui concerne le modèle familial basé sur la mère au foyer, que les deux évolutions évoquées plus haut n'ont fait que renforcer.

#### **3.2 Débat public sur la garde des enfants et les modèles familiaux**

Un autre débat public s'est récemment ouvert dans la presse allemande à propos précisément de ce modèle familial. Suite à l'introduction d'une allocation parentale dont le montant permet même aux parents ayant un revenu élevé de prendre un congé parental (voir le Bulletin 1/2007), on note une demande croissante de structures d'accueil pour enfants qui répondent à des normes de qualité élevées tout en restant abordables.

Dans le cas de couples aisés, ciblés comme ceux qui seraient susceptibles de faire bon usage des nouvelles dispositions, aucun des deux parents n'arrête de travailler pendant plus d'un ou deux ans. Il convient donc, si l'on veut faire augmenter les taux de natalité, offrir d'avantage qu'une aide financière pendant les 12 à 24 premiers mois de la vie de l'enfant. La ministre actuelle de la Famille, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse a conçu un plan qui devrait considérablement accroître la prise en charge à temps plein des enfants en bas âge: il s'agirait de consacrer 3 milliards d'euros au cours des trois prochaines années à l'amélioration des centres d'accueil de jour mis à la disposition des enfants de moins de trois ans. Ce projet a suscité un vif débat sur les modèles familiaux au sein même du parti démocrate-chrétien d'Ursula von der Leyen, qui a notamment été critiquée par des membres du clergé (l'un d'eux a été jusqu'à l'accuser d'utiliser les femmes comme des machines à accoucher). On assiste également à un débat animé entre les partis de la coalition gouvernementale. Le parti social-démocrate n'approuve pas totalement l'envergure des mesures adoptées: en 2006, les possibilités de procéder à la déduction fiscale des frais de garde privée d'enfants ont été étendues, mais seuls les parents ayant les moyens de payer un système de garde privé en bénéficient parce que leur niveau de revenu se situe dans le tiers supérieur. Les sociaux-démocrates prônent désormais des mesures telles que l'abolition des avantages fiscaux octroyés aux couples mariés pour financer les structures publiques de garde d'enfants – une idée à laquelle s'oppose leur partenaire au sein de la coalition, parce que qu'elle diminuerait l'attrait financier du modèle de la famille à revenu unique. Quoi qu'il en soit, il était grand temps qu'un débat public sur ces questions ait lieu en Allemagne, et l'article paru dans le BILD Zeitung à l'occasion de la Journée internationale de la femme montre que l'opinion publique prend enfin une orientation favorable aux femmes qui travaillent.

## GRÈCE

*Sophia Spiliotopoulos*

### Jurisprudence

#### Congé parental

##### 1. Approche positive des juridictions et des autorités en qualité d'employeurs

###### 1.1. Octroi du congé parental aux pères aux mêmes conditions qu'aux mères

Comme nous l'avons signalé dans le précédent Bulletin (1/2007), la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, en tant que droit des hommes et des femmes, fait actuellement l'objet d'un débat étendu en Grèce, en raison notamment d'un grave problème démographique. On observe dès lors un flux continu d'arrêts qui donnent une interprétation large et téléologique à la législation et même à la Constitution helléniques, à la lumière du droit communautaire, et qui reconnaissent le droit au congé parental tant aux hommes qu'aux femmes. Nous avons également signalé dans le précédent Bulletin deux récents arrêts de la Cour administrative d'appel d'Athènes. Dans le premier (n° 2546/2006), elle annule le refus d'accorder à un fonctionnaire masculin le congé payé de neuf mois 'd'éducation d'enfant' prévu, à l'intention des femmes uniquement, par l'article 53, paragraphe 2, du Code des fonctionnaires; dans son second arrêt (n° 494/2006), la Cour administrative d'appel d'Athènes annule le refus d'accorder à un autre fonctionnaire masculin la réduction du temps de travail quotidien prévue, exclusivement pour les femmes également, par la même disposition du Code en tant qu'alternative au congé d'éducation d'enfant. Les deux arrêts ont interprété la législation hellénique à la lumière des dispositions de l'article 21, paragraphes 1 et 5, de la Constitution hellénique<sup>55</sup> en combinaison avec le principe général du droit communautaire relatif à la conciliation de la vie familiale et professionnelle et à la directive 96/34, de même qu'à la lumière de l'article 4, paragraphe 2, de la Constitution hellénique (principe de l'égalité des sexes) en combinaison avec la directive 76/207.

Comme indiqué également dans le précédent Bulletin, les arrêts susmentionnés se fondent sur la même base juridique que certains arrêts de principe du Conseil d'État,<sup>56</sup> auxquels ils font spécifiquement référence. Nous avons donc estimé hautement improbable que ces arrêts soient cassés par le Conseil d'État.

<sup>55</sup> Ces dispositions exigent la protection de la famille, de la maternité et de l'enfance, et l'adoption de mesures pour remédier au problème démographique.

<sup>56</sup> En particulier l'arrêt n° 3216/2003 du Conseil d'État (Assemblée plénière), Bulletin n° 3/2004, et les arrêts n° 1 et 2/2006, Bulletins n° 2/2006 et n° 1/2007, concernant les magistrats et les magistrats.

Nous savons maintenant qu'aucun de ces deux arrêts n'a fait l'objet d'un pourvoi en cassation de la part de l'autorité hellénique concernée en tant qu'employeur des fonctionnaires masculins en question (le ministère de la Justice dans le premier cas et une municipalité dans le second); les arrêts ont donc acquis un caractère irrévocable selon le droit hellénique. On peut en conclure que les autorités sont progressivement sensibilisées au droit des pères au congé parental.

Il convient d'évoquer maintenant un problème suscité par certains arrêts reconnaissant le droit au congé payé d'éducation d'enfant ou à la réduction du temps de travail quotidien: les dispositions législatives pertinentes octroient ce congé et (alternativement) la réduction du temps de travail quotidien jusqu'au quatrième anniversaire de l'enfant.

En raison toutefois de la lenteur de la justice hellénique, bien que les pères aient entamé leur action lorsque les enfants concernés étaient encore âgés de moins de quatre ans, ceux-ci avaient dépassé l'âge limite de quatre ans au moment où les arrêts ont été prononcés. Nous posons donc, dans le précédent Bulletin, la question de savoir ce que ces pères devraient faire, étant donné qu'ils avaient eu gain de cause mais qu'ils ne pouvaient éventuellement pas exercer leur droit. Devaient-ils réclamer une indemnité à l'État hellénique – leur employeur – pour non respect du droit communautaire? Selon une information plus récente, certains d'entre eux ont été autorisés de prendre la totalité du congé pendant une période allant au-delà du quatrième anniversaire de l'enfant. Il s'agit en l'occurrence d'une réparation intégrale (*restitutio in integrum*) très bienvenue – aucun dommage-intérêt n'aurait en effet pu compenser la perte de cette possibilité de s'occuper de son enfant en bas âge.

## **1.2. Indemnisation pour non obtention d'un congé parental**

Suite à l'arrêt de principe n° 3216/2003 du Conseil d'État<sup>57</sup> plusieurs magistrates ont adressé au ministère de la Justice une demande d'obtention d'un 'congé d'éducation d'enfant'. Le ministère de la Justice a rejeté ces demandes. Les magistrates n'ont pas introduit une demande en annulation, mais elles ont intenté, auprès de la Cour administrative de première instance d'Athènes, une action contre l'État hellénique pour dommage moral au motif qu'elles avaient été privées, en raison du refus illicite du ministère de la Justice de leur accorder ce congé, de leur droit absolu de prendre soin en permanence de leurs enfants aux premiers stades de leur développement. Chacune d'elles réclamait 15 000 euros. Les magistrates se sont fondées sur le principe général du droit communautaire en matière de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle et sur la directive 96/34, et ont invoqué l'arrêt susmentionné du Conseil d'État en Assemblée plénière.

Par ses arrêts n° 12154/2006 et n° 12155/2006, la Cour administrative de première instance d'Athènes a accordé à chacune des magistrates une indemnité de 10 000 euros plus les intérêts au taux légal depuis le moment où l'action a été introduite jusqu'au paiement du montant. Ces arrêts se fondent sur la base juridique invoquée par les requérantes et sur l'article 105 de la loi introductive au Code civil, qui prévoit qu'une indemnisation peut être réclamée à l'État lorsqu'un préjudice est subi par suite d'un acte illicite ou l'omission illicite d'un acte (dans les deux affaires visées ici, le ministère avait illicitement omis d'agir dans la mesure où il n'avait pas accordé le congé demandé). Il s'agit, à notre connaissance, des premières affaires de ce type. Le délai au cours duquel un appel contre ces arrêts peut être interjeté par l'État n'étant pas encore écoulé (60 jours à dater de la notification de chacun de ces arrêts), nous ne connaissons pas encore l'issue définitive de ces affaires. Nous ne manquerons évidemment pas de les suivre et d'y revenir dans une prochaine édition du Bulletin.

## **2. Surprenante approche négative du Conseil d'État**

Ce flux encourageant de jurisprudence de la part du Conseil d'État a malheureusement été interrompu par deux arrêts inattendus rendus par celui-ci, qui constituent une régression. Voici ce dont il s'agit:

Comme nous l'avons expliqué dans de précédentes éditions du Bulletin,<sup>58</sup> le Code relatif au statut des magistrats (Code judiciaire)<sup>59</sup> ne prévoyait pas expressément le congé parental jusqu'en 2003.

<sup>57</sup> Voir note précédente.

<sup>58</sup> Bulletins n° 3/2004, 2/2005 et 2/2006.

<sup>59</sup> Code de réglementation des tribunaux et du statut des magistrats (loi n° 1756/1988).

Tandis que l'affaire ayant abouti à l'arrêt de principe n° 3216/2003 du Conseil d'État (Assemblée plénière) était en instance, le congé parental pour les hommes et les femmes était introduit par un ajout à l'article 44 du dit Code. Cette nouvelle disposition constituait cependant un pas en arrière par rapport à l'acquis reconnu par l'arrêt susmentionné du Conseil d'État, dans la mesure où elle prévoit pour les magistrats des conditions d'octroi du congé parental plus rigoureuses que celles en vigueur pour les fonctionnaires, alors que l'Assemblée plénière du Conseil d'État avait déclaré que ces dernières étaient également applicables aux magistrats. Le Conseil d'État a, par conséquent, ignoré cette disposition dans ses arrêts ultérieurs.

En 2004, un nouveau paragraphe a été ajouté au même article du Code judiciaire, donnant droit aux magistrates-mères (et non aux magistrats-pères) à un congé payé d'éducation d'enfant d'une durée de 9 mois à prendre dans les 2 mois qui suivent la fin du congé de maternité. Étant donné que ce dernier a, en ce qui concerne les magistrates, une durée de 2 mois avant et de 3 mois après l'accouchement, il en résulte que le congé en question peut être pris jusqu'à 14 mois après la naissance (3 mois de congé de maternité + 2 mois au cours desquels le congé de 9 mois peut être accordé + 9 mois de congé). Une disposition transitoire prévoyait en outre que ce congé pouvait exclusivement être pris par des mères dont le congé de maternité venait à échéance avant l'entrée en vigueur de la nouvelle disposition (29 juillet 2004) et en tout cas dans le courant de l'année 2004 et pas avant.<sup>60</sup> Comme nous l'avons remarqué dans les Bulletins n° 3/2004 et n° 2/2006, ces nouvelles dispositions constituaient une discrimination directe à l'encontre des pères. La disposition transitoire privait en outre les mères de la possibilité de prendre le congé jusqu'à ce que l'enfant soit âgé de 4 ans, ce qui faisait pourtant déjà partie de l'acquis. Ces dispositions constituaient donc, elles aussi, un pas en arrière, ce que n'autorise ni la Constitution hellénique ni la directive 96/34.

Lorsqu'il a examiné la demande d'un magistrat masculin, le Conseil d'État (arrêts n° 1 et 2/2006, signalés dans le Bulletin n° 2/2006) a ignoré tous les amendements à l'article 44 du Code judiciaire et appliqué l'acquis reconnu dans son arrêt n° 3216/2003 prononcé en Assemblée plénière. Il découle en outre de ces arrêts que le Conseil d'État reconnaît que le droit au congé parental est personnel et autonome dans le chef de chacun des parents, homme ou femme.

Cependant – et de façon assez surprenante – deux arrêts plus récents du Conseil d'État (n° 587/2006 et 3405/2006), portant sur la demande de magistrates d'annuler le refus de leur octroyer le congé d'éducation d'enfant de 9 mois, ont appliqué la disposition transitoire susmentionnée qui, ajoutée en 2004 à l'article 44 du Code judiciaire, prive du congé parental les mères dont l'enfant est né après 2004. Le premier de ces arrêts a totalement ignoré le droit communautaire et les précédents arrêts de principe du Conseil d'État: il a sommairement débouté la requérante en considérant que la disposition transitoire n'était en conflit avec aucune des dispositions de la Constitution (sans les préciser pour autant), étant donné qu'elle se justifiait au motif de l'intérêt public; il s'est référé au discours prononcé par le ministre de la Justice lors du débat parlementaire sur le projet de loi pertinent, dans lequel celui-ci invoquait le besoin croissant de magistrats et la nécessité d'empêcher l'absence d'un nombre important de magistrates-mères. Le second arrêt fournit une justification plus détaillée du rejet de la demande: il affirme explicitement que l'acquis reconnu par l'Assemblée plénière du Conseil d'État dans son arrêt n° 3216/2003 a été modifié par les nouvelles dispositions, et que la disposition transitoire n'est contraire ni à la Constitution ni à la directive 96/34. Selon ce même arrêt, les nouvelles dispositions constituent une mesure nationale spécifique visant à transposer la directive 96/34 pour ce qui concerne les magistrats et s'inscrivent dans les limites de la dite directive, étant donné que le législateur national jouit d'une compétence discrétionnaire pour façonner le contenu du droit octroyé par la directive. Ainsi donc, à l'inverse des mères qui sont fonctionnaires, celles qui sont magistrates ne peuvent bénéficier d'un congé parental à n'importe quel moment jusqu'à ce que leur enfant soit âgé de 4 ans, sauf si elles en avaient déjà introduit la demande avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Le Conseil d'État a justifié cette restriction des droits des magistrates-mères au motif de l'intérêt public et au vu plus particulièrement de l'importance stratégique de leurs fonctions 'en rapport notamment avec le bon fonctionnement et la célérité de la justice'.

---

<sup>60</sup> Ce paragraphe a été ajouté à l'article 44 du Code judiciaire par l'article premier de la loi n° 3258/2004.

La disposition transitoire ci-dessus est manifestement incompatible avec la directive 96/34, comme il découle de la jurisprudence de la CJCE et en particulier de l'affaire C-519/03, Commission contre Luxembourg. Par conséquent, le Conseil d'État aurait dû ignorer cette disposition et continuer d'appliquer l'acquis.

## **HONGRIE**

*Csilla Kollonay-Lehoczky*

Les trois mois écoulés n'ont pas été marqués, de manière générale, par d'importantes avancées en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, que ce soit en termes législatifs ou en termes pratiques.

### **Législation**

Le début de l'année s'est accompagné d'une série de mesures de restriction, parmi lesquelles la forte réduction de plusieurs prestations sociales dont certaines touchent directement les parents assurant une garde d'enfant.

Ainsi l'abolition de la prise en charge par l'État des frais d'inscription à un enseignement public, supérieur ou post-universitaire des personnes prenant une pause-carrière pour s'occuper de leurs enfants constitue-t-elle un véritable pas en arrière.<sup>61</sup> Étant donné que l'action positive avait un double effet positif, sa suppression a nécessairement un double effet négatif: le retrait du soutien financier a un impact disproportionné sur les femmes et sur leurs chances sur le marché actuel du travail, et supprime en même temps un élément qui rendait le congé pour garde d'enfant davantage attrayant aux yeux des parents des deux sexes – autrement dit, il réduit les chances de voir la prise de ce congé mieux répartie entre les hommes et les femmes.

Il a été annoncé qu'en compensation du retrait de cette forme d'aide financière, les personnes désireuses de suivre un enseignement supérieur et qui sont en congé de maternité ou en congé parental durant la période entre la date d'échéance des inscriptions et celle de la décision concernant les admissions bénéficient désormais de points supplémentaires au niveau des concours.<sup>62</sup> Cette compensation (cherchant tant bien que mal à offrir quelque chose qui ne coûte rien au gouvernement) instaure un avantage contestable (qui pourrait susciter une présomption de discrimination et qui ne présente pas un caractère raisonnable et proportionné) en faveur d'un groupe restreint. Elle crée une atmosphère négative autour des 'jeunes mères'<sup>63</sup> avantagées, tout en étant un substitut totalement inadéquat de l'ancienne forme d'assistance.

### **Jurisprudence de l'Autorité compétente en matière d'égalité de traitement**

L'Autorité a publié sur son site Web deux affaires de discrimination fondée sur le sexe<sup>64</sup> dans lesquelles elle s'est prononcée au cours des trois derniers mois. Elles attestent d'une attitude prudente, voire hésitante.

La première, dans laquelle une décision a été rendue en décembre 2006, était un cas manifeste de discrimination fondée sur le sexe à propos duquel l'explication de l'Autorité suscite certaines questions. La plaignante avait posé sa candidature à un poste d'opérateur de machine publiquement annoncé vacant, dans le cadre duquel le travail devait être presté en trois équipes. Sa candidature n'a pas été retenue, et le représentant de l'employeur a déclaré (et confirmé lors de la procédure) que l'entreprise n'embauchait pas de femmes en raison du caractère physiquement ardu et dangereux de l'emploi.

---

<sup>61</sup> Voir le rapport sur les mesures d'action positive, avril 2005, Hongrie, rubrique «Législation».

<sup>62</sup> Décret gouvernemental n° 237/2006 (XI.27) relatif aux procédures d'admission aux établissements de l'enseignement supérieur, article 21, § (4), tel que modifié avec effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, prévoyant une hausse des points à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008. L'avantage en points équivaut à celui accordé aux candidats handicapés.

<sup>63</sup> Bien que les deux parents puissent bénéficier du congé parental et, par conséquent, du traitement préférentiel en matière d'éducation, la presse et les politiciens eux-mêmes ne cessent de parler des avantages pour les 'jeunes mères», ce qui conforte l'idée du grand public que ce sont 'normalement» les mères qui prennent ce type de congé.

<sup>64</sup> Anonymes.

Aucune période d'essai n'a été proposée à la candidate et l'employeur a continué d'embaucher après l'avoir refusée. L'Autorité compétente en matière d'égalité de traitement a estimé qu'il s'agissait d'une discrimination. La sanction logique aurait été, en l'occurrence, d'obliger l'employeur à engager la femme dont la candidature avait été refusée. Or l'Autorité n'a fait aucune démarche pour favoriser l'emploi de la candidate lésée: elle s'est contentée d'interdire à l'employeur d'afficher une attitude similaire à l'avenir et de lui imposer une amende (dont le montant n'a pas été rendu public). Elle a expliqué la sanction comme suit: 'l'Autorité a pris en compte le fait que la protection des droits des femmes reste non garantie lorsque le non respect de ces droits intervient en dehors d'une relation juridique existante, en l'occurrence sous la forme d'un refus de les embaucher ou d'une appréciation défavorable de leur candidature (traduction libre).' Rien dans le droit hongrois – ni disposition légale ni jurisprudence constante – ne vient étayer cette affirmation. Au lieu d'encourager activement la cohérence d'application et de lever certaines incertitudes qui planent encore, l'Autorité se réfère au commentaire non contraignant (et parfois erroné) joint à la base de données juridique par son éditeur.<sup>65</sup>

La seconde affaire<sup>66</sup> concernait la non embauche d'une stagiaire dans une agence commerciale à l'issue de son stage. La candidate a fait valoir une discrimination fondée sur le sexe en se référant au contrat proposé au stagiaire masculin, qui avait effectué une période de stage plus courte que la sienne. L'Autorité compétente en matière d'égalité a rejeté la demande en se fondant sur la justification fournie par l'employeur, dans laquelle celui-ci invoque d'autres raisons que le sexe: celles-ci – 'ne semble pas intéressée', 'ne tire pas profit des possibilités de formation', 'n'est pas loyale envers l'agence', 'a ses propres idées sur tout', 'est incapable d'accepter la hiérarchie au sein de l'agence' - avaient un caractère général et flou; elles ne se prêtaient pas à démonstration, ni dans un sens ni dans l'autre, et pouvaient occulter n'importe quel motif réel. Des raisons de ce type sont inadmissibles en tant que justification de renvoi en vertu de l'exigence de clarté du Code du travail et de la jurisprudence constante en matière de résiliation d'une relation de travail.

Les deux affaires semblent contredire l'approche antérieurement adoptée par l'Autorité compétente en matière d'égalité et en vertu de laquelle elle avait déclaré que l'examen visant à établir la non discrimination doit être le même lorsqu'il s'agit d'une non prolongation de contrats à durée déterminée arrivés à échéance, de licenciements ou de refus d'embaucher une personne (en l'occurrence une femme enceinte).

## ISLANDE

*Herdís Thorgeirsdóttir*

### Développements législatifs

La loi n° 167/2006 modifiant la loi sur le congé de maternité/paternité et le congé parental<sup>67</sup> est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Elle prévoit des versements par le Fonds de congé de maternité/paternité<sup>68</sup> et des versements pour soins à domicile conformément à la loi n° 118/1993 relative à l'assistance sociale. Avant l'adoption de la nouvelle loi, les parents bénéficiaires de prestations en provenance du Fonds de congé de maternité/paternité ne pouvaient simultanément recevoir les allocations pour soins à domicile versées aux personnes qui prennent en charge des enfants handicapés ou souffrant d'une maladie chronique, qu'ils soient à la maison ou à l'hôpital.<sup>69</sup> La nouvelle loi stipule également que la Direction du travail assurera désormais le Fonds de congé de maternité/paternité en lieu et place de l'Institut national de sécurité sociale.<sup>70</sup>

Le 7 mars, le ministre des Affaires sociales a présenté certaines suggestions en vue d'une proposition législative modifiant la loi n° 96/2000 sur l'égalité des sexes. Le ministre avait nommé, au cours de l'été 2006, une commission multipartite présidée par Mme Gudrun Erlendsdóttir, ancienne juge de la Cour suprême, pour réexaminer cette loi.

<sup>65</sup> N° 564/2006.

<sup>66</sup> N° 47/2007.

<sup>67</sup> N° 95/2000.

<sup>68</sup> Loi sur le congé de maternité/paternité et le congé parental n° 95/2000, article 4.

<sup>69</sup> Loi sur l'assistance sociale n° 118/1993, article 4.

<sup>70</sup> Le coût des allocations pour soins à domicile est estimé, en sus des autres versements, à 16 millions ISK.

Le résultat de ces travaux sera présenté lors de la première session du Parlement islandais (*Althing*) après les élections parlementaires du 12 mai prochain. La proposition qui mobilise sans doute le plus d'attention est celle qui prévoit que les salariés peuvent à tout moment communiquer à des tiers des informations concernant leur rémunération au sens de la loi, et notamment la rémunération générale, directe ou indirecte. Le manque de transparence concernant les salaires avait fait l'objet de nombreux débats ces dernières années,<sup>71</sup> étant considérée comme l'une des causes fondamentales de l'écart persistant de rémunération entre les hommes et les femmes (15.7 %). Cette proposition n'implique pas une obligation de transparence des salaires: elle vise plutôt à empêcher les entreprises d'inclure dans leur règlement l'obligation pour leur personnel de taire leurs conditions de rémunération et de travail.

La Confédération des employeurs islandais (SA) a exprimé son opposition à cette proposition en faisant valoir qu'elle constitue une charge pour les employeurs et qu'elle risque par ailleurs d'exercer une pression à la baisse sur l'ensemble des salaires – ce que les employeurs pourraient justifier par référence à l'égalité. La confédération souligne également que la suppression éventuelle de la confidentialité sur la rémunération pourrait nuire à l'atmosphère sur le lieu de travail en stimulant la concurrence entre salariés.<sup>72</sup> Des membres de l'opposition parlementaire ont proposé des modifications à la loi sur l'égalité des sexes en automne 2006<sup>73</sup> en insistant, dans la note explicative jointe à leur proposition, sur la nécessité d'instaurer des moyens efficaces de combler l'écart salarial actuel entre les hommes et les femmes en supprimant notamment la confidentialité de la rémunération;<sup>74</sup> ils soulignent en outre que 30 % des mères célibataires islandaises doivent survivre à des paiements inférieurs au seuil de pauvreté.

D'autres changements importants sont également proposés:

- autoriser le Centre pour l'égalité des droits de réclamer aux institutions publiques, aux municipalités, aux employeurs et aux ONG toutes les informations utiles à l'accomplissement de ses tâches, et de mener des enquêtes sur des questions particulières. Si l'information demandée n'est pas fournie, le Centre pourrait infliger une amende aux parties qui refusent de coopérer;
- autoriser la Commission des plaintes relatives à l'égalité de statut d'émettre des avis contraignants;
- plusieurs autres suggestions sont formulées à propos des procédures devant la Commission des plaintes, et notamment des reports dans la formulation des accusations et des avis. La Commission des plaintes sera compétente pour suspendre l'effet judiciaire d'un avis à des conditions qui doivent encore être spécifiées, et pourra également décider que la partie à l'encontre de laquelle les accusations sont portées est redevable des frais encourus par la partie plaignante durant la procédure, mais que la Commission peut décider que la partie plaignante est redevable des frais de justice si sa plainte n'est pas fondée. Il est également proposé que lorsqu'elle obtient gain de cause, la partie plaignante puisse bénéficier d'une aide juridique si la partie adverse entame une procédure visant à casser la décision;
- il est suggéré d'augmenter le nombre de membres du Conseil sur l'égalité de statut et de définir ses tâches dans le cadre de résolutions parlementaires relatives aux programmes en matière d'égalité. Le Conseil sur l'égalité de statut devrait également participer à la préparation d'une conférence sur l'égalité des droits organisée tous les deux ans;
- un plan d'action est joint aux programmes en matière d'égalité, que les entreprises et les institutions occupant plus de 25 personnes doivent établir en vertu de la loi actuelle. Les plans d'action doivent être réexaminés tous les trois ans et présentés dans un rapport adressé au Centre pour l'égalité des sexes; le non respect de cette règle donnera lieu à des astreintes.

---

<sup>71</sup> Voir la résolution de la conférence du réseau pour l'autonomisation des femmes, 2005, concernant la confidentialité des salaires, [http://www.bifrost.is/kennarar/default.asp?sid\\_id=24690&tre\\_rod=001|011|&tld=1](http://www.bifrost.is/kennarar/default.asp?sid_id=24690&tre_rod=001|011|&tld=1).

<sup>72</sup> Interview du directeur de la Confédération patronale SA sur la chaîne de radio nationale le 8 mars 2007.

<sup>73</sup> 5 octobre 2006.

<sup>74</sup> En référence notamment à la loi danoise sur l'égalité de rémunération (*Lov om lige løn til mænd og kvinder*, n° 756/2003, 21 août 2003, article 2).

## Affaires judiciaires

Aucun arrêt n'est à signaler concernant l'égalité entre les hommes et les femmes.

### Initiatives au niveau des politiques et autres développements

Selon un rapport réalisé en 2000<sup>75</sup> à propos de l'incidence de la loi sur le congé de maternité/paternité et le congé parental, celle-ci aurait été bien accueillie puisque 90 % environ des pères exercent leur droit en prenant, en moyenne, un congé de 97 jours, et que ce congé atteint, en moyenne toujours, 180 jours du côté des mères. Ces changements ont donné lieu en outre à un accroissement du taux de natalité qui, s'établissant actuellement à 2,1 enfants par femme, fait que l'Irlande est l'un des deux seuls pays d'Europe – l'autre étant la Turquie – où il permet de maintenir la population.

Le ministre des Affaires sociales a signé un règlement abolissant une pratique selon laquelle les versements du Fonds de congé de maternité/paternité aux parents ayant un enfant dans les trois ans qui suivent la naissance du précédent étaient de 80 % seulement – autrement dit un montant moins élevé que si l'intervalle entre les deux enfants avait été plus long. Ne devant pas être pénalisés parce qu'ils ont des enfants plus rapprochés, les parents recevront donc des versements correspondant à 80 % de leurs salaires sur la base des deux années de revenu ayant précédé la naissance de l'enfant plus âgé.

## IRLANDE

Frances Meenan

### 1. Législation

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2007, le congé de maternité est de 26 semaines avec possibilité d'un congé supplémentaire (non rémunéré) de 16 semaines; le congé d'adoption est fixé pour sa part à 24 semaines avec possibilité d'un congé supplémentaire (non rémunéré) de 16 semaines. Ces changements s'appliquent aux personnes qui entament leur congé ou leur congé supplémentaire après le 1<sup>er</sup> mars 2007. La prestation de maternité/d'adoption s'établit depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 à un versement allant d'un minimum de 207,80 euros à un maximum de 280 euros par semaine.

### 2. Jurisprudence

#### (i) Victimisation

*Jones contre Norwich Union International Limited*.<sup>76</sup> L'action de la requérante était fondée sur une présomption de discrimination directe à son égard, fondée sur le sexe.

Le défendeur a fait valoir que la plainte, qui concernait la candidature de la requérante au poste de Responsable support vente en avril/mai 2004, était hors délai. Elle a été interviewée pour ce poste le 20 avril 2004; elle a présenté le test psychométrique le 29 avril 2004; et elle a fait sa présentation le 12 mai 2004. La plainte a été déposée le 16 décembre 2004 et situe le premier incident lié à une discrimination au 20 avril 2004, et le dernier au 17 septembre 2004. Une plainte a également déposée à propos d'un autre concours en août 2004. L'article 77, paragraphe 5, de la loi sur l'égalité en matière d'emploi (telle que modifiée) prévoit notamment qu'une demande de réparation doit être introduite au tribunal pour l'égalité des chances (*Equality Tribunal*) ou au tribunal itinérant (*Circuit Court*) dans un délai de six mois à partir de la date de la première manifestation ou, selon le cas, de la manifestation la plus récente de l'acte de discrimination ou de victimisation. L'Equality Officer s'est penché sur une question similaire en rapport avec les délais dans l'affaire *Department of Health and Children contre Gillen*,<sup>77</sup> dans laquelle le plaignant faisait valoir qu'après avoir atteint l'âge de cinquante ans, il n'était plus considéré comme pouvant bénéficier d'une promotion, et ce pour des raisons strictement liées à son âge.

Il a affirmé qu'à deux reprises, alors qu'il s'était mis sur les rangs, sa candidature a été rejetée parce qu'il avait plus de 50 ans. Le tribunal du travail (*Labour Court*) a considéré 'que ces deux actes pouvaient être considérés comme des manifestations distinctes de la même inclination à discriminer.

<sup>75</sup> Le rapport peut être consulté en anglais sur: [http://www.jafnretti.is/D10/ Files/parentalleave.pdf](http://www.jafnretti.is/D10/Files/parentalleave.pdf).

<sup>76</sup> DEC – E 2006 – 062.

<sup>77</sup> ADE/03/15 Décision judiciaire n° 0412 27 juillet 2004.

Si le dernier acte présumé de discrimination se situe dans les limites de temps fixées par la loi, le tribunal peut prendre en considération des situations antérieures dans lesquelles le requérant est censé avoir fait l'objet d'une discrimination pour le même motif. Le tribunal estime dès lors avoir été saisi valablement des deux plaintes.' Dans le cas présent, la plainte relative au second concours ayant été déposée dans les délais réglementaires, le tribunal est valablement saisi de la plainte relative au concours antérieur.

Le poste de Responsable support vente a fait l'objet d'une annonce interne et externe le 30 mars 2004 avec une date limite fixée au 8 avril 2004. La plaignante a postulé le 7 avril 2004 et introduit un formulaire de candidature et un curriculum vitae. Le 5 mai 2004, le candidat masculin retenu pour le poste a introduit sa candidature, mais sans curriculum vitae. L'Equality Officer a considéré que le profil établi pour le poste contient bien le détail des qualifications requises, mais qu'il n'était pas possible d'évaluer les qualifications de la requérante par rapport à celles du candidat masculin, étant donné que celui-ci n'avait apparemment pas joint de curriculum vitae à son formulaire de candidature, alors que ce dernier stipule qu'un curriculum vitae doit être adressé au département des ressources humaines. La requérante a également indiqué que, lors d'une réunion tenue en février 2004, l'administrateur délégué a fait savoir qu'il n'avait pas été informé de la grossesse de la requérante et qu'il y avait lieu dès lors de 'mettre la charrue devant les bœufs et de faire avancer les choses dans ce service'. Il a été considéré que, selon toute probabilité, le défendeur a eu un comportement discriminatoire envers la requérante pour ce qui concerne le poste de Responsable support vente par le fait que le candidat masculin a introduit tardivement sa demande après avoir consulté l'administrateur délégué à ce propos; que la grossesse de la requérante a été évoquée lors d'une réunion par l'administrateur délégué en rapport avec le développement de la stratégie de vente; qu'il y a un manque de transparence en ce qui concerne l'évaluation de la performance au travail du candidat retenu; que le poste visé par le recrutement a été modifié au cours de la procédure, la fonction de Responsable support vente devenant une fonction de Responsable support vente et technique selon une proposition du candidat retenu; que les éléments relatifs au moment où la nature du poste a changé manquent de cohérence; que l'une des feuilles de notes de la requérante est manquante; et que l'on constate une inadéquation entre les compétences définies dans le profil de poste et les critères d'évaluation.

Le candidat masculin retenu a subséquemment démissionné; la requérante en a été avisée et a reçu un courriel lui indiquant qu'étant donné qu'elle n'avait pas réussi à obtenir le poste lors de sa première candidature, il était supposé qu'elle ne se représenterait pas au poste de Responsable vente et support technique en août 2004. La requérante a déclaré cette supposition incorrecte. Les qualifications requises étaient sensiblement plus élevées que pour le poste de Responsable support vente. L'Equality Officer a considéré qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves étayant l'affirmation de la requérante selon laquelle la déclaration constituait une discrimination fondée sur le sexe.

L'Equality Officer a estimé que la requérante avait fait l'objet d'une discrimination au niveau des postes qui lui avaient été proposés à son retour de congé de maternité. Il existe en effet un droit de retrouver, à l'échéance de ce congé, un travail alternatif adéquat.

La requérante affirme qu'elle a été invitée à se présenter à un examen médical indépendant après avoir cumulé trois semaines de congé de maladie, alors qu'elle n'avait aucun antécédent et qu'il s'agissait d'un traitement différent de ses collègues, qui n'ont jamais fait l'objet d'un tel contrôle aussi rapidement. Après avoir entendu les éléments probants avancés par le défendeur, l'Equality Officer a estimé que la requérante ne faisait pas l'objet d'un traitement moins favorable. Il a exprimé quelques préoccupations quant à la communication entre le département des ressources humaines de l'entreprise et le médecin. La requérante a également fait une demande d'assurance santé permanente, mais sa demande a été rejetée parce qu'elle avait été exclue du régime en raison de son absence. Le défendeur nie toute responsabilité en faisant valoir que rien ne prouve qu'elle était malade.

L'Equality Officer a ordonné:

1. le versement d'un montant de 20 000 euros au titre d'indemnisation pour les répercussions de l'acte de discrimination, majoré des intérêts au taux fixé par la loi sur les tribunaux (*Courts Act*) depuis la date de saisie de la plainte (16 décembre 2004) jusqu'à la date du paiement;
2. le versement d'un montant de 10 000 euros au titre d'indemnisation pour les répercussions de l'acte de victimisation;

3. le réexamen du processus d'envoi d'un salarié chez un médecin d'entreprise;
4. le réexamen par le défendeur de la demande de la requérante en vue du maintien du revenu à la lumière du rapport médical révisé du 1<sup>er</sup> février 2006.

#### **(ii) Plainte contre un médiateur scolaire**

Dans l'affaire *Birmingham contre Mater Christi Secondary School & ASTI /JMB Appeals Board*,<sup>78</sup> le litige portait sur une plainte selon laquelle la requérante avait fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe au moment où un collègue masculin avait obtenu une promotion. Il a été constaté que la plainte en question avait été introduite au-delà du délai imparti. Une autre plainte a été déposée, par laquelle la requérante affirmait avoir été victime de discrimination lorsque une commission de recours (*appeal panel*) entièrement composée d'hommes a confirmé la nomination de son collègue masculin. En ce qui concerne la plainte à l'encontre du médiateur scolaire, l'Equality officer s'est référé à l'article 13 de la loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi (telle que modifiée), qui stipule que:

*'Tout organisme qui –*

*(a) est une organisation de travailleurs ou d'employeurs*

*(b) est une organisation professionnelle ou sectorielle, ou*

*(c) contrôle l'accès ou l'exécution d'une profession, d'un métier ou d'une occupation, ne se rendra pas coupable de discrimination envers une personne pour ce qui concerne l'affiliation à cet organisme ou tout avantage, autre que les droits à pension, qu'il fournit, ou pour ce qui concerne l'accès ou l'exercice de la profession, du métier ou de l'occupation en question'.*

L'Equality Officer a considéré que le médiateur scolaire ne relève manifestement pas des définitions figurant aux paragraphes (a) et (b) de l'article 13. En ce qui concerne le paragraphe (c) du même article, l'accès à la profession d'enseignant est régie par l'obtention de qualifications précises et d'une nomination à un poste d'enseignement – deux éléments qui ne font partie ni l'un ni l'autre du mandat du médiateur. Conjointement désigné par l'organisme représentant les employeurs (*Joint Managerial Body*) et l'ASTI (*Association of Secondary Teachers in Ireland*), ce dernier a pour mission d'entendre les arguments étayant les positions des deux parties en présence, de prendre les conseils qu'il juge nécessaires et de parvenir ensuite à une conclusion indépendante qui est contraignante pour les deux parties. L'Equality Officer n'a pas considéré que le médiateur contrôlait l'exercice de la profession d'enseignant au sens général où l'entend l'article 13 c). La plainte n'est donc pas recevable en vertu de la législation.

#### **3. Élection générale – mai/juin 2007**

Le National Women's Council of Ireland<sup>79</sup> a publié un manifeste en sept points à l'intention du prochain gouvernement réclamant davantage de femmes dans les processus décisionnels, ainsi qu'une égalité économique entre les femmes et les hommes (suppression de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, salaire pour toutes les personnes assurant une garde et des soins, versement intégral à leur propre nom des prestations de l'assistance sociale allouées aux femmes, possibilités flexibles d'éducation et de formation à temps partiel, pension intégrale constituée par cotisations pour toutes les femmes qui n'ont pas eu d'emploi rémunéré pendant un certain temps pour s'occuper de leurs enfants, et indemnisation des frais liés au handicap, en matière de transport notamment).

#### **4. Pensions**

Les derniers chiffres en matière de pension publiés par le Bureau central de la statistique et relatifs au quatrième trimestre 2005 montrent que si l'écart subsiste entre les hommes et les femmes en termes de couverture de pension (58.3 % contre 50.6 %), cette différence de 7.7 % est largement inférieure à celle relevée en 2002, à savoir 11.3 %.<sup>80</sup>

---

<sup>78</sup> DEC – E207 – 004.

<sup>79</sup> <http://www.nwci.ie>.

<sup>80</sup> Industrial Relations News IRN 1, 10 janvier 2007.

## ITALIE

Gisella De Simone et Anna Rivara

### 1. Développements législatifs

#### 1.1 Droit communautaire pour 2007

La loi n° 13 du 6 février 2007,<sup>81</sup> qui donne compétence au gouvernement de publier des décrets visant à transposer les directives de l'UE, inclut la directive 2006/54 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail (refonte). Bien que la date limite de transposition de cet acte du droit communautaire soit encore éloignée, la loi n° 13/2006 en tient déjà compte et prévoit, par ailleurs, un délai plus rapproché pour l'exercice de la compétence déléguée (12 mois au lieu de 18). La directive n'a suscité aucun commentaire particulier de la part des spécialistes ou dans la littérature. Les dispositions étonnamment rapides qui ont été prises en vue de sa mise en œuvre pourraient refléter une volonté de saisir l'occasion d'agir par rapport à une série de lacunes et d'incohérences du récent 'Code pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes', publié par le décret n° 198/2006.<sup>82</sup>

#### 1.2 Régimes professionnels

La sécurité sociale complémentaire (second pilier du système des pensions), qui était théoriquement entrée en vigueur mais restait pratiquement lettre morte, a finalement démarré grâce à l'ajout possible (et vivement encouragé par des mesures d'incitation) d'une indemnité de fin d'emploi (*trattamento di fine rapporto*)<sup>83</sup> aux fonds de pension complémentaire. Le décret n° 252/2005<sup>84</sup> stipule que tous les salariés du secteur privé devront décider avant le 30 juin 2007 s'ils souhaitent conserver leur indemnité de fin d'emploi chez leur employeur ou s'ils souhaitent cotiser à un fonds de pension complémentaire (ouvert/lié à la catégorie professionnelle) pour augmenter le montant global de leur demande de pension. Il est utile d'attirer l'attention, en ce qui concerne cette réforme historique, sur une lacune qui pourrait attester d'une absence d'intégration de la dimension de genre dans cette législation apparemment non sexiste. L'article 5, paragraphe premier, de la loi relative à la protection de la maternité et de la paternité (loi n° 151/2001)<sup>85</sup> dispose que les travailleurs qui exercent leur droit au congé parental peuvent demander le versement anticipé d'une partie de leur indemnité de fin d'emploi pour augmenter leurs revenus, conformément à l'article 7 de la loi n° 53/2000.<sup>86</sup> Bien que l'article 5 stipule également que des fonds de sécurité sociale complémentaire peuvent réglementer la possibilité de demander ce versement anticipé, l'article 7 fait expressément et exclusivement référence à ce versement en cas de départ à des fins de formation professionnelle. En pratique, le règlement des fonds peut prévoir d'autres cas, mais, tout comme dans le cas de la réglementation relative à la protection de la maternité et de la paternité, il s'agit uniquement d'une possibilité et non pas d'un droit à part entière des travailleurs qui serait ancré dans la loi. L'article 11 du décret n° 252/2005 réglementant le droit du salarié (de la salariée) au versement anticipé de l'indemnité de fin d'emploi lorsqu'il (elle) opte pour le fonds de pension complémentaire fait, en outre, exclusivement référence aux cas visés par l'article 2120 du Code civil, tels que le paiement de frais de santé ou l'acquisition de la maison familiale.

<sup>81</sup> Publié au JO n° 40 du 17 février 2007 – Supplément ordinaire n° 41/L, <http://www.PARLamento.it/parlam/leggi/eelenium.htm>.

<sup>82</sup> Une loi de synthèse appelée 'Code de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en vertu de l'article 6 du décret n° 246/2006', qui rassemble toutes les dispositions existantes en matière de lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, y compris la loi n° 215 du 25 février 1992 relative aux actions positives en faveur de l'entrepreneuriat féminin (publiée au JO n° 56 du 7 mars 1992) publiée au JO n° 125 de mai, <http://www.parlamento.it/leggi/deleghe/06198dl.htm>.

<sup>83</sup> Il s'agit d'une forme de versement différé, mis de côté annuellement et complété d'un montant correspondant par l'employeur, qui est versé au salarié à la fin de son contrat de travail.

<sup>84</sup> Publié au JO n° 289 du 13 décembre 2005 – Supplément ordinaire n° 200, <http://www.tfr.gov.it/tfr/menuAlto/norme>.

<sup>85</sup> Décret n° 151/2001, publié au JO n° 96 du 26 avril 2001, <http://www.parlamento.it/leggi/deleghe/01151dl.htm>.

<sup>86</sup> Loi n° 53 du 8 mars 2000 portant dispositions sur le soutien de la maternité et de la paternité, le droit aux soins et à la formation, et la coordination des heures d'ouverture des services publics municipaux, publiée au JO n° 60 du 13 mars 2000, <http://www.PARLamento.it/parlam/leggi/eelenium.htm>.

### 1.3 Actions positives en vertu de l'article 9 de la loi n° 53/2000

Comme nous l'avons signalé dans le précédent Bulletin, le Budget 2007<sup>87</sup> a fait passer le financement alloué aux actions positives pour la conciliation entre les responsabilités professionnelles et familiales<sup>88</sup> de la Caisse professionnelle à la Caisse familiale. Le texte final de cette loi apporte quelques modifications supplémentaires assez remarquables. L'article premier (1254) du Budget 2007 en étend le champ d'application en termes d'institutions autorisées à pratiquer ce financement (antérieurement réservé aux entreprises privées), puisqu'il l'élargit à certaines entités publiques telles que les unités sanitaires et hôpitaux locaux – étant entendu toutefois que le financement ne sera obtenu qu'à condition qu'il reste des fonds après que toutes les demandes émanant d'entités privées aient été satisfaites. L'article premier (1254) confère par ailleurs des objectifs supplémentaires à ces actions positives, tels que la substitution, le retour sur le marché du travail, la planification du temps de travail et la formation professionnelle des travailleurs qui s'occupent d'enfants en bas âge, de personnes handicapées ou de personnes à charge âgées.

Les actions positives visant à encourager la flexibilisation du temps de travail donnent la priorité aux parents d'enfants âgés de 12 ans maximum (8 ans dans le précédent article 9) ou 15 ans maximum (12 ans dans le précédent article 9) ou aux parents s'occupant d'un enfant handicapé. Un pas en arrière est constaté, en revanche, en ce qui concerne la notion de travail à temps partiel dans le but susmentionné: en réalité, le texte actuel ne fait pas référence au travail à temps partiel en tant que mesure temporaire (c'est-à-dire réversible), ce qui est conforme à la législation en vigueur, laquelle ne consacre pas le droit du travailleur de revenir à un travail à temps plein.<sup>89</sup> Autrement dit, une excellente occasion d'encourager le recours temporaire à cette mesure a été manquée.

Outre les actions positives, la Caisse familiale peut également soutenir la promotion, la planification et le contrôle de ces mesures, et des conseils professionnels à leur propos, de même que le fonctionnement de la Commission technique créée pour l'admission des entreprises à ce type de financement. Si la démarche peut assurément être utile, elle pourrait également comporter certains risques de gaspillage des ressources. Il convient de signaler en passant que l'un des douze points du plan présenté par le nouveau gouvernement Prodi, qui a obtenu un vote de confiance au Parlement après les crises récentes, concerne le soutien de la famille par l'augmentation du montant des allocations familiales et du nombre de crèches.

## 2. Jurisprudence

L'arrêt n° 2244 rendu par la Cour de cassation le 1<sup>er</sup> février 2006<sup>90</sup> a confirmé une interprétation de l'interdiction de licenciement durant la grossesse qui assure une forte protection de la travailleuse. L'affaire en question portait sur le licenciement d'une femme employée dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de formation professionnelle et de travail (*contratto di formazione e lavoro*), constituant une violation de l'interdiction visée à l'article 54 du décret n° 151/2001.

Selon la Cour, l'interdiction s'applique à l'état simplement objectif de grossesse, ce qui signifie que le licenciement abusif implique une indemnisation calculée sur la base du droit du travailleur à être rémunéré depuis la date du licenciement jusqu'à l'expiration du contrat. La particularité remarquable de cet arrêt réside dans le fait que le calcul de l'indemnité a pris en compte la période de suspension de la relation de travail pour cause de congé de maternité. Étant donné que la durée du contrat se trouve ainsi prolongée pour des motifs indépendants de la volonté des parties, l'indemnisation couvrira également cette période.

<sup>87</sup> Loi n° 296 du 27 décembre 2006, publiée au JO n° 299 du 27 décembre 2006, <http://www.PARLamento.it/parlam/leggi/eletenum.htm>.

<sup>88</sup> L'article 9 de la loi n° 53/2000 vise les entreprises appliquant des conventions collectives qui prévoient des actions positives destinées à permettre aux parents biologiques/adoptifs de 'flexibiliser' leur temps de travail en recourant à *titre temporaire (selon le précédent article 9)* au temps partiel, au télétravail, au travail à domicile, à l'horaire mobile et autres arrangements, ainsi que des actions positives destinées à aider, par le biais de la formation professionnelle, les parents qui reviennent sur le marché du travail après un congé parental.

<sup>89</sup> L'article 5, paragraphe 2, de la loi n° 61/2000 relative au travail à temps partiel prévoit uniquement la possibilité que le contrat d'emploi individuel donne la priorité aux travailleurs lors du recrutement de travailleurs à temps plein dans la même municipalité et pour un poste identique ou équivalent.

<sup>90</sup> Publié au Massimario di Giurisprudenza del Lavoro 2006 n° 12, p. 920.

## LETTONIE

*Līga Biksiniece*

### Développements législatifs

L'amendement du Code civil concernant la non-discrimination en matière d'accès aux biens et aux services, adopté en première lecture par le Parlement le 7 septembre 2006, a été rejeté en seconde lecture en janvier 2007. Dans le premier projet, le libellé de l'article 1403a allait au-delà des exigences des directives 2004/113/CE et 2000/43/CE, puisqu'il interdisait la différence de traitement fondée sur plusieurs motifs – sexe, âge, race, couleur, origine ethnique, convictions religieuses, politiques ou autres, ou autre situation. Les pouvoirs publics ne sont pas encore disposés à restreindre de la même manière le principe de l'autodétermination des parties contractantes dans le cadre du droit privé. Le Parlement a chargé le gouvernement d'élaborer de nouvelles propositions législatives, afin de transposer le principe de la non discrimination en matière d'accès aux biens et aux services dans d'autres actes que le Code civil. On note donc une réticence regrettable des pouvoirs publics d'introduire le principe de la non discrimination dans le droit privé, en particulier pour ce qui concerne l'accès aux biens, aux services et au logement.

### Initiatives au niveau des politiques et autres développements

Le ministre des Affaires sociales travaille activement à la préparation du *Programme de mise en œuvre de l'égalité entre les hommes et les femmes 2007-2010*, qui devrait être prochainement adopté par le Cabinet ministériel. Des institutions gouvernementales et non gouvernementales sont étroitement associées à ce processus. Les grands axes du programme sont la sensibilisation de la société et des décideurs; la prévention de la violence domestique; la conciliation de la vie professionnelle et familiale; et la promotion d'un mode de vie sain. L'amélioration du suivi de la mise en œuvre des mesures en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes constitue l'une des priorités horizontales du programme.

## LIECHTENSTEIN

*Nicole Mathé*

### 1. Développements législatifs

Aucun développement législatif n'est à signaler au moment de rédiger le présent rapport.

### 2. Affaires judiciaires

Aucune affaire judiciaire n'a été entendue ni tranchée.

### 3. Procédures d'infraction

Aucune procédure d'infraction n'a été entamée.

### 4. Initiatives au niveau des politiques et autres développements

#### 4.1. 'Gleichstellung lohnt sich' (l'égalité vaut la peine)

Une campagne d'information intitulée 'L'égalité vaut la peine', axée sur l'égalité dans la vie professionnelle, a été conjointement lancée pour l'année 2007 par l'organisme national en charge de l'égalité des chances, le point de contact et d'information pour les femmes (INFRA) et le groupe d'intérêt des salariés du Liechtenstein (LANV). Elle vise à promouvoir auprès du public cible concerné, employeurs et travailleurs, une meilleure connaissance de la législation en matière d'égalité. Les entreprises peuvent y trouver avantage, et mieux les responsables sont informés, mieux l'égalité sera mise en œuvre. Des relations de travail équitables motivent les salariés et évitent des coûts importants. L'égalité incombe donc à la direction.

Des brochures expressément destinées aux dirigeants d'entreprise expliquent les grands points de la législation en la matière, et des informations plus spécifiques, de même qu'une brochure concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, sont proposées aux salariés. Les principaux aspects sont décrits à l'aide d'exemples et de cas concrets.

Cette campagne vise à diffuser davantage la législation en matière d'égalité auprès des personnes concernées, et à leur en faire mieux connaître la teneur.<sup>91</sup>

<sup>91</sup> Pour des informations complémentaires, voir [http://www.llv.li/amtstellen/llv-scg-gleichstellung-veranstaltungen/llv-scg-gleichstellung-kampagne\\_zum\\_gleichstellungsgesetz-2.htm](http://www.llv.li/amtstellen/llv-scg-gleichstellung-veranstaltungen/llv-scg-gleichstellung-kampagne_zum_gleichstellungsgesetz-2.htm).

#### 4.2. Réseaux de femmes

La section féminine du Vorarlberg, l'unité spécialisée dans l'égalité des sexes de Saint-Gall et le Bureau pour l'égalité des sexes du Liechtenstein ont lancé un projet de réseau intitulé *Frauennetzwerken* se concrétisant par trois événements organisés au Liechtenstein, dans le Vorarlberg (Autriche) et à Saint-Gall (Suisse). Ces événements offrent aux femmes l'occasion d'échanges transnationaux dans leurs domaines d'activité respectifs. Une plateforme a ainsi été mise en place, qui permet aux femmes de se contacter mutuellement – le travail en réseau étant aujourd'hui l'une des principales conditions préalables à toute avancée politique et professionnelle. Le prochain événement est prévu le 10 mai 2007 à Saint-Gall.<sup>92</sup>

#### 4.3. Cours d'initiation politique (Politiklehrgang) 2007

Les femmes exerçant une activité dans le cadre d'institutions, de chambres, de partis politiques, d'organismes publics, d'organisations, d'associations ou de groupes d'initiatives, ou ayant l'intention d'y participer, ont la possibilité de participer à ce cours dont la quatrième édition aura lieu en 2007. Il est à nouveau organisé en coopération avec la Commission pour l'égalité des sexes, le Bureau pour l'égalité des sexes et la Section féminine du Vorarlberg (Autriche). Il vise à apprendre aux femmes à valoriser leurs talents et leurs capacités au sein de comités politiques et en public. Il familiarise les femmes avec les règles du jeu politique, et leur donne l'occasion d'acquérir les aptitudes politiques de base et de pouvoir compter sur une aide pratique dans leur engagement et leur action politiques. Il forme en outre les participantes à diriger des débats et contribue à rehausser l'estime qu'elles ont d'elles-mêmes.

À ce jour, 57 femmes (27 du Liechtenstein et 30 du Vorarlberg) ont suivi ce cours avec fruit et sont disposées à faire part à d'autres des impressions et expériences acquises dans le cadre de cette formation.<sup>93</sup>

#### 4.4. Femmes en politique

Grâce à une initiative de la Commission pour l'égalité des sexes s'inscrivant dans le contexte des élections municipales de 2007, les noms et photos des candidates apparaîtront sur une affiche pour faire comprendre aux citoyens que s'ils souhaitent voir des femmes occuper des fonctions politiques, il faut effectivement voter pour elles.

#### 4.5. 2007 – Année européenne de l'égalité des chances pour tous

L'Année européenne de l'égalité des chances a été officiellement lancée au Liechtenstein le 12 février 2007 à l'occasion d'un événement auquel ont participé les membres féminins du gouvernement, le directeur des services sociaux et la directrice de l'organisme en charge de l'égalité des chances, qui ont présenté les projets planifiés tout au long de l'année.<sup>94</sup>

Des conférences porteront plus spécifiquement sur l'égalité dans la perspective de la dimension de genre dans le domaine de la médecine, de la mobilité et de l'égalité des chances en entreprise. L'organisation *Frauennetz Liechtenstein*<sup>95</sup> réalisera également un projet concernant les femmes et la planification successorale, qui comprendra trois volets: 1. des suggestions de modification du droit successoral, 2. un événement axé sur l'information, et 3. un séminaire de renforcement de l'estime de soi. Les femmes sont généralement assez peu informées des possibilités juridiques en vigueur concernant le partage du patrimoine familial et du revenu familial, et manquent souvent de confiance pour faire valoir leurs droits.

#### 4.6. Écart salarial entre les hommes et les femmes dans la fonction publique

Le Bureau d'information de l'administration du Liechtenstein a publié le 14 mars 2007 les résultats d'une étude consacrée à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, initiée en juillet 2006. Elle conclut qu'il n'existe aucun signe de discrimination fondée sur le sexe.

<sup>92</sup> <http://www.llv.li/amtstellen/llv-scg-gleichstellung-veranstaltungen/llv-scg-gleichstellung-frauennetzwerken-einladung.htm>.

<sup>93</sup> <http://www.llv.li/amtstellen/llv-scg-gleichstellung-veranstaltungen/llv-scg-politiklehrgang2007-3.htm>.

<sup>94</sup> Pour informations complémentaires, voir <http://www.llv.li/amtstellen/llv-scg-gleichstellung-veranstaltungen/llv-scg-gleichstellung-chancengleichheitsjahr2007.htm>.

<sup>95</sup> <http://www.llv.li/amtstellen/llv-scg-gleichstellung-netzwerke/llv-scg-gleichstellung-netzwerke-frauennetz-liechtenstein.htm>.

L'examen approfondi des statistiques salariales n'a fourni aucun indice de discrimination en matière de rémunération: les écarts constatés proviennent systématiquement du classement dans des catégories salariales différentes selon le poste occupé dans la fonction publique. L'étude révèle cependant un écart salarial frappant entre les hommes et les femmes, mais celui-ci s'explique essentiellement par la surreprésentation des femmes dans les catégories à bas salaire, et par leur sous-représentation dans les catégories les mieux rémunérées. Selon l'administration, l'analyse atteste de bonnes pratiques en matière d'égalité de rémunération. L'Institut du Liechtenstein, qui a réalisé l'étude, précise néanmoins qu'à partir du moment où l'objectif serait d'égaliser les salaires des hommes et des femmes, les femmes devraient être plus nombreuses à des fonctions supérieures.

## **5. Développements en matière de législation générale de lutte contre la discrimination**

### **5.1. Initiative en faveur d'une loi anti-harcèlement criminel (*stalking*)**

Des représentantes des organisations INFRA (point d'information et de contact pour les femmes) et de *Frauenhaus* (refuge de femmes) ont fait part, le 7 mars dernier, de leurs expériences au vice-Premier ministre, afin d'en savoir davantage à propos de l'avancement concret de la proposition du gouvernement visant à introduire une nouvelle disposition contre le harcèlement criminel dans le Code pénal. Cette initiative en faveur de la protection contre le harcèlement criminel est à l'ordre du jour de la session parlementaire du 14 au 16 mars 2007.

## **LITUANIE**

*Tomas Davulis*

### **Législation**

Le gouvernement lituanien a adopté, en date du 13 février 2007, la résolution n° 198<sup>96</sup> visant à actualiser le cadre juridique de la Commission pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, instituée en 2000 pour coordonner l'application du principe de cette égalité dans les institutions et organismes d'État. Quelques nouveautés ont été introduites en sus de la mise à jour formelle du document et de la nouvelle répartition des sièges de la Commission par suite d'une modification de la structure gouvernementale. Tout d'abord, les objectifs et compétences de la Commission ont été définis de manière à couvrir des programmes et mesures, y compris des programmes spéciaux, dans les domaines touchant à des aspects particuliers de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (violence envers les femmes, par exemple), ainsi que l'intégration de la dimension de genre dans les programmes qui ne sont pas directement liés aux questions hommes-femmes, et la supervision de leur mise en œuvre. La volonté de resserrer les liens et l'interaction avec les ONG dans le domaine de l'égalité des sexes se concrétise par une disposition autorisant les ONG à participer directement aux travaux de la Commission, parallèlement aux représentants des différents ministères de la République de Lituanie et du Département des Statistiques. Les organisations non gouvernementales pour les femmes et les hommes pourront compter jusqu'à quatre représentants au sein de la Commission. Les nouvelles règles n'identifient cependant pas les ONG concernées, et ne définissent pas les critères de sélection des ONG compétentes. Le droit d'approuver la composition de la Commission incombe au ministre de la Sécurité sociale et du Travail.

### **Jurisprudence**

La situation de la jurisprudence en matière d'égalité des sexes n'a guère évolué au cours de la période couverte par le présent Bulletin – aucune affaire portant sur l'égalité entre les hommes et les femmes ou sur l'interdiction de discrimination n'a été introduite en justice, et aucun arrêt n'a été prononcé en la matière.

### **Autres nouvelles**

Le Bureau de la médiatrice de l'égalité des chances a fait connaître les données statistiques relatives au nombre de plaintes et enquêtes qu'il a traitées en 2006. La majorité d'entre elles concernaient des présomptions de discrimination fondée sur le sexe (27).

---

<sup>96</sup> Journal officiel n° 23-883, 2007.

Les autres plaintes portaient sur une discrimination fondée sur l'âge (22), sur l'origine ethnique (20), sur le handicap (11), sur la religion et les convictions (6), sur le harcèlement sexuel (2) et sur l'orientation sexuelle (2). La plupart des plaintes concernent une discrimination dans le domaine de l'emploi (37), dans les actions des institutions officielles et publiques (26), dans la fourniture de services (21) et dans l'éducation (10).

Le 8 mars 2007, à l'occasion de la Journée internationale de la femme, des synthèses de données statistiques relatives à l'égalité entre les sexes ont été présentées en vue d'attirer l'attention du public sur la situation politique, économique et sociale des femmes en Lituanie. Ainsi par exemple, à l'heure actuelle, les femmes de ce pays occupent 23 % des postes ministériels (3 sur 13), 23 % des sièges au Parlement (33 sur 141), 0 % des postes de vice-président du Parlement (0 sur 6), 7 % des postes de président de Commission parlementaire (1 sur 15), 38 % des sièges lituaniens au Parlement européen (5 sur 13) et 0 % des postes de recteur d'université (0 sur 15). Les femmes occupent 5 % des postes de maire, 21 % des sièges aux conseils municipaux (22 % à l'issue des dernières élections municipales en février 2007). Les femmes forment la majorité de l'ensemble des étudiants des universités (60 %). Les femmes gagnent, en moyenne, 82 % environ de la rémunération des hommes, et moins encore dans le secteur public (78 %). Les femmes représentent 94 % du total des victimes de violence sexuelle, 82 % des victimes de violence conjugale, 64 % des victimes de violence commise par les enfants. Les femmes courent trois fois plus de risques d'être assassinées ou de subir des actes de violence à leur domicile que n'importe où ailleurs. Le taux de pauvreté des femmes augmente deux fois plus rapidement que celui des hommes. La proportion de femmes parmi les chômeurs augmente progressivement et atteint 62 % en 2007. Sur le total actuel des émigrants lituaniens, 53 % sont des femmes.

## **LUXEMBOURG**

*Viviane Ecker*

### **1. Développements législatifs**

#### **1.1. Congé parental**

Une loi du 22 décembre 2006<sup>97</sup> introduit une série d'amendements à la législation relative au congé parental tel qu'institué par la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales; ils sont intégrés au Plan d'action national en faveur de l'emploi. Les modifications visent principalement à respecter l'arrêt prononcé le 14 avril 2005 par la CJCE dans l'affaire C-519/03 (Commission des Communautés européennes contre Grand Duché du Luxembourg), dans lequel la Cour a considéré que les dispositions du droit national concernant la substitution du congé de maternité au congé parental et la date à partir de laquelle un droit individuel à un congé parental est accordé, n'étaient pas conformes à la directive 96/34/CE du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental. Les dispositions antérieures, en vertu desquelles le droit au congé de maternité survenant durant un congé parental se substitue à ce dernier, qui prend fin, ont été remplacées par un nouvel article, qui stipule qu'en cas de grossesse ou d'adoption pendant le congé parental, celui-ci est interrompu et que la fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. La nouvelle loi accorde désormais le droit à un congé parental non indemnisé de trois mois aux parents qui choisissent de ne pas prendre leur congé parental consécutivement à la période de congé de maternité ou d'adoption, et aux parents dont les enfants sont nés ou ont été adoptés avant le 31 décembre 1998 (la loi de 1999 ayant limité le droit au congé parental aux parents d'enfants nés ou adoptés après le 31 décembre 1998). Ces nouvelles dispositions ont été sévèrement critiquées du fait qu'elles proposent un traitement différent selon que les parents optent pour un congé parental immédiatement après la période de congé de maternité ou d'adoption, ou qu'ils ne choisissent pas cette option.

**1.2.** Un projet de loi visant à transposer la directive 2002/73/CE en droit national a été soumis au Parlement le 1<sup>er</sup> mars 2007. Il propose de remplacer la loi du 8 décembre 1981 transposant la directive 76/207/CEE du Conseil en droit luxembourgeois. Les dispositions se limitent aux exigences minimales contenues dans la directive et à l'alignement de la loi avec la loi du 13 juillet 2006 transposant les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE en droit national.

---

<sup>97</sup> *Mémorial A* n° 242 p. 4828.

La nouvelle loi crée la base juridique du Centre pour l'égalité de traitement interdisant tous les motifs de discrimination, y compris la discrimination fondée sur le sexe, mais cet organisme indépendant n'a toujours pas été mis en place. Le projet de loi contient des dispositions portant à la fois sur le secteur privé et la fonction publique.

**1.3.** Un projet de loi visant à modifier la loi du 15 novembre 1978 relative à l'avortement<sup>98</sup> a été présenté le 8 mars 2007 par Mme Lydie ERR, parlementaire socialiste, qui souhaite ainsi obtenir la dépénalisation des interruptions volontaires de grossesse au cours des 12 premières semaines ou au cours des 14 premières semaines en cas d'aménorrhée. Des conseils spécifiques en matière de régulation des naissances doivent être donnés par des spécialistes à toute femme qui demande un avortement. La proposition vise également à faire un délit de l'empêchement d'avorter, afin d'éviter l'intimidation des femmes concernées et des personnes procédant à l'avortement.

La loi de 1978 autorise l'interruption volontaire de grossesse au cours des 12 premières semaines dans certaines circonstances. Les femmes qui consentent à un avortement illicite et les personnes qui procèdent à des avortements illicites sont passibles de sanctions pénales. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, organe de surveillance de la CEDAW, a signalé à plusieurs reprises au Luxembourg qu'il était inadéquat de sanctionner les femmes qui se font avorter, et lui a rappelé que la plateforme d'action de Beijing, adoptée en 1995 lors de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes, demande instamment aux gouvernements de réexaminer leur législation en la matière.

## **2. Jurisprudence**

Aucun arrêt important n'est à signaler dans le domaine de l'égalité ou de l'égalité entre les hommes et les femmes.

## **3. Développements généraux**

Le 26 avril 2007, l'association Cid Femmes organise la sixième édition du Girl's Day - Boy's Day avec le soutien du Fonds social européen et du ministère de l'égalité des chances en vue de familiariser les jeunes filles avec des professions traditionnellement exercées par des hommes, et les jeunes gens avec des professions dites typiquement féminines.

## **MALTE**

*Peter G. Xuereb*

### **1. Développements législatifs et judiciaires**

Aucun acte législatif ni projet de loi majeur n'est à signaler au cours de la période couverte par le présent Bulletin, hormis la suppression du seuil des 20 heures par semaine traditionnellement appliqué aux salariés à temps partiel pour bénéficier de certaines prestations. L'annonce légale n° 140 de 2007 (qui modifie la réglementation relative aux travailleurs à temps partiel) abolit ce seuil pour les personnes dont l'occupation à temps partiel constitue l'emploi principal tel que redéfini.

Prononçant en février dernier un arrêt qui pourrait bien devenir historique, la juridiction civile a apparemment ouvert la voie à une femme qui, née homme, s'est fait opérer pour changer de sexe et se marier. Il s'agit du premier arrêt de ce type dans une affaire de conversion sexuelle. La femme en question avait introduit une demande de changement de nom sur son certificat de naissance. Le tribunal a considéré que son sexe avait subi un changement irréversible et ordonné que son certificat de naissance soit modifié pour attester de son sexe et de son nom féminins. La femme en question avait également introduit les documents en vue de son mariage, mais le bureau de l'état civil avait refusé de publier les bans. Appliquant les dispositions du chapitre 255 des lois de Malte, la juridiction civile (deuxième chambre) a établi que le mariage envisagé ne concernait plus deux personnes du même sexe, et a donné ordre au bureau de l'état civil de procéder à la publication des bans.

---

<sup>98</sup> *Loi du 15 novembre 1978 relative à l'information sexuelle, à la prévention de l'avortement clandestin et à la réglementation de l'interruption de la grossesse (Articles 348 -353-1 du code pénal).*

Le directeur du bureau de l'état civil a immédiatement fait appel de cette décision au motif que la modification de l'acte de naissance, par laquelle le nouveau nom et le nouveau sexe figurent désormais sur le document, visait uniquement à protéger le droit à la vie privée de la personne concernée et à lui éviter de se trouver dans une situation embarrassante, mais qu'il n'était pas destiné à déclarer sa féminité à des fins de mariage. Il a fait valoir en outre que l'opération avait eu un effet essentiellement 'esthétique'. L'arrêt n'a pas encore été officiellement publié, et les éléments ci-dessus proviennent des commentaires parus dans la presse à la fin du mois de février 2007. La procédure d'appel est toujours en cours au moment d'écrire ces lignes.

## **2. Procédures d'infraction**

Aucune procédure d'infraction n'a été signalée.

## **3. Initiatives au niveau des politiques et autres développements**

**3.1** Le troisième rapport annuel de la Commission nationale pour la promotion de l'égalité (NCPE), organisme réglementaire en charge de l'égalité entre les hommes et les femmes, couvrant l'année 2006 a été publié en février 2007.<sup>99</sup> Étant donné que la NCPE devrait sous peu assumer la responsabilité de l'ensemble des motifs de discrimination, les priorités pour 2007 s'établissent comme suit: (1) audit et modification des lois relatives à tous les motifs de discrimination; (2) renforcement des capacités de la NCPE elle-même; (3) formation, éducation, sensibilisation et médias; (4) élargissement du réseau à d'autres entités nationales et internationales. La NCPE œuvrera en étroite collaboration avec la Commission nationale de coordination instituée pour l'organisation d'activités dans le cadre de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous. Le rapport signale que de nombreuses plaintes ont à nouveau été reçues en 2006,<sup>100</sup> mais que bon nombre d'entre elles ont été retirées par la suite. Elles portent souvent sur les disparités entre les salariés sous contrat à durée indéterminée et ceux qui travaillent sous contrat à durée déterminée.<sup>101</sup> Si le rapport indique la nature des plaintes dont la Commission est saisie, il fournit peu de détails concernant la réalité des faits et des résultats. Il fait mention par ailleurs de plusieurs initiatives de formation organisées dans le secteur public, et note l'aboutissement positif de la pression exercée en faveur de l'intégration de mesures pro-familiales. En ce qui concerne les projets, la NCPE signale qu'elle s'attache à la réalisation de six grands projets axés sur des propositions de changements et un renforcement de la sensibilisation. L'un des principaux projets est celui de l'intégration de la dimension de genre, réalisé dans le cadre du FSE (n° 23), aujourd'hui clôturé: le résultat des travaux n'a pas encore été publié, mais devrait apporter de nouveaux éclairages sur les mesures pro-familiales, l'écart salarial entre les hommes et les femmes, les parcours professionnels et les conditions des diplômés, et le télétravail; le projet FSE n° 46 se concentre pour sa part sur une analyse de l'éducation, de l'emploi et de la formation, de la sécurité sociale et de la fiscalité, du droit civil et de la législation familiale, et formulera des recommandations. Le rapport met en évidence tous les événements organisés par la Commission, ou auxquels elle a assisté, ainsi que toutes les actions de sensibilisation entreprises en 2006.

**3.2** L'élargissement des politiques et mesures pro-familiales à l'ensemble du personnel du secteur public, annoncé par le Directeur de la Fonction publique en décembre dernier, a été très chaleureusement accueilli, en particulier par la Commission nationale pour la promotion de l'égalité qui avait fait pression en faveur de son adoption. Cette décision devrait se traduire par un recours beaucoup plus général à la possibilité offerte aux fonctionnaires de réduire leur temps de travail pour s'occuper d'enfants de moins de 12 ans. Une pression croissante s'exerce actuellement sur les employeurs du secteur privé pour qu'ils agissent dans le même sens, conformément au souhait clairement exprimé par le gouvernement, et plusieurs grands syndicats ont déjà commencé de formuler des exigences à cette fin.

**3.3** Le gouvernement a déclaré que les structures d'accueil de l'enfance constituaient l'une de ses grandes priorités, et il a annoncé son projet d'ouvrir trois nouveaux centres dans des écoles publiques d'ici la prochaine rentrée scolaire en octobre 2007.

<sup>99</sup> Il peut être consulté sur le site Web de la NCPE: <http://www.equality.gov.mt>.

<sup>100</sup> Voir pages 12 et 13 du rapport.

<sup>101</sup> Page 14.

Plus de 90 % de l'ensemble des enfants âgés de plus de deux ans et demi fréquentent apparemment une école maternelle, mais la nécessité subsiste, selon le gouvernement, de prévoir des structures d'accueil pour les enfants plus jeunes. Dans le même temps, un sondage d'opinion publique réalisé par EMCS Ltd. (société de consultance économique et de gestion) montre que 53 % des personnes interrogées estiment que les mères d'enfants de moins de trois ans 'ne devraient pas occuper un emploi'. La plupart des 60 structures actuelles d'accueil sont privées. Le gouvernement a également annoncé son intention de mettre en place d'autres 'systèmes innovateurs', telle la garde d'enfants à domicile. Le gouvernement souhaite vivement, en effet, donner une impulsion à l'emploi des femmes pour le faire de son taux actuel de 35% à 41% au moins d'ici à 2010. À l'occasion de la Journée internationale de la femme, le Premier ministre a instamment invité la Confédération maltaise des organisations de femmes (MCWO) à présenter des suggestions en vue du prochain budget sur la base du manifeste des services de garde et de soins, qui a été rédigé par le Lobby des Femmes européennes lors de son séminaire de Prague en octobre 2006 et qui lui a été présenté par la MCWO le 7 mars. Le manifeste porte sur la faible participation au marché du travail et sur les questions de congé parental, y compris notamment l'exercice du droit au congé paternel.

**3.4** Dans un communiqué de presse marquant la Journée de la femme, le 8 mars 2007, la ministre de la Famille et de la Solidarité sociale, Dolores Cristina, a évoqué la 'reconnaissance des femmes' au cours des dix-huit dernières années en particulier, et souligné les grands volets du programme gouvernemental pour le futur immédiat, à savoir remédier à la faible participation des femmes au marché du travail et leur assurer un accès égal et intégral aux structures décisionnelles et de pouvoir.

**3.5** Le Parti travailliste de Malte a adopté une série de plans de politique sociale qu'il mettra en œuvre s'il revient au gouvernement à l'issue des prochaines élections générales, lesquelles seront probablement organisées vers mars 2008. Ces plans s'articulent autour des problématiques prioritaires du moment et formulent des recommandations et des propositions concernant l'égalité entre les hommes et les femmes, la famille, les personnes âgées, les jeunes, et les conditions de travail, d'emploi et de logement. Les propositions vont de structure d'accueil pour enfants dans le secteur public aux programmes de dépistage du cancer du sein, et contiennent des mesures en faveur de la protection des droits des couples cohabitants, de l'application de quotas en vue d'améliorer la représentation des femmes aux postes à responsabilités, de l'octroi aux femmes travaillant à leur propre compte les mêmes prestations de maternité que celles octroyées aux salariées, d'avantages au pro rata pour les travailleurs à temps partiel cotisant à la sécurité sociale, d'un réexamen de la loi sur la violence domestique, et d'une réduction des frais judiciaires pour que les femmes sans revenu indépendant puissent avoir accès à la justice.<sup>102</sup>

**3.6** La presse maltaise a exprimé sa satisfaction<sup>103</sup> de constater que le rapport 2007 sur l'égalité, publié le 7 mars par la Commission européenne, montre qu'au sein de l'UE-27, c'est à Malte que l'écart salarial entre les hommes et les femmes est le plus faible (4 % environ). Ce chiffre est calculé sur la base de la différence entre le salaire horaire brut moyen masculin et féminin exprimée en pourcentage du salaire horaire brut moyen masculin. Le même rapport signale toutefois que Malte affiche le taux le plus faible de participation féminine au marché du travail avec 33.7 % - ce qui contraste avec une prédominance numérique de femmes dans l'enseignement supérieur.<sup>104</sup> Entre-temps, une nouvelle législation tout récemment adoptée au travers de l'annonce légale n° 140 de 2007 (qui modifie la réglementation relative aux travailleurs à temps partiel), supprime le seuil légal de 20 heures par semaine (qui était complété d'un seuil de 14 heures par semaine pour les travailleurs dont l'occupation à temps partiel constituait l'emploi principal) qui empêchait les travailleurs à temps partiel de bénéficier de prestations au pro rata.

---

<sup>102</sup> Les documents de politique peuvent être consultés sur le site Web du Parti travailliste de Malte: <http://www.mlp.org.mt>.

<sup>103</sup> Voir par exemple *The Times* du 8 mars.

<sup>104</sup> Le dernier communiqué de presse de l'Office statistique, daté du 8 mars, concernant l'emploi et l'éducation des femmes à Malte est disponible sur le site Web du NSO: [http://www.nso.gov.mt/statdoc/document\\_file.aspx?id=1949](http://www.nso.gov.mt/statdoc/document_file.aspx?id=1949)

#### **4. Développements au niveau de la législation générale anti-discrimination**

Aucun développement majeur n'est à signaler. Il semblerait toutefois, selon de récentes déclarations dans la presse, que la Commission nationale pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes (NCPE) devrait prochainement être désignée comme l'organisme unique en charge de l'égalité pour tous les motifs de discrimination. Cette étape pourrait bien s'accompagner d'une modification, à la lumière des acquis de l'expérience, de l'ensemble de la législation en la matière. L'annonce légale n° 85 a par ailleurs été adoptée en vue d'une application plus rigoureuse du principe de l'égalité de traitement entre personnes, indépendamment de leur origine raciale ou ethnique, conformément à la directive 2000/43. L'annonce légale n° 86 de 2007 (décret sur l'égalité de traitement dans l'emploi et le travail indépendant, 2007) met spécifiquement en œuvre les dispositions pertinentes des directives 2000/43 et 2000/78 dans le cadre de l'emploi et du travail indépendant.

### **PAYS-BAS**

*Ina Sjerps*

#### **1. Développements législatifs**

Aucun développement législatif n'est à signaler.

#### **2. Jurisprudence**

Le 5 janvier 2007, la Cour suprême des Pays-Bas (*Hoge Raad*)<sup>105</sup> s'est prononcée dans une affaire relative aux droits à pension opposant Vendex KBB (chaîne de la grande distribution) à un groupe de travailleurs atypiques. Les salariés qui prestent moins de 12 heures par semaine ou dont le contrat a une durée inférieure à 8 semaines sont considérés comme des 'travailleurs aidants'. Les salariés qui travaillent plus de 12 heures par semaine pendant une période supérieure à 8 semaines, mais qui prestent moins que les travailleurs à temps plein, sont considérés comme des travailleurs à temps partiel. Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 1978, les deux groupes (travailleurs aidants et travailleurs à temps partiel) ne pouvaient participer au plan de pension de KBB. Depuis 1978, toutefois, les travailleurs à temps partiel ne sont plus exclus, mais rien n'a changé pour les travailleurs aidants. À l'inverse des travailleurs à temps plein, les travailleurs à temps partiel doivent avoir une ancienneté de 5 ans chez KBB (à partir de 1986: un an) avant d'être éligible au système, ou y adhérer sur une base volontaire. Cette dernière condition est abolie depuis 1992 et tous les salariés, y compris les 'travailleurs aidants', peuvent participer au système sans délai de carence. Les requérants étaient tous occupés par KBB en tant que travailleurs à temps partiel ou 'travailleurs aidants' avant d'être autorisés à participer au plan de pension. Ils font valoir que KBB doit les autoriser à accéder au système pour la période au cours de laquelle ils travaillaient pour l'entreprise, mais étaient exclus du plan de pension. Les salariés affirment que le plan de pension de KBB est contraire à l'article 119 CE (aujourd'hui 141 CE). KBB affirme pour sa part que les salariés ont introduit leur plainte trop tard, et qu'il y a prescription.

Il n'y a pas égalité entre l'arrangement en vigueur entre 1978 et 1992, période au cours de laquelle les travailleurs à temps partiel devaient attendre 5 ans (ultérieurement 1 an) avant d'adhérer au système ou y adhérer sur base volontaire, et le système applicable aux travailleurs à temps plein, qui adhèrent automatiquement au système. La Cour suprême a toutefois considéré que les travailleurs à temps partiel n'étaient pas interdits de participation, et qu'ils n'étaient, dès lors, pas exclus du plan de pension.

#### **3. Développements généraux**

##### **3.1 Égalité de rémunération**

Le groupe de projet '*Gelijke beloning, dat werkt*' (l'égalité salariale, ça marche), institué en janvier 2006 par le précédent ministre des Affaires sociales De Geus, et composé de représentants des partenaires sociaux et de la Commission pour l'égalité de traitement, a organisé sa conférence de clôture en janvier 2007. Le rapport final peut être consulté sur <http://www.gelijkloon.nl>. Les recommandations portent essentiellement sur le rôle des négociations collectives dans la réalisation de l'objectif de l'égalité salariale, sur le rôle des comités d'entreprise dans la promotion de cette égalité et sur les stratégies individuelles de négociation des salaires entre travailleurs et employeurs.

---

<sup>105</sup> L.JN: AY8771, C05/193HR.

### 3.2 Nouveau cabinet

Les Pays-Bas ont un nouveau gouvernement. Il s'agit d'une coalition réunissant les chrétiens-démocrates (CDA), les sociaux-démocrates (PvdA) et l'Union chrétienne (CU). Cette dernière est un petit parti protestant fondamentaliste. Il n'est cependant pas le plus fondamentaliste du pays, la première place en la matière revenant au SGP. L'Union chrétienne n'est pas opposée au vote des femmes, ni à la désignation ou à l'élection de femmes à des fonctions publiques. C'est la première fois de l'histoire qu'un parti protestant fondamentaliste fait partie d'une coalition gouvernementale.

Cinq des 16 ministres, et 6 des 11 Secrétaires d'État sont des femmes (dont une appartient à l'Union chrétienne). La responsabilité de l'émancipation des femmes a été transférée du ministre des Affaires sociales à celui de l'Éducation (M. Plasterk). Le vice-Premier ministre de l'Union chrétienne, M. Rouvout, est à la tête du nouveau ministère de la Jeunesse et de la Famille.

### 3.3 Congé de maternité des travailleuses indépendantes

L'organisation de défense des droits des femmes et des droits fondamentaux Clara Whichmann (*Vereniging voor Vrouw en Recht Clara Wichmann*) exerce sans relâche sa pression en faveur d'un système de congé de grossesse et de maternité pour les femmes travaillant à leur propre compte.<sup>106</sup> La principale fédération syndicale néerlandaise, la FNV, a lancé une pétition de soutien à cette revendication.<sup>107</sup>

À l'initiative de deux de ses membres,<sup>108</sup> le Parlement a invité le ministre des Affaires sociales et de l'emploi à élaborer une proposition en vue d'un régime de ce type. L'ancien ministre des Affaires sociales et de l'emploi, M. De Geus, a écrit au Parlement pour lui faire savoir qu'il laissait cette question à son successeur.<sup>109</sup> Le nouveau gouvernement de coalition examinera les possibilités d'un régime de congé de grossesse et de maternité pour les femmes qui exercent une activité indépendante.<sup>110</sup>

### 3.4 Marine nationale

Le 12 janvier 2007, pour la première fois de l'histoire des Pays-Bas, une femme officier de marine, Jeannette Morang, a été nommée commandant d'un bâtiment de la marine nationale, le HR. MS De Ruyter.<sup>111</sup>

## NORVÈGE

*Helga Aune*

### 1. Développements législatifs

Aucun développement législatif n'est à signaler durant la période couverte par le présent rapport.

### 2. Affaires judiciaires – médiatrice pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'anti-discrimination; Commission d'appel pour l'égalité entre les hommes et les femmes et la lutte contre la discrimination

#### Tribunaux civils: tribunal municipal d'Oslo<sup>112</sup>

Une employée de dix-huit ans s'est vue signifier son congé pendant sa période d'essai, sept jours après avoir informé son employeur de sa grossesse. Durant ces sept jours, l'employeur a prononcé deux avertissements pour comportement préjudiciable au bon fonctionnement du service, sans avoir toutefois répondu aux critères formels de préavis prévus par la loi de 2005 sur l'environnement de travail.

<sup>106</sup> <http://www.vrouwenrecht.nl>.

<sup>107</sup> <http://www.fnvzpp.nl>.

<sup>108</sup> *Van Gent et Verburg*, documents parlementaires 30 800, XV, 48.

<sup>109</sup> Lettre du 30 janvier 2007; dossier parlementaire TK 29497-20.

<sup>110</sup> Accord de coalition, page 29, paragraphe 5;

[http://www.kabinetsformatie20062007.nl/Images/Coalitieakkoord\\_%20CDA-PvdA-CU\\_tcm149-92516.pdf](http://www.kabinetsformatie20062007.nl/Images/Coalitieakkoord_%20CDA-PvdA-CU_tcm149-92516.pdf).

<sup>111</sup> Selon un communiqué de presse du ministère de la Défense du 12 janvier 2007,

<http://www.mindf.nl>.

<sup>112</sup> TOSLO-2006-52718.

Le tribunal a estimé que le préavis avait été délivré de façon irrégulière, aussi bien par rapport aux dispositions de la loi sur l'environnement de travail que de celle sur l'égalité entre les hommes et les femmes. La salariée a perçu des dommages et intérêts d'un montant de 125 000 NOK, auxquels s'est ajoutée une indemnisation d'un montant de 136 383 NOK, soit 265 000 NOK au total. L'indemnisation a couvert la perte de revenus et de prestations de maternité, ainsi que la perte de revenus futurs sur une période de six mois.

### **Tribunal du travail**<sup>113</sup>

La compagnie aérienne SASBraathens disposait d'une convention collective pour le personnel de cabine et d'une autre pour les pilotes. Les deux conventions prévoyaient des droits à la pension s'élevant à 70 % du revenu et correspondant à la pension de retraite versée par le régime national d'assurance-vieillesse et aux droits à pension cumulés par le salarié. L'employeur et le syndicat du personnel de cabine avaient conclu un accord de réduction de ces droits de 70 % à 67 %, à la condition que la réduction s'applique aussi aux pilotes. Cette réduction s'est donc appliquée au personnel de cabine et apparemment aussi aux pilotes, mais ces derniers avaient peu de temps auparavant bénéficié d'autres avantages en compensation. Le syndicat du personnel de cabine a donc contesté cette disposition au motif qu'elle contrevenait aux termes de l'accord, mais aussi au principe d'égalité entre hommes et femmes tel qu'il est stipulé aux articles 1a et 3 de la loi sur l'égalité entre hommes et femmes. La majorité des membres du Tribunal du travail a estimé que l'employeur avait, en effet, contrevenu à ses engagements et a fixé les droits à pension à 70 % des revenus pour l'ensemble du personnel. Le tribunal n'a toutefois pas pris en considération la législation relative à l'égalité entre hommes et femmes dont le syndicat s'était prévalu.

### **Médiatrice**

La médiatrice a été saisie de plusieurs affaires, dont les deux suivantes. Dans la première, un hôpital a refusé à certains patients le droit de porter des vêtements de bain recouvrant entièrement le corps. La médiatrice a estimé que cette décision contrevenait à la loi anti-discrimination, dans la mesure où elle portait atteinte aux droits des personnes faisant cette demande pour des raisons religieuses. La seconde affaire concerne une femme ayant répondu à une offre de remplacement sur une période de 18 mois. Lorsque l'employeur a appris que la femme en question était enceinte, il a retiré l'offre d'emploi. La médiatrice a estimé que l'employeur avait clairement contrevenu aux articles 3 et 4 de la loi sur l'égalité entre hommes et femmes, et a recommandé à ce dernier de proposer à nouveau l'emploi à la femme en question si personne d'autre n'avait été recruté entre-temps ou, à défaut, de l'indemniser dûment.<sup>114</sup>

### **Commission d'appel: affaire 17/2006, décision du 15 février 2007**

Une consultante senior a porté plainte, exigeant de percevoir le même salaire qu'un typographe travaillant dans son entreprise. La Commission d'appel a conclu que les fonctions des deux salariés avaient une valeur égale. Toutefois, la Commission a également établi que les salaires avaient été pratiquement égaux en 2006, compte tenu des primes, et que l'amélioration du système des primes en 2007 avait annulé la différence de rémunération entre les deux salariés.

### **3. Procédures d'infraction**

Le Bronnoysundregistrene est un service administratif chargé de coordonner un certain nombre d'obligations réglementaires en matière d'enregistrement des entreprises commerciales et industrielles. Ce service vient d'émettre un avis recommandant la dissolution de deux grandes sociétés, Avinor AS et Nor-Cargo Thermo AS, au motif qu'elles ne respectent pas les dispositions relatives à la représentation hommes-femmes au sein de leur conseil d'administration, conformément à l'article 20-6 de la loi de 1997 sur les sociétés anonymes faisant appel à l'épargne publique. Dans ces deux sociétés, en effet, tous les représentants du personnel siégeant au conseil d'administration sont des hommes. Les deux sociétés ont déclaré leur intention d'organiser de nouvelles élections de représentants du personnel.<sup>115</sup>

<sup>113</sup> ARD-2006-15 (affaire 51/2005, n° 23/2006).

<sup>114</sup> Source: <http://www.ldo.no>.

<sup>115</sup> Source: <http://www.dagbladet.no/nyheter/2007/03/07/494283.html>.

#### **Affaire E-2/07 de l'AELE**

Le 19 février 2007, l'Autorité de surveillance de l'AELE a saisi la Cour de l'AELE d'une plainte contre la Norvège. L'Autorité de surveillance a demandé à la Cour de l'AELE de considérer que la Norvège n'avait pas rempli les obligations stipulées à l'article 69, paragraphe premier, de l'EEE ni à l'article 5 de la loi à laquelle il est fait référence au point 20 de l'Annexe XWIII de l'accord EEE (Directive 86/378/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, modifiée par la Directive 96/97/CE), adopté par le Protocole 1 dudit accord<sup>116</sup> en maintenant en vigueur les dispositions de l'acte législatif *Lov av 28. juli 1949 nr. 26 om Statens Pensjonskasse* relatif aux droits à pension accumulés sur la base des périodes travaillées après le 1<sup>er</sup> janvier 1994, en vertu desquelles la pension de survivant d'un veuf dont l'épouse est entrée dans le service public avant le 1<sup>er</sup> octobre est réduite du montant de ses autres revenus, tandis qu'une veuve dans la même situation perçoit la totalité de sa pension de survivant.

#### **4. Initiatives au niveau des politiques et autres développements**

Le 8 mars 2007, M. Trond Giske, ministre de la Culture, a présenté un rapport sur la situation de l'égalité hommes-femmes dans le domaine de la culture. Il a déclaré qu'il s'agissait de la première publication de statistiques de ce type. Ces chiffres montrent clairement la nécessité de mettre en place des mesures efficaces pour améliorer la situation en matière d'égalité. Dans une synthèse des résultats, il est indiqué qu'il n'existe aucun dirigeant, chef d'orchestre ou responsable administratif féminin dans le secteur culturel. En outre, 71 % des présidents et 62 % des membres des conseils d'administration d'orchestres sont des hommes, tandis que 62 % de l'ensemble du personnel artistique est de sexe masculin. Dans l'industrie cinématographique, 80 % de tous les postes de direction sont occupés par des hommes. Dans les musées, 64 % des dirigeants sont de sexe masculin. Enfin, dans le théâtre, l'opéra et le ballet, 80 % de tous les responsables sont des hommes.<sup>117</sup>

Le gouvernement envisage la prolongation éventuelle de huit semaines du congé paternel, en plus des six semaines actuelles. Ce congé ne serait pas transférable. L'objectif à long terme est de faire évoluer les rôles tenus par les hommes et les femmes en vue d'un partage plus équitable des tâches domestiques, ce qui a aussi une incidence sur le rôle des hommes et des femmes sur le marché de l'emploi.<sup>118</sup> Aucune proposition de loi dans ce sens n'a toutefois été présentée à ce jour.

#### **5. Développements en matière de législation générale de lutte contre la discrimination**

Commission d'appel: affaire 2/2007, décision du 25 janvier 2007.

Un homme a porté plainte pour discrimination ethnique car il n'a pas été recruté à un poste après sa période d'essai. Il a invoqué l'article 4 de la loi anti-discrimination. Il a également affirmé avoir fait l'objet de harcèlement de la part de son employeur en raison de son origine ethnique. La Commission d'appel est arrivée à la même conclusion que la médiatrice, à savoir qu'il n'y avait pas eu violation de la loi anti-discrimination. Le demandeur n'avait pas fourni de preuves suffisantes pour que la charge de la preuve incombe à l'employeur.

Dans un courrier adressé au ministère de l'Emploi et de l'intégration, la médiatrice a appelé à une protection anti-discrimination accrue des personnes handicapées. Elle a souligné que des dispositions du Code pénal protégeaient les homosexuels des propos haineux et méprisants et que des dispositions similaires devaient s'appliquer aux personnes handicapées.<sup>119</sup>

<sup>116</sup> Source: <http://www.eftacourt.lu>.

<sup>117</sup> Source: journal *Dagbladet* du 8 mars 2007.

<sup>118</sup> Sources: <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article1672587>, <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article1658636> et <http://www.nav.no>.

<sup>119</sup> Source: *Aftenposten*, 10 mars 2007.

## POLOGNE

Eleonora Zielińska

### 1. Développements législatifs

Aucun développement législatif n'est à signaler.

### 2. Législation/projets de législation/propositions de législation

#### 2.1 Concernant l'emploi et la sécurité sociale

Le gouvernement polonais a annoncé que la nouvelle politique en faveur des familles visait à 'stimuler le taux de natalité' et à 'améliorer la qualité de vie et la situation des familles polonaises'.<sup>120</sup> Cette proposition sera soumise au Parlement pour adoption. Selon un sondage d'opinion (mené par CEBOS), la principale raison invoquée par les Polonais pour retarder les naissances ou en diminuer le nombre est la crainte qu'ont les femmes de perdre leur emploi (62 % des réponses); par conséquent, la plupart des propositions visent à améliorer la situation des femmes sur le marché du travail. Les détails du programme ont été présentés lors de la Journée de la femme par Joanna Kluzik-Rostkowska, ministre adjointe du Travail et de la politique sociale chargée des questions familiales. Ce programme prévoit notamment des allègements fiscaux pour chaque enfant, mais aussi la garantie de versement de prestations sociales au ménage au cas où l'un des époux continue à travailler tandis que l'autre s'arrête pour élever les enfants. Le programme propose aussi d'accroître les possibilités de temps de travail flexible et de télétravail (ainsi que d'autres formes de travail à distance), de faciliter la conciliation entre études universitaires et maternité, d'augmenter le nombre d'écoles maternelles et de prolonger progressivement le congé maternité de 18 semaines actuellement à 26 semaines en 2014.<sup>121</sup> Le gouvernement reconnaît que cette politique sera 'coûteuse' (sa mise en œuvre s'élevant à 5,6 milliards de dollars), mais, selon lui, le financement de ces mesures sera pris en charge par une croissance économique annuelle constante de 5 %.<sup>122</sup> Lorsqu'il a été avancé que le prolongement du congé maternité pouvait entraîner une discrimination supplémentaire à l'encontre des femmes dans le monde du travail, Mme Kluzik Rostkowska a assuré que la part du congé (de 4 semaines au maximum actuellement) à laquelle peut prétendre le père à la place de la mère, sera, elle aussi, prolongée. On constate malheureusement chaque année en Pologne que 1 % à peine des salariés autorisés à prendre un congé de paternité font usage de cette possibilité.

#### 2.2. Autres développements législatifs importants en termes d'égalité hommes-femmes

Les délibérations du Parlement sur le projet d'amendement de la Constitution polonaise de 1997 se poursuivent. La Commission parlementaire spéciale a rejeté l'amendement de l'article 38 (sur le droit à la vie)<sup>123</sup> mais a, en revanche, accepté un amendement à l'article 30 de la Constitution, qui stipule: "La dignité inhérente et inaliénable de l'homme constitue la source des libertés et des droits de l'homme et du citoyen. Elle est inviolable et son respect et sa protection sont le devoir des pouvoirs publics". La modification consisterait à ajouter 'dès le moment de la conception'.<sup>124</sup> L'Organisation des femmes polonaises (féministes) continue à organiser des actions de protestation contre cette initiative, notamment à l'occasion de la Journée internationale de la femme, le 8 mars dernier. Le président de la République de Pologne a critiqué cet amendement constitutionnel, ce dernier risquant, à son avis, de mettre en péril 'le fragile compromis sur la question de l'avortement'. Le soutien apporté par l'épouse du président à une lettre de protestation contre cet amendement, rédigée par des journalistes libérales, a suscité une réponse scandalisée du père Rydzyk, directeur de l'influente chaîne de radio catholique 'Radio Maryja'.

<sup>120</sup> Le taux de natalité polonais, de 1,22 enfant par femme, est le plus bas de l'Union européenne. *Gazeta* 10-11 mars 2007.

<sup>121</sup> Cf. <http://www.rodzina.gov.pl>.

<sup>122</sup> *Rzeczpospolita*, 7 mars 2007.

<sup>123</sup> *Sejm print* n° 993 du 5 septembre 2006.

<sup>124</sup> *Gazeta* 3-4 mars 2007.

### 3. Arrêts prononcés

Dans un arrêt du 6 mars 2007, le Tribunal constitutionnel a décidé que l'article 32, paragraphe 1, alinéas 2 et 3 de la loi du 25 juin 1999 sur les prestations d'assurance maladie et maternité de la sécurité sociale était partiellement incompatible avec les articles 2 (principe de la règle de droit) et 32, paragraphe 2 (clause anti-discrimination) de la Constitution polonaise de 1997.<sup>125</sup> Jusqu'à ce que cet arrêt soit prononcé, les travailleurs indépendants cotisant au système d'assurance-maladie facultatif n'étaient pas autorisés à bénéficier d'un congé payé pour enfant malade. En revanche, les salariés (qui sont obligatoirement affiliés à la caisse d'assurance-maladie) sont autorisés à prendre ce congé. Ces dispositions discriminatoires concernaient environ 1,9 million de travailleurs indépendants, dont plus d'un tiers sont des femmes.<sup>126</sup> Dans ses attendus du jugement susmentionné, le tribunal a souligné que la distinction entre caractère obligatoire et facultatif de l'affiliation au système d'assurance-maladie était anticonstitutionnelle. Les personnes assurées payant les mêmes cotisations, elles peuvent bénéficier des mêmes prestations, que leur participation au système soit obligatoire ou facultative.

### 4. Affaires importantes en cours

La procédure pénale engagée par le Procureur de l'arrondissement de Łódź en décembre 2006 est toujours en cours: des journalistes avaient révélé que le leader du parti politique 'Auto-défense', Andrzej Lepper, et son associé, Stanislaw Łyżwiński, avaient promis des emplois dans leurs bureaux de parlementaires en échange de faveurs sexuelles.<sup>127</sup> Le procureur a accusé deux membres du parti de corruption, de harcèlement sexuel et de viol, notamment. S.Łyżwiński a été radié du parti 'Auto-défense', mais il est récemment apparu aux côtés du leader de ce parti lors d'une conférence de presse. D'autres membres du parti ont réussi à ternir la réputation des victimes supposées, ce qui pourrait décourager des témoins éventuels de déposer ou de signaler d'autres délits de ce type.

### 5. Réactions et suites données aux arrêts de la CJCE

Aucun développement n'est à signaler.

### 6. Procédures d'infraction

Aucune procédure d'infraction n'a été entamée.

### 7. Initiatives au niveau des politiques et autres développements

L'opinion suivante a été relayée dans un article de presse: "Les femmes polonaises sont les plus ingénieuses du monde. Un nombre croissant d'entreprises, en Pologne, est créé par des femmes, et même si ces dernières sont encore rares à détenir des postes-clés dans de grandes entreprises, elles gravissent les échelons de la hiérarchie avec toujours plus de confiance."<sup>128</sup>

### 8. Développements au niveau de la politique générale anti-discrimination

Aucun développement n'est à signaler en matière de législation générale anti-discrimination. Il convient toutefois de noter qu'en Pologne, les mentalités sont généralement réfractaires à la diversité, l'égalité de traitement et la non-discrimination. Cherchant à répandre l'intolérance dans d'autres pays de l'UE, Roman Giertych, vice-Premier ministre et ministre de l'Éducation, a maintenu, à l'occasion d'une réunion des ministres de l'Éducation à Heidelberg, sa proposition controversée d'interdire totalement et d'empêcher toute 'promotion' de l'homosexualité et du statut des homosexuels dans une future Constitution européenne éventuelle. Un porte-parole du gouvernement polonais et la ministre polonaise des affaires étrangères, Anna Fotyga, ont réagi en déclarant que Roman Giertych s'était contenté de présenter ses opinions personnelles et que ces dernières ne reflétaient pas le point de vue officiel du gouvernement.<sup>129</sup> Le Premier ministre a toutefois rejeté la motion demandant la destitution de Roman Giertych.

<sup>125</sup> <http://www.trybunal.gov.pl/Rozprawy/2007/rozprawy.htm>.

<sup>126</sup> *Gazeta Prawna* du 5 mars 2007.

<sup>127</sup> <http://ens.pap.pl/demo> / <http://wiadomosci.onet.pl/1445123.11.item.html>

<sup>128</sup> Michal Jeziorski, *Women Winning Ground 'Warsaw Voice'*, 7 mars 2007, <http://www.warsawvoice.pl/view/14102>.

<sup>129</sup> <http://www.eux.tv/article.aspx?articleId=3894>.

## PORTUGAL

Maria Do Rosário Palma Ramalho

### 1. Législation

Au cours de la période couverte par le présent Bulletin, aucune mesure législative importante n'a été prise concernant l'égalité.

Toutefois, un événement législatif majeur se déroule actuellement, suite à l'approbation par référendum national d'une proposition de modification du Code pénal relative à l'interruption volontaire de grossesse (IVG).

Le Code pénal portugais considère en effet l'IVG comme un délit (article 140), sauf dans certains cas particuliers, notamment lorsque la grossesse est la conséquence d'un viol, qu'elle met en danger la vie ou la santé de la mère ou encore en cas de malformations graves du fœtus (article 142 du Code pénal). Dans toutes les autres situations, l'IVG est un délit passible d'une peine pouvant atteindre trois ans d'emprisonnement pour la femme l'ayant commis (article 140(3) du Code pénal).

Cette loi avait déjà été soumise à un référendum national en 1998, mais la population s'était prononcée contre tout amendement.

En février 2007, un nouveau référendum a eu lieu, portant sur la modification du Code pénal et, plus précisément, sur l'introduction d'une nouvelle exception aux dispositions pénales relatives à l'avortement. Cette fois, la population a approuvé par référendum la modification du Code pénal en faveur d'une dépénalisation de l'avortement durant les dix premières semaines de grossesse, par option de la femme.

À la suite de cette consultation nationale, le Parlement rédige actuellement un texte de loi modifiant le Code pénal en conséquence.

Cet événement est considéré par la plupart des acteurs concernés comme une étape importante vers une plus grande égalité entre les hommes et les femmes.

### 2. Jurisprudence: pension de survivant et égalité

La jurisprudence en matière d'égalité hommes-femmes n'a guère évolué au cours de la période couverte par le présent Bulletin: Les tribunaux n'ont pratiquement été saisis d'aucune affaire dans ce domaine et aucune décision pertinente n'a davantage été publiée.

Il convient toutefois de mentionner deux affaires dont a été saisie la Cour suprême concernant l'égalité hommes-femmes en matière de pension de survivant: le premier arrêt stipule que les conditions d'ouverture de droits à une pension de survivant doivent être les mêmes pour une personne mariée que pour celle vivant en concubinage,<sup>130</sup> selon le second arrêt, qui porte sur la pension de survivant des concubins, la pension de survivant doit être calculée en fonction des mêmes critères dans les régimes public et privé. La Cour a considéré que les règles différentes s'appliquant aux fonctionnaires et aux salariés du secteur privé contrevenaient au principe d'égalité énoncé dans la Constitution portugaise.<sup>131</sup>

### 3. Autres domaines

Au cours de la période couverte par le présent Bulletin, la Commission pour l'égalité au travail et dans l'emploi (CITE)<sup>132</sup> a pris les initiatives suivantes:

- la Commission a créé un prix national en vue de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et les pratiques de conciliation entre la vie professionnelle et privée au niveau de l'entreprise. Cette année, le prix 'égalité est qualité'<sup>133</sup> a été décerné à deux sociétés ayant de bonnes pratiques dans ce domaine, notamment parce qu'elles permettent le prolongement du congé maternité payé (également versé aux pères), qu'elles organisent des services de garderie et qu'elles mettent en œuvre plusieurs pratiques permettant de mieux concilier activité professionnelle et vie de famille.

<sup>130</sup> Arrêt du STJ du 4 novembre 2006 (Proc. n° 06/A/3361), cf. <http://www.dgsi.pt>.

<sup>131</sup> Arrêt du STJ du 1<sup>er</sup> mars 2007 (Proc. n° 07/A/136), cf. <http://www.dgsi.pt>.

<sup>132</sup> Cette Commission (CITE - *Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego*) est un organisme officiel chargé des questions d'égalité et placé sous la houlette du ministre du Travail et de la sécurité sociale. Il comprend aussi parmi ses membres des représentants des principales organisations syndicales et patronales.

<sup>133</sup> 'Prémio Igualdade é Qualidade».

- la Commission a renforcé ses investissements dans des activités de formation touchant à l'égalité entre les hommes et les femmes et dans la publication d'études dans ce domaine à l'intention des praticiens de terrain.<sup>134</sup>

## **ROUMANIE**

*Roxana Teşiu*

### **1. Développements législatifs**

#### **1.1 Aspects juridiques de la réforme des régimes privés de retraite**

La Roumanie procède actuellement à une réforme majeure et très complexe de son régime de retraite, qui passe notamment par la privatisation partielle de ce dernier. Des spécialistes ont souligné qu'une telle réforme aurait un impact considérable sur l'égalité entre les hommes et les femmes et qu'elle contenait des dispositions discriminatoires à l'encontre de ces dernières. Il a notamment été avancé que, à cotisations égales, les femmes percevraient une retraite estimée inférieure de 25 % à celle des hommes. Par conséquent, se substituant aux institutions publiques, les organisations non gouvernementales et syndicales ont mis en place un système d'évaluation de l'impact en termes de genre de la réforme des régimes de retraite. Malheureusement, malgré les campagnes d'opinion menées par des acteurs du secteur non-gouvernemental, rien ne permet de penser que les institutions publiques chargées de la mise en œuvre de la réforme effectueront une analyse approfondie de l'impact de cette réforme en termes de genre ou qu'elles prendront des mesures destinées à corriger les disparités. L'aspect le plus discutable demandant à être analysé porte sur la comparaison entre facteurs actuariels et écart des pensions versées aux hommes et aux femmes. Il a été avancé que, concernant les femmes faisant partie du groupe ciblé par le volet retraite obligatoire privée, le choix de l'État de servir des pensions d'un montant différent aux hommes et aux femmes contribuerait à diminuer la retraite des femmes. Compte tenu de ce qui précède, le NCCD (Conseil national de lutte contre la discrimination) a été saisi par des organisations non-gouvernementales, afin d'analyser dans quelle mesure le recours à des facteurs actuariels différents, fondés sur l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe, constituait une violation de l'article 16 de la Constitution, qui stipule: "Les citoyens sont égaux devant la loi et les autorités publiques, sans privilège ni discrimination." En outre, il a été affirmé que l'utilisation de tableaux biométriques différents pour les femmes et les hommes contrevient aux dispositions de la loi de 2002 sur l'égalité des chances, en favorisant une discrimination directe à l'encontre des femmes. L'article 6, paragraphe premier, de la loi de 2002 sur l'égalité des chances définit en effet la discrimination directe comme "une situation dans laquelle une personne, en raison de son appartenance à l'un ou à l'autre sexe, est traitée de façon moins favorable qu'elle ne l'aurait été dans une situation comparable si elle avait appartenu à l'autre sexe." Il existe trois exceptions, stipulées à l'article 6, paragraphe 2, de cette loi, correspondant à des situations précises et exclusives, et considérées comme ne relevant pas d'une discrimination directe. Toutefois, ces exceptions doivent être interprétées au sens strict. L'utilisation de tableaux biométriques différents pour les femmes et les hommes ne peut être considérée comme une quelconque catégorie faisant exception à la loi.

#### **1.2 Proposition de 'décret-loi d'application du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les régimes professionnels de sécurité sociale', actuellement au stade du débat public**

Dans l'état actuel des choses, le cadre juridique national roumain n'est pas conforme aux normes européennes d'égalité, aucune transposition en droit national n'ayant encore été effectuée en ce qui concerne la directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986, modifiée par la directive 96/97/CE du 20 décembre 1996 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale.

---

<sup>134</sup> Nous signalons la publication d'une synthèse des 20 dernières années de jurisprudence sur l'égalité entre les hommes et les femmes au travail. Cet ouvrage, intitulé *22 Anos de Jurisprudência Portuguesa sobre Igualdade Laboral em Razão do Sexo (1979-2001)* est paru en janvier.

Par conséquent, le gouvernement roumain s'étant engagé à transposer entièrement l'acquis communautaire dans le cadre de son adhésion à l'Union européenne au 1<sup>er</sup> janvier 2007, une proposition de décret-loi veillant au respect du principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes dans les régimes professionnels de sécurité sociale a été publiée par le ministère du Travail, de la solidarité sociale et de la famille. Une certaine pression s'exerce en faveur de l'adoption de cette initiative, afin de prévenir d'éventuelles procédures d'infraction à l'encontre de la Roumanie.

### **1.3 Évolution du Code de la famille: égalité des chances entre les femmes et les hommes, interdiction du mariage entre mineurs**

Un groupe de trois parlementaires a rédigé une proposition de loi modifiant et complétant la loi sur la famille (loi n° 3 de 1953) de façon à harmoniser, entre les hommes et les femmes, l'âge minimal du mariage. Actuellement, aux termes de l'article 4, alinéa 1 de la loi sur la famille, 'l'âge minimal auquel les hommes peuvent contracter un mariage est de 18 ans et de 16 ans pour les femmes'. Le deuxième paragraphe de l'article autorise même le mariage à 15 ans pour les femmes, 'pour des motifs valables', sous réserve de l'accord de l'autorité territoriale administrative du lieu de résidence de la jeune fille et au vu d'un certificat médical. Les 'motifs valables' sont, généralement, la grossesse. Ces dispositions remontent à l'époque du régime communiste, lorsque tout était fait pour promouvoir une politique nataliste. Aux termes de la proposition de loi, l'article 4 de la loi sur la famille serait modifié dans les termes suivants: 'L'âge minimal pour contracter le mariage est de dix-huit ans'. La proposition actuelle d'harmonisation d'âge minimum légal du mariage est destinée à annuler les dispositions anticonstitutionnelles de l'article 4 de la loi sur la famille. Les initiateurs de la proposition d'amendement avancent que la disparité de l'âge du mariage est en contradiction avec l'article 48, paragraphe premier, de la Constitution stipulant l'égalité entre conjoints. La proposition a été adoptée le 14 mars par la Commission des affaires juridiques du Sénat et sera présentée à la Commission des affaires juridiques de la Chambre des députés, conformément à la procédure législative.

### **1.4 Dispositions légales portant sur la légalisation de la prostitution en Roumanie**

Le ministère de l'Intérieur élabore actuellement un projet de loi destiné à légaliser la prostitution en Roumanie. Actuellement, cette activité constitue un délit, aux termes de l'article 328, paragraphe premier, du Code pénal.<sup>135</sup> L'une des dispositions les plus importantes du projet de loi est d'intégrer la prostitution à la Nomenclature nationale des métiers. Une demande dans ce sens devrait être adressée au ministère du Travail, de la solidarité sociale et de la famille. Les ministères de la Justice et de l'Intérieur ont annoncé publiquement leur soutien en faveur d'une telle mesure et appuyé des initiatives juridiques relatives à l'établissement et à l'exploitation de maisons closes. L'un des arguments les plus convaincants en faveur de la légalisation de la prostitution, fourni par le ministère de l'Intérieur, repose sur le fait que ce métier pourrait contribuer à hauteur de 1 % environ au produit national brut. Selon les dispositions actuelles du Code pénal, la prostitution est un délit passible de peines d'emprisonnement comprises entre trois mois et trois ans.

## **2. Arrêts prononcés**

Aucun arrêt n'est à signaler au cours de la période couverte par le présent Bulletin.

## **3. Procédures d'infraction**

Aucune procédure d'infraction n'est à signaler au cours de la période couverte par le présent Bulletin.

## **4. Initiatives au niveau des politiques et autres développements**

### **4.1. Le Conseil supérieur de la magistrature rejette la liste de candidats à la Cour européenne des droits de l'homme (Strasbourg)**

Le 1<sup>er</sup> mars 2007, le Conseil supérieur de la magistrature a rejeté la liste de candidats sélectionnés pour siéger à la Cour européenne des droits de l'homme, au motif que tous étaient de sexe masculin.

---

<sup>135</sup> Code pénal de Roumanie du 21 juin 1968, paru dans sa nouvelle version au Journal officiel n° 289 du 14 novembre 1996.

En vertu des résolutions 1366/2004 et 1426/2005 de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, les listes uniquement composées de candidats d'un même sexe ne seront pas examinées par l'Assemblée. Par conséquent, le Conseil supérieur de la magistrature a décidé d'ajourner la procédure de sélection, afin de permettre à des magistrates de poser leur candidature. Si, après expiration du nouveau délai, aucune candidate n'a été enregistrée, la liste sera envoyée à Strasbourg dans sa composition actuelle exclusivement masculine.

#### **4.2 Inauguration officielle de l'Année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous**

En Roumanie, l'Année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous est placée sous le haut patronage du président de la République. L'inauguration officielle de l'Année a eu lieu le 20 mars 2007 au Palais Cotroceni.

### **SLOVAQUIE**

*Zuzana Magurová*

#### **1. Législation**

En février, le ministère du Travail, des affaires sociales et de la famille a proposé de réviser le Code du travail, tandis que le vice-Premier ministre présentait, pour sa part, un projet d'amendement à la loi sur la lutte contre la discrimination. Les conséquences de ces deux propositions sur les questions de genre n'ont pas été analysées. Des ONG ont présenté des commentaires sur les deux projets<sup>136</sup> au ministère et au gouvernement.

L'Union des Centres de soutien aux mères, qui gère près d'une centaine de centres en Slovaquie, refuse certains amendements au Code du travail, parmi les plus de 100 qui ont été présentés. Bien que certaines modifications proposées devraient faciliter la conciliation entre activité professionnelle et obligations familiales des salariés, l'amendement est dépourvu de dispositions qui permettraient à ces derniers d'équilibrer pleinement leur vie de famille et leur vie professionnelle. Par ailleurs, outre le fait qu'elles sont inadaptées, ces modifications législatives ne sont pas conformes aux mesures gouvernementales de 2006 – en vigueur jusqu'à 2010 – sur la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Selon cette proposition, adoptée par le gouvernement slovaque le 21 juin 2006 par la résolution n° 560/2006, les pouvoirs publics sont dans l'obligation d'adopter un certain nombre de mesures (y compris législatives) "en vue d'améliorer l'emploi et l'employabilité de personnes ayant des responsabilités familiales, et de réduire le risque, pour ces dernières, d'être confrontées à un dilemme entre activité professionnelle et vie familiale, ou encore de faire l'objet d'une discrimination sur le marché de l'emploi ou dans leur emploi en raison de leurs obligations familiales."

Les principaux changements et ajouts demandés par l'Union au ministère sont les suivants:

- Enrichissement des propositions relatives au télétravail et au travail à domicile comme des formes non traditionnelles d'emploi permettant à un salarié de travailler à la maison ou en tout autre endroit situé à l'extérieur des locaux de son employeur, avec la possibilité pour lui d'organiser son travail et son temps de travail de façon indépendante tout en bénéficiant d'un soutien garanti par l'employeur. L'accord sur le télétravail, conclu en juillet 2002 avec les partenaires sociaux européens, n'est ni reflété dans la législation slovaque sur le travail, ni appliqué dans les conventions collectives.
- Modification du congé de remplacement pour la récupération d'heures supplémentaires travaillées par les salariés ayant des enfants âgés de moins de 15 ans. Les parents pourraient ainsi prendre leurs congés de remplacement jusqu'à un an après avoir effectué les heures supplémentaires, congés qui seraient pris essentiellement durant les vacances scolaires.

---

<sup>136</sup> En Slovaquie, une procédure réglementaire permet aux personnes physiques et morales d'apporter des commentaires aux projets de loi, au stade de la 'navette' interministérielle; à partir du moment où 500 citoyens et organisations au moins soumettent conjointement des commentaires, le ministère à l'origine du projet de loi ou le gouvernement est obligé soit d'approuver ces commentaires soit de lancer un débat avec les représentants du public les ayant présentés.

- Intégration explicite du temps partagé dans le Code du travail.<sup>137</sup> Cette mesure empêcherait les salariés ayant des responsabilités familiales et devant par conséquent prêter un horaire réduit d'avoir à effectuer un travail équivalent à un temps plein, mais durant un nombre réduit d'heures et pour un salaire inférieur. Elle éviterait aussi à ces personnes de devoir prêter des heures supplémentaires.
- Changement du terme 'congé' dans les expressions 'congé de maternité' et 'congé parental'. Le terme 'congé' - qui a une connotation de 'vacances' en slovaque - ne traduit pas correctement les responsabilités importantes et le travail intense et continu qui caractérisent cette période. Le terme actuellement employé est inacceptable dans la mesure où il donne l'impression que cette période exigeante de soins est un moment de repos et de détente. Enfin, ce terme dévalorise le statut des personnes – principalement les femmes -- qui accomplissent cette fonction.

Au cours du débat sur les amendements, les représentants du ministère du Travail, des affaires sociales et de la famille ont exprimé un avis plutôt favorable à l'égard des changements relatifs à la réglementation du télétravail. En revanche, ils se sont prononcés contre le changement du terme 'congé' en expliquant que la maternité était la 'mission fondamentale' des femmes, qu'il n'était pas possible de comparer les soins aux enfants à un travail et, enfin, que la situation n'était pas propice à l'organisation d'un 'débat public' sur la question.

À l'origine, le gouvernement avait prévu de soumettre le projet de révision du Code du travail au Parlement lors de la session de mars, mais les objections sont si nombreuses que le débat a été reporté à avril. Au départ, il était prévu que l'amendement entre en vigueur en juillet de cette année, mais, compte tenu du nombre d'objections émanant de la sphère politique et économique, ce délai est remis en question. Les changements relatifs au temps de travail, à la définition du 'travail dépendant', aux contrats de travail, aux licenciements et aux indemnités de licenciement figurent parmi les questions les plus épineuses. Selon les organisations patronales et celles représentant les travailleurs indépendants, ces changements réduiront la flexibilité du travail et mettront en péril l'emploi dans le pays. En revanche, les syndicats semblent satisfaits des propositions de changements, ces derniers devant bénéficier aux salariés et étant conformes à leurs exigences. Les organisations syndicales insistent toutefois sur la légitimité de leurs exigences, mais aussi sur le fait que l'objectif des syndicats n'est pas de constituer une menace pour les employeurs.

Le projet d'amendement gouvernemental à la loi anti-discrimination résulte de l'annonce officielle, par la Commission européenne, d'une violation du Traité par la République slovaque en raison d'une transposition incorrecte et incomplète des directives 2000/78 CE et 2000/43 CE. Les points les plus controversés sont les suivants: définition très abstraite de la discrimination, avec possibilité d'exceptions, emploi des termes vagues 'bonne moralité' et 'possibilités de la personne', et, enfin, définition du harcèlement qui ne défend pas suffisamment les droits de la victime.<sup>138</sup>

Dans leurs commentaires sur le projet de révision de la loi anti-discrimination, les ONG ont proposé d'intégrer à cette loi une définition du harcèlement sexuel et de créer un 'organisme chargé de l'égalité', conformément à la directive 2002/73/CE, qui n'a pas encore été intégralement transposée en droit national.

## 2. Jurisprudence

Aucun nouvel arrêt n'a été rendu par la Cour constitutionnelle ou la Cour suprême concernant l'égalité de traitement dans les domaines régis par la loi anti-discrimination.

La seconde séance prévue du tribunal de première instance de Žilina, dans l'affaire de la femme gynécologue, a été reportée de mars à avril.

<sup>137</sup> Dans sa forme actuelle, le Code du travail autorise implicitement le travail partagé, mais, compte tenu du manque d'inventivité des employeurs dans la mise en place de politiques adaptées à la famille, cette forme d'emploi n'est pas pratiquée en Slovaquie.

<sup>138</sup> Loi anti-discrimination, article 2, paragraphe premier: Le respect du principe de l'égalité de traitement consiste dans l'interdiction de la discrimination, quel qu'en soit le motif, en matière de droits et de devoirs exercés conformément à la bonne moralité, mais aussi dans l'adoption de mesures anti-discriminatoires, dans la mesure où l'adoption de telles mesures est nécessaire compte tenu de la situation et des possibilités de la personne assujettie aux dispositions susmentionnées. Article 2, paragraphe 5: le harcèlement est défini comme étant le traitement envers une personne pouvant être perçu à juste titre par celle-ci comme désagréable, déplacé ou agressif (...).

En novembre 2005, cette femme avait déposé plainte pour avoir fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe en matière d'accès à l'emploi. Sa candidature à un poste de gynécologue avait été rejetée en faveur d'un candidat masculin moins qualifié: il avait un niveau de formation universitaire moins élevé que le sien et ne possédait aucun diplôme complémentaire attestant de sa spécialisation.

Aucune modification législative n'est encore intervenue par suite d'arrêts de la CJCE.

En février, le président a nommé neuf juges à la Cour constitutionnelle slovaque. Trois d'entre eux sont des femmes et, pour la première fois, la Cour est présidée par une femme. À l'occasion d'une conférence de presse en mars, cette dernière a déclaré que la Cour traiterait tout d'abord les motions introduites il y a quelques années, citant en exemple la loi sur l'avortement, l'affaire la plus ancienne dont a été saisie la Cour, en 2001.

Des représentants de l'Union nationale des employeurs et de l'Association slovaque des employeurs ont décidé de déposer une plainte auprès de la Cour constitutionnelle contre la loi tripartite révisée par le Parlement en novembre 2006 et promulguée par le président en mars 2007. Ce texte, qui modifie indirectement la loi sur la négociation collective, crée un conseil (tripartite) formé de représentants des syndicats, du gouvernement et des employeurs. Cette loi comporte aussi des clauses permettant au ministère du Travail, des affaires sociales et de la famille d'imposer des accords collectifs de travail aux employeurs n'ayant pas signé de tels documents. Selon les représentants des employeurs, de telles dispositions sont en contradiction avec le principe de liberté de contracter et, par conséquent, avec la Constitution slovaque.

### **3. Initiatives au niveau des politiques et autres développements**

Au début de l'année 2007, une nouvelle enquête intitulée 'Femmes, hommes et âge dans les statistiques relatives au marché du travail' a été publiée.<sup>139</sup> Cette étude est l'aboutissement du projet intitulé 'Plus pour les femmes de plus de 45 ans', émanant de l'initiative communautaire EQUAL. Le principal objectif de l'étude est de mieux connaître la situation des femmes et des hommes dans le monde du travail. L'étude présente de nombreuses données quantitatives sur le marché de l'emploi dans un contexte démographique plus large, avec un classement par sexe et par âge. Les indicateurs de la Slovaquie sont, dans la mesure du possible, comparés aux moyennes des autres pays de l'Union européenne.

Une conférence scientifique organisée en février a été l'occasion de présenter une étude réalisée dans le cadre du projet PD IS EQUAL 'La Slovaquie sur la voie de l'égalité hommes-femmes'. Cette étude a porté essentiellement sur l'égalité et la coordination des négociations et des conventions collectives, l'accent étant mis sur la situation des femmes sur le marché du travail, sur les risques auxquels elles sont exposées et sur l'expérience et les opinions recueillies en matière de politique de l'emploi.<sup>140</sup>

En février, le Centre national slovaque pour les droits de l'homme a organisé une conférence intitulée 'Ensemble vers la diversité'.<sup>141</sup>

À l'occasion de la visite en Slovaquie de M. C. Borgstrom, médiateur suédois chargé de l'égalité des chances, l'ambassade de Suède, en collaboration avec les services du Premier ministre et le ministre du Travail, des affaires sociales et de la famille de la République slovaque, ont organisé le séminaire 'Égalité hommes femmes – expériences suédoise et slovaque'.

Par ailleurs, une conférence intitulée 'Égalité des droits: égalité des chances?' a été organisée le 2 mars par la Représentation de la Commission européenne auprès de la République slovaque. V. Špidla, Commissaire européen chargé de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, a participé à la première table ronde, intitulée 'Égalité des chances: droits et principes'.

Le SMER a été le seul parti de la coalition au pouvoir à commémorer la Journée internationale de la femme (8 mars) – même s'il en a fait une occasion de réunion politique plutôt qu'une occasion de relever un défi politique sur la voie de l'égalité entre les hommes et les femmes. En d'autres termes, la Slovaquie est passée à côté d'un jour privilégié pour la société de manifester en faveur de l'égalité dans le cadre de l'Année européenne de l'égalité des chances.

<sup>139</sup> Pour plus de détails, voir <http://www.ivo.sk>.

<sup>140</sup> Pour plus de détails, voir <http://www.erpa.sk>.

<sup>141</sup> Pour plus de détails, voir <http://www.snsplp.sk>.

Les organisations féministes ont proclamé que les droits des femmes devaient être commémorés lors de cette journée, étant donné que la société d'aujourd'hui oublie trop souvent d'intégrer la 'démocratie hommes-femmes' parmi ses priorités.

Un nouveau département de la politique d'égalité entre les sexes et d'égalité des chances relevant directement du ministère a été institué le 15 mars dans le cadre de la réforme institutionnelle du ministère du Travail, des affaires sociales et de la famille. L'ancien Département pour la famille et l'égalité entre les sexes était principalement consacré aux aspects sociaux et aux prestations en faveur des familles, la question de l'égalité des sexes n'étant pas couverte.

## **SLOVÉNIE**

*Tanja Koderman-Sever*

### **2. Initiatives au niveau des politiques et autres développements**

#### **2.1. Conférence sur l'égalité des chances dans les négociations collectives**

Le 7 décembre 2006, la Commission pour l'égalité des chances, une émanation de l'Union des syndicats libres, a organisé une conférence sur l'égalité des chances dans les négociations collectives. Cette conférence a réuni les présidents des syndicats chargés de la conclusion des conventions collectives dans tous les domaines relevant des activités de l'Union des syndicats libres. Les points suivants ont été débattus: analyse détaillée des données statistiques sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, détermination des salaires dans la pratique et causes possibles des inégalités, analyse d'études réalisées sur le thème de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale, et techniques et directives professionnelles de l'Union des syndicats libres relatives à la défense de l'égalité des chances dans les négociations collectives.

#### **2.2. Activités du Bureau pour l'égalité des chances**

- En novembre et décembre 2006, le Bureau pour l'égalité des chances a organisé une campagne d'information intitulée 'Papa, participe!'. La campagne a commencé par le lancement national de messages publicitaires sur 13 stations de radio et a été suivie de la diffusion d'un documentaire éducatif éponyme sur la chaîne nationale de télévision en janvier 2007. Le documentaire, destiné à un large public, servira aussi d'outil de sensibilisation des employeurs et des syndicats, de support pédagogique dans les écoles, les écoles de parents et dans d'autres programmes destinés aux parents. Il sera également distribué sous forme de CD-ROM à différentes organisations pouvant jouer un rôle important dans la promotion d'une paternité active et dans le changement des rôles traditionnels dévolus aux hommes et aux femmes dans la société et dans la famille.
- Le Bureau pour l'égalité des chances a élaboré une analyse préliminaire des élections municipales de 2006 sous l'angle des spécificités hommes-femmes. Selon cette analyse, le pourcentage des conseillères municipales élues a augmenté de 8 % par rapport aux élections municipales de 2002.
- Le Bureau pour l'égalité des chances a également élaboré un rapport sur un numéro d'appel anonyme et gratuit ouvert aux victimes d'une violation ou d'une restriction de leurs droits pour des raisons liées à leur appartenance sexuelle.  
En 2006, ce numéro a reçu trois à quatre appels par jour, dont 62.6 % émanaient de femmes et 37.4 % d'hommes. Les questions ont principalement porté sur les relations de travail (licenciements abusifs pour cause de grossesse et non prolongement des contrats à durée déterminée pour cause de grossesse le plus souvent).

#### **2.3. Recommandation de l'Assemblée nationale de la République de Slovaquie**

Après l'examen du 10<sup>e</sup> rapport annuel ordinaire de 2005 du médiateur des droits de l'homme, l'Assemblée nationale de la République de Slovaquie a adopté une Recommandation qui demande instamment au gouvernement:

- de mettre en place des mesures adaptées pour garantir l'égalité de traitement dans la revendication des droits dans tous les domaines de la vie sociale, quelle que soit la situation personnelle de chacun;
- de veiller à la protection juridique adéquate des salariés et à un contrôle efficace de la mise en application des lois;

- de faire un examen critique des propositions réitérées de restriction des droits des travailleurs.

#### **2.4. Examen de cas présumés de harcèlement sexuel dans l'armée slovène par la Commission parlementaire des recours, des droits de l'homme et de l'égalité des chances**

Le ministère de la Défense a présenté un rapport sur deux cas présumés de harcèlement sexuel envers des femmes appartenant à l'armée nationale à la Commission des recours, des droits fondamentaux et de l'égalité des chances de l'Assemblée nationale de la République slovène. Le ministère a de nouveau souligné qu'il n'y avait pas eu harcèlement sexuel et a présenté un certain nombre de dispositifs fondamentaux empêchant toute violation des droits de la personne et protégeant la dignité au travail. Toutefois, l'Avocate de la défense de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a exprimé un avis opposé, concluant que, dans l'armée nationale, l'employeur n'avait pas prévu de protection adaptée contre le harcèlement sexuel et d'autres types de harcèlement sur le lieu de travail.

#### **2.5. Statistiques relatives aux écarts de rémunération**

Selon les chiffres publiés par l'Office des statistiques de la République de Slovénie, les femmes slovènes gagnent, en moyenne, 93 % du salaire brut mensuel des hommes. L'écart salarial le plus marqué est constaté dans les secteurs de la santé et de la sécurité sociale, et le plus faible dans l'administration publique.

#### **2.6. Adoption d'une Déclaration sur l'adoption de la Déclaration solennelle de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe**

Le 2 février 2007, l'Assemblée nationale de la République de Slovénie a adopté une déclaration sur l'adoption de la Déclaration solennelle de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe affirmant la volonté des parlements nationaux de combattre la violence domestique à l'égard des femmes.

#### **2.7. Réunion du lobby Femmes de Slovénie**

Une réunion du lobby Femmes de Slovénie, dont l'acte fondateur a été signé par 12 organisations slovènes et 17 particuliers, a eu lieu à Ljubljana le 15 décembre 2006. Iluta Lace, vice-présidente du conseil d'administration du Lobby européen des femmes, a également participé à la réunion.

#### **2.8. Activités du ministère du Travail, de la famille et des affaires sociales**

Le ministère du Travail, de la famille et des affaires sociales fournit sur son site Internet des informations concernant les activités qu'il mène dans le cadre de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous. Il s'agit actuellement:

- de la publication d'un appel d'offres portant sur la présélection d'organismes d'activités dans le cadre de l'Année européenne de l'égalité des chances;
- de la décision concernant la nomination du groupe de travail national chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre de l'Année européenne de l'égalité des chances.

#### **2.9. Publication du bilan 2006 sur les perspectives sociales**

En décembre 2006, l'Institut d'analyse et de développement macroéconomique a publié le bilan 2006 des perspectives sociales. Selon ce rapport, les femmes consacrent une partie plus importante de leur temps libre aux tâches domestiques (88 % contre 49 % seulement du côté des hommes). Cette situation serait toutefois sans incidence sur les relations femmes-hommes, parce que tous auraient accepté l'inégalité en matière de répartition des tâches; elle susciterait néanmoins certaines difficultés pour les femmes en termes de conciliation des obligations professionnelles et familiales.

#### **2.10. Programme national 'Femmes pour les sciences'**

Le programme national 'Femmes pour les sciences' est en cours d'exécution par le Comité national slovène auprès de l'Unesco et L'Oréal. Dans le cadre de ce programme, deux femmes préparant un doctorat en sciences de la vie recevront une bourse d'un montant de 5 000 euros.

## **2.11. Programme de mesures en faveur d'une politique active de l'emploi sur la période 2007-2013**

Le programme de mesures en faveur d'une politique active de l'emploi et le plan organisant sa mise en œuvre, adopté par le gouvernement le 23 novembre 2006, comprennent des mesures visant à diminuer le chômage des femmes.

### **ESPAGNE**

*Berta Valdes*

#### **1. Développements législatifs**

##### **1.1. Promotion de la loi 39/2006 destinée à encourager le maintien de l'autonomie et la prise en charge des personnes en situation de dépendance**

L'objectif de la loi n° 39/2006 est de réglementer les conditions fondamentales garantissant l'égalité dans l'exercice des droits subjectifs des citoyens en vue d'encourager le maintien de l'autonomie et la prise en charge des personnes en situation de dépendance. Le terme 'dépendance' est défini comme l'état permanent de certaines personnes qui, pour des raisons diverses,<sup>142</sup> ont besoin d'être prises en charge par une ou plusieurs autres personnes ou qui ont besoin d'une prise en charge importante dans l'exercice de leurs activités quotidiennes. Selon des études récentes, le nombre de personnes dépendantes dépasse désormais 16.6 % de la population, ce qui représente un peu plus de 6.6 millions de personnes. La loi n° 39/2006 souligne les motifs d'une telle législation en affirmant que, jusqu'à présent, 'ce sont les familles et surtout les femmes' qui ont pris en charge les personnes dépendantes. L'adoption et la mise en application de cette loi entraîne la révision du système traditionnel de la prise en charge familiale, qui s'est révélée inadaptée pour différentes raisons: premièrement, la population des personnes en situation de dépendance a augmenté;<sup>143</sup> deuxièmement, le modèle familial a évolué; et, troisièmement, près de trois millions de femmes sont progressivement entrées sur le marché du travail au cours des dix dernières années. Aux termes du nouveau texte de loi, l'aide aux personnes en situation de dépendance peut prendre la forme de services ou d'une aide financière. L'objectif de cette aide est d'encourager le maintien de l'autonomie et de répondre aux besoins des personnes éprouvant des difficultés dans l'accomplissement de leurs activités quotidiennes. L'un des principes directeurs de la loi n° 39/2006 (article 3) est 'l'intégration de la dimension de genre, en tenant compte de la différence des besoins entre femmes et hommes', qui régira le droit à cette aide.<sup>144</sup> En outre, les autorités publiques doivent s'assurer (article 4) que les personnes en situation de dépendance jouissent de leurs droits fondamentaux, et notamment de l'égalité des chances et d'une non-discrimination fondée sur leur orientation ou leur identité sexuelle.<sup>145</sup>

##### **1.2. Décret royal 1417/2006 sur le système d'arbitrage des plaintes et des réclamations relatives à l'égalité des chances, à la non-discrimination et à l'accessibilité des personnes handicapées**

La loi est conforme à l'article 17 de la loi 51/2003,<sup>146</sup> portant sur la création d'un système d'arbitrage des plaintes et des réclamations émanant de personnes handicapées en matière d'égalité des chances et de non-discrimination. Ce système ne s'accompagne d'aucune formalité; il repose sur une libre adhésion, et il est contraignant et opposable aux deux parties.

---

<sup>142</sup> Ces raisons sont liées à l'âge, à la maladie et à l'invalidité, et sont dues à l'absence ou à la perte d'autonomie physique, mentale, intellectuelle ou sensorielle.

<sup>143</sup> La dépendance et l'invalidité sont étroitement liées à l'âge: 32 % des personnes de plus de 65 ans souffrent d'une forme ou d'une autre d'invalidité, alors que ce pourcentage tombe à 5 % pour le reste de la population.

<sup>144</sup> Comme le signale RODRIGUEZ, EMMA, dans son article *Comments on Dependency Act* (p. 18), il s'agit d'un 'nouvel élément dans le texte de loi par rapport à la proposition de loi'. Ce point a été ajouté suite aux critiques suscitées par l'absence de toute référence à la dimension de genre dans la proposition de loi.

<sup>145</sup> RODRIGUEZ, EMMA, op. cit. La loi met l'accent sur le fait que 'la faculté à bénéficier de ces droits [ne doit pas être] compromise par la situation de dépendance'.

<sup>146</sup> Loi 51/2006 sur l'égalité des chances, la non-discrimination et l'accessibilité universelle des personnes handicapées.

Les questions pouvant faire l'objet d'un arbitrage sont celles qui relèvent du champ d'application de la loi 51/2003.<sup>147</sup> Les conflits relevant du droit du travail sont exclus du système d'arbitrage fixé par le Décret royal 1417/2006. La création de ce système d'arbitrage tient compte des règles communautaires relatives à la mise en place, dans les États-membres de l'Union européenne, de procédures de conciliation en complément des procédures judiciaires et administratives.<sup>148</sup>

### **1.3. 2007 Accord inter-confédérations relatif aux négociations collectives (9 février 2007)**

Les signataires de cet accord inter-confédérations sont les employeurs et les organisations syndicales les plus représentatifs à l'échelon national.<sup>149</sup> Ce document définit les critères et les orientations à appliquer aux négociations collectives de 2007. Le chapitre VI est consacré à l'égalité de traitement et des chances de différents groupes, et notamment des femmes. Les signataires estiment que les négociations collectives constituent un moyen adapté de parvenir à une plus grande égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail. L'intégration des dispositions ci-après dans le processus de négociation collective a été jugé particulièrement judicieux à cette fin: a) clauses déclaratives contre la discrimination; b) clauses d'action positive destinées à encourager l'accès des femmes, à conditions égales, aux secteurs et métiers où elles sont sous-représentées; c) dispositifs de recrutement, de formation et de promotion fondés sur des critères techniques neutres et objectifs en termes de genre; d) suppression des différences de salaire pour des prestations de valeur égale; e) dispositions permettant aux travailleuses d'exercer leur droit à modifier leur horaire de travail en cas de violences à leur encontre (d'ores et déjà prévues par la loi organique 1/2004 relative aux mesures complètes de lutte contre la violence); f) mesures de prévention des risques professionnels liés à la maternité, à l'allaitement et à la reproduction; g) mesures de lutte contre le harcèlement sexuel.

## **2. Jurisprudence**

### **2.1. Cour constitutionnelle, affaire 324/2006, 20 novembre 2006**

Ce jugement porte sur le droit à congés annuels d'une salariée absente. Elle s'est tout d'abord absentée pour des raisons de santé. Ensuite, après avoir donné naissance à une petite fille, la salariée a bénéficié d'un congé maternité de 16 semaines. Son congé maternité a précédé d'un jour (31 juillet 2002) la période de congés annuels, fixée au mois d'août pour tous les salariés de l'entreprise. Aux termes de la convention collective, les congés annuels doivent être pris durant l'année civile. La Cour constitutionnelle a estimé qu'il existait deux délais différents en matière prise de congés annuels: a) la fixation d'une période déterminée de congés annuels; b) la fin de l'année civile en tant que date limite pour l'exercice du droit aux congés annuels. Les deux cas font des congés un droit dont l'exercice est soumis à un délai, ce qui peut entraîner la perte du droit en cas de maladie. Dans son arrêt n° 24/2006, la Cour constitutionnelle a estimé que la maternité ne pouvait entraîner une restriction des droits. La suspension de la relation entre l'employeur et l'employée, liée à la maternité, doit veiller au respect des droits de la salariée, y compris celui d'exercer son droit aux congés annuels en dehors de la période fixée et de l'année civile concernée. Une restriction du droit aux congés payés annuels peut être légitime sur le plan constitutionnel si elle découle d'un cas de force majeure, tel que la maladie du salarié. Cette restriction est toutefois interdite si la cause en est la maternité, qui est une situation intimement liée au genre, autrement dit à la condition féminine de la salariée.

---

<sup>147</sup> Il s'agit des domaines suivants: a) télécommunications et informatique; b) espaces publics, infrastructures et constructions urbaines; c) transports; d) biens et services à la disposition du public; e) relations avec les administrations.

<sup>148</sup> Le décret royal 1417/2006 cite, comme règles communautaires, les directives 2000/43/CE et 2002/73/CE, qui modifient la directive 76/207/CE.

<sup>149</sup> Les organisations d'employeurs sont les suivantes: la *Confederación Española de Organizaciones Empresariales* (CEOE) (Confédération espagnole des organisations patronales) et la *Confederación Española de la Pequeña y mediana Empresa* (CEPYME) (Confédération espagnole des petites et moyennes entreprises). Les organisations syndicales sont les suivantes: *Confederación Sindical de Comisiones Obreras* (CCOO) (Confédération syndicale des commissions ouvrières) et *Unión General de Trabajadores* (UGT) (Union générale des travailleurs).

## 2.2. Cour constitutionnelle, affaire 17/2007, 12 février 2007

La Cour a estimé que la décision d'une entreprise de mettre un terme au contrat de travail d'une salariée durant sa période d'essai était discriminatoire. La salariée a estimé que la véritable raison de ce licenciement était ses quatre absences, en raison de problèmes liés à sa grossesse. Il y a, dans les affaires de traitement discriminatoire, renversement de la charge de la preuve. La salariée a apporté suffisamment d'éléments pour susciter un doute raisonnable quant à la relation de cause à effet entre les absences dues à la grossesse et la décision de l'entreprise. L'employeur n'a pas fourni de preuves étayant sa décision. Le licenciement a donc été annulé au motif de traitement discriminatoire.

## 2.3. Cour constitutionnelle, affaire 3/2007, 15 février 2007

La Cour constitutionnelle a établi qu'un jugement du Tribunal du travail de Madrid constituait une violation au droit fondamental à la non-discrimination fondée sur le sexe. L'affaire portait sur la demande d'une salariée à son employeur de bénéficier d'une réduction de sa journée de travail au motif qu'elle était la gardienne légale de son fils âgé de moins de six ans. L'employeur avait refusé la réduction du temps de travail les jours et heures demandés par la salariée en faisant valoir que les horaires de travail d'une journée normale n'étaient pas respectés.<sup>150</sup> La loi (article 37, paragraphe 6, du Statut des travailleurs) ne précise pas si les besoins du salarié prévalent sur les exigences d'organisation de l'employeur. Il a été établi, dans l'arrêt rendu dans l'affaire 3/2007, que le Tribunal social n'avait pas saisi la dimension constitutionnelle du droit à une journée de travail plus courte dont l'objectif est d'équilibrer l'activité professionnelle et la vie de famille en tenant compte du droit à la non-discrimination fondée sur le sexe. La Cour constitutionnelle n'est pas allée jusqu'à établir que le droit de la salariée devait prévaloir sur les besoins de l'employeur, au-delà ce qui est stipulé dans les textes, mais elle a imposé à l'organe judiciaire de tenir compte de ce facteur. Dans le cas visé ici, la prise en compte de la dimension constitutionnelle doit prévaloir et servir de ligne directrice lorsque le doute naît à propos de l'interprétation de l'article 37, paragraphe 6. Tel n'ayant pas été le cas, la décision contestée du Tribunal social a été annulée.

## SUÈDE

*Ann Numhauser-Henning*

### 1. Développements législatifs

#### 1.1 Notification d'infraction éventuelle à la Commission

Le TCO (Confédération suédoise des cadres, fonctionnaires et employés) a fait savoir à la Commission que la récente réforme du régime de l'assurance chômage<sup>151</sup> constitue à ses yeux une violation du droit communautaire de la part de la Suède. Présentée dans le cadre du projet de loi n° 2006/07:15 relatif à l'assurance chômage,<sup>152</sup> la réforme vise à renforcer l'incitation à prendre un nouvel emploi et souligne, partant, la nature transitoire de l'assurance chômage.

Ce sont les changements proposés en matière d'exigences de travail au cours de la période de qualification de 12 mois – l'exigence minimale passant de 70 à 80 heures de travail par mois pendant six mois – qui ont suscité le débat quant au caractère éventuellement discriminatoire du projet de loi en termes de sexe. Le débat a été lancé par la TCO, qui a fait valoir que cet allongement du temps de travail partiel pendant la période de qualification équivaut à une discrimination indirecte envers les femmes, dans la mesure où le marché du travail suédois compte deux fois plus de femmes que d'hommes travaillant d'une à dix-neuf heures par semaine. Tel est le motif pour lequel une notification relative au gouvernement a été adressée à la Commission.

---

<sup>150</sup> L'emploi du temps et la période sur laquelle portait la diminution du temps de travail correspondait bien aux heures de travail de la salariée, mais la règle s'applique à une journée de travail normal. Dans le cas visé ici, la salariée effectuait un travail d'équipe en rotation le matin et l'après-midi. Elle avait demandé un raccourcissement de sa journée de travail du lundi au mercredi, à savoir les jours où elle travaillait l'après-midi. Il fallait pour cela modifier la rotation des équipes et c'est la raison pour laquelle l'employeur avait refusé d'accéder à sa demande.

<sup>151</sup> Voir *Strider a-kassereformen mot EG-rätten*, TCO granskar n° 16/06, 31 octobre 2006, TCO, Stockholm.

<sup>152</sup> Voir le rapport de la Suède dans le Bulletin 1/2007.

## 2. Jurisprudence

### 2.1. Tribunal du travail – Affaire n° 2006:126

L'affaire concerne trois postes vacants de chef de police. Une femme, déjà occupée dans l'administration locale en question, figurait parmi les candidats. Les trois postes ont été attribués à des candidats masculins.

Le tribunal a considéré qu'une présomption de discrimination ne pouvait être établie ni en ce qui concerne la procédure d'embauche (prise en compte des références) ni en ce qui concerne les nominations proprement dites (il n'a pas été démontré que les candidats se trouvaient dans une situation analogue). Une réduction salariale ultérieure n'a pas été assimilée à une victimisation, étant donné qu'elle résultait de ce que la requérante quittait une fonction temporaire de chef. Le tribunal n'a pas conclu à l'existence d'une discrimination.

## 3. Initiatives au niveau des politiques et autres développements

### 3.1 Rapport annuel 2006 du médiateur pour l'égalité des chances

Il ressort de son rapport que le médiateur pour l'égalité des chances a été saisi de 362 plaintes au cours de l'année 2006, dont 133 environ ont été rejetées parce qu'elles n'étaient pas liées au sexe de la partie plaignante. Parmi les 229 cas retenus, 135 concernaient l'emploi, 11 concernaient la nouvelle interdiction de discrimination parentale, 4 concernaient la loi contre la discrimination dans l'enseignement supérieur, 9 concernaient la nouvelle loi 2006 relative à la discrimination envers les élèves et 70 concernaient la loi de 2003 interdisant la discrimination dans les autres aspects de la vie en société.

## ROYAUME-UNI

*Christopher McCrudden*

### Développements législatifs

#### **Ministère du Commerce et de l'Industrie, Droits et obligations de la maternité: un guide – naissances à partir du 1<sup>er</sup> avril inclus**

Ce manuel décrit les droits des salariées enceintes et de leurs employeurs, ainsi que leurs responsabilités mutuelles, suite aux modifications législatives établies par la loi Travail et Famille de 2006 et les réglementations qui en découlent. Il décrit la situation en vigueur en Angleterre, au Pays de Galles et en Écosse. Une législation correspondante est d'application en Irlande du Nord.<sup>153</sup>

### Affaires judiciaires

#### *Charge de la preuve dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe*

La Cour d'appel s'est penchée sur la question de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe suite à la modification de la législation nationale concernant ce type de discrimination, prenant effet le 12 octobre 2001 et mettant en œuvre la directive 97/80/CE du Conseil (relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe). La partie requérante a fait valoir que le tribunal du travail avait fait erreur sur l'état du droit concernant la charge de la preuve, dans la mesure où il n'avait pas exigé que ce soit l'employeur qui prouve ne pas avoir commis les actes présumés de discrimination illicite envers la salariée. Il a plutôt obligé cette dernière à établir la preuve de tous les éléments étayant ses allégations de discrimination. Elle affirme pour sa part que l'approche correcte – étant donné qu'elle avait établi deux faits fondamentaux, en l'occurrence une différence de statut (sexe notamment) et une différence de traitement – aurait dû consister à présumer une discrimination illicite de la part de l'employeur.

La Cour d'appel a néanmoins considéré qu'il ne suffisait pas qu'une partie plaignante démontre des faits à partir desquels une juridiction pourrait conclure que le défendeur 'pourrait avoir' commis un acte illicite de discrimination. Les simples faits attestant d'une différence de statut et d'une différence de traitement ne sont qu'une indication de discrimination éventuelle: ils ne constituent pas, à eux seuls, des éléments suffisants sur la base desquels une juridiction 'pourrait conclure' en vertu de la prépondérance des probabilités que la partie défenderesse s'est rendue coupable d'un acte de discrimination illicite.

<sup>153</sup> <http://www.dti.gov.uk/employment/employment-legislation/employment-guidance/page34031.html>.

'Pourrait conclure' devait signifier, dans la législation nationale transposant la directive, 'qu'une juridiction raisonnable pourrait dûment conclure' sur la base de l'ensemble des éléments de preuve dont elle dispose – lesquels doivent inclure les éléments probants produits par la partie plaignante à l'appui de ses allégations de discrimination fondée sur le sexe: preuve d'une différence de statut, preuve d'une différence de traitement et la raison de ce traitement différent. Les éléments probants produits par la partie défenderesse contestant la plainte doivent également être inclus. La juridiction saisie doit examiner l'ensemble des éléments probants concernant la plainte pour discrimination: preuve que l'acte visé par la plainte a effectivement eu lieu; preuve concernant les comparateurs réellement utilisés par la partie plaignante pour démontrer le traitement moins favorable; preuve que les comparaisons effectuées par la partie plaignante portent sur des éléments effectivement comparables; preuves disponibles quant aux raisons de la différence de traitement; etc. L'absence d'explication adéquate concernant la différence de traitement à l'égard de la partie plaignante est néanmoins sans pertinence pour établir si la partie défenderesse s'est, à première vue, rendue coupable de discrimination. L'absence d'explication adéquate ne devient pertinente que si la partie plaignante démontre qu'il y a apparence de grief justifié. L'examen du tribunal franchit alors une seconde étape, et il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'elle n'a pas commis d'acte de discrimination illicite – ce qu'elle peut faire en fournissant une explication non discriminatoire adéquate du traitement de la partie plaignante. Si la partie défenderesse n'apporte pas cette preuve, le tribunal doit retenir la plainte pour discrimination.<sup>154</sup>

#### *Révision de procédure judiciaire demandée par la Commission pour l'égalité des chances*

La Commission pour l'égalité des chances a entamé une procédure de révision judiciaire à l'encontre du gouvernement du Royaume-Uni par suite de la manière dont celui-ci a mis en œuvre la directive (modifiée) relative à l'égalité de traitement. La réglementation britannique transposant la directive, qui introduit de nouvelles dispositions dans la loi sur la discrimination sexuelle, est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2005. La Commission pour l'égalité des chances estime qu'en vertu de la réglementation gouvernementale, les femmes pourraient ne pas bénéficier intégralement de la protection prévue par la directive contre le harcèlement sexuel et la discrimination liée à la grossesse, et qu'elles pourraient perdre le bénéfice de certains aspects des droits liés à la maternité existants et confirmés par la jurisprudence britannique. La Commission pour l'égalité des chances considère, premièrement, que la définition du harcèlement fournie dans la réglementation est trop étroite et qu'elle ne reflète pas la protection étendue conférée par la directive. Ainsi par exemple, la réglementation semble ne pas donner de protection apparente aux femmes harcelées par des clients, même lorsque leur employeur est au courant du harcèlement et pourrait prendre des mesures pour l'empêcher, mais n'en fait rien. Deuxièmement, la nouvelle réglementation rend peu clairs les droits des femmes durant leur congé de maternité. Les femmes et leurs employeurs ne savent plus, désormais, si une femme est protégée lorsqu'elle n'est pas consultée à propos d'un changement concernant sa fonction alors qu'elle est en congé de maternité, ni si elle perd des places dans la 'file d'attente' des promotions du fait que son temps de congé de maternité supplémentaire n'est pas pris en compte dans le calcul de son ancienneté. Troisièmement, les femmes enceintes ne devaient pas, précédemment, prouver qu'elles avaient fait l'objet d'un traitement moins favorable que celui qui leur aurait été accordé avant leur grossesse. En vertu de la nouvelle réglementation, en revanche, cette obligation pourrait leur incomber. Les femmes ayant des besoins différents lorsqu'elles sont enceintes, il ne se justifie pas toujours qu'une femme compare sa situation à celle qui aurait été la sienne si elle n'avait pas été enceinte.<sup>155</sup>

#### **Initiatives au niveau des politiques et autres développements**

##### *Equalities Review - Publication du rapport final*

La commission instituée par le gouvernement britannique pour le réexamen de la législation et de la politique en matière d'égalité (présidée par Trevor Phillips, nouveau président de la commission combinée des droits de l'homme et de l'égalité qui a entamé ses travaux en octobre 2007) vient de publier son rapport final.

<sup>154</sup> *Madarassy contre Nomura International plc* [2007] EWCA Civ 33, 26 janvier 2007, Cour d'appel.

<sup>155</sup> Communiqué de presse du 26 février 2007 de la Commission pour l'égalité des chances.

Elle y affirme que les principaux obstacles à de nouvelles avancées relèvent de plusieurs domaines, et formule des recommandations stratégiques en vue d'y remédier.

Premièrement, en dépit de la grande valeur accordée par l'opinion publique à l'équité et à l'égalité, les préjugés persistent avec les répercussions négatives qu'ils entraînent pour le traitement des femmes, des personnes d'âges divers, des minorités ethniques, des handicapés, des personnes ayant des convictions particulières, des transgenres et des hommes et femmes homosexuels. Ce préjugé est la toile de fond des trois grands autres freins aux avancées en matière d'égalité: l'absence de consensus quant à ce qui doit se passer; l'incertitude quant à savoir qui doit agir; et l'inadéquation des outils disponibles.

Deuxièmement, un manque de connaissance et de compréhension persiste quant à la signification de l'égalité, quant à son lien avec l'activité des organisations et entreprises, quant à ce que la loi exige ou autorise, et quant à savoir qui a mission d'agir dans ce domaine. L'égalité est trop souvent perçue comme synonyme de 'politiquement correct' ou de mesquinerie bureaucratique. Les carences au niveau de leur évaluation et le manque de transparence font que la société et le gouvernement se trouvent dans l'incapacité de remédier aux inégalités persistantes et à leurs causes. Les données disponibles en matière d'inégalité sont totalement inadéquates à de nombreux égards, ce qui restreint la possibilité de comprendre les causes et les effets des disparités, de fixer des priorités et de suivre les progrès accomplis; lorsque des données existent, elles ne sont en outre ni utilisées de manière cohérente, ni publiées de façon utile.

Troisièmement, les responsabilités quant aux mesures à prendre restent floues, y compris en termes de leadership. Ce constat est aggravé par un manque de responsabilisation: quelque soit le secteur considéré, la promotion de l'égalité n'a jamais constitué une composante essentielle, voire significative, du rôle des dirigeants. De nombreuses organisations et entreprises considèrent que l'égalité ne fait pas partie de leur activité de base. Des questions restent également posées en ce qui concerne l'influence et l'impact des médias. Le problème se trouve accru par une absence d'engagement réel: il arrive trop souvent que les collectivités et les individus ne soient pas suffisamment habilités à intervenir dans les problématiques et les services qui affectent leur vie.

Enfin, les outils disponibles sont inadaptés à la finalité que constitue la concrétisation de l'égalité en Grande-Bretagne. La loi a ses limites: elle est complexe; elle manque de cohérence dans la manière dont elle traite différents groupes; et elle est mal comprise. Dans un certain nombre de cas, la loi restreint l'action en faveur de l'égalité; dans d'autres, l'action possible fait l'objet d'une interprétation trop étroite – dans le cas de la passation des marchés publics, par exemple. On note également une tendance à se focaliser sur les obligations légales, et l'action qui y fait suite, autrement dit sur le processus plutôt que sur le résultat recherché. Sans compter que les problèmes liés à la forme de la loi ont été aggravés par le manque de clarté des lignes directrices, par l'insuffisance du soutien et par le caractère inflexible et peu nuancé du régime d'application.

La commission formule, dans son rapport, plusieurs recommandations en vue de remédier à ces difficultés. Elle définit dix étapes sur la voie de l'égalité, qui se complètent et se renforcent mutuellement, et contribuent chacune à l'établissement d'un cadre systématique général visant à créer une société britannique plus égale.

Il s'agit des étapes suivantes:

1. Définir l'égalité;
2. Forger un consensus en matière d'égalité;
3. Mesurer les progrès sur la voie de l'égalité;
4. Veiller à la transparence des avancées;
5. Cibler l'action de lutte contre les inégalités persistantes;
6. Simplifier le cadre juridique;
7. Renforcer la responsabilisation à l'égard de la réalisation de l'égalité;
8. Faire un usage positif de la passation des marchés publics et de la sous-traitance;
9. Habilitier et soutenir les organisations et entreprises de tous les secteurs;
10. Instaurer un régime d'application plus sophistiqué.

La commission propose une vision par rapport à laquelle les progrès pourraient être mesurés dans cinq ans et selon laquelle le concept d'égalité sera compris de la même manière par tout le monde et un cadre commun d'évaluation aura été mis en place à l'échelon national, régional et local; les dirigeants au niveau de la politique, des entreprises et des collectivités assumeront une responsabilité directe et personnelle dans la promotion d'une plus grande égalité, et mesureront ce qu'ils ont accompli en se basant sur les résultats obtenus, plutôt que sur les processus adoptés; l'incitation à l'égalité et la lutte contre certaines inégalités bien ancrées seront intégrées dans la manière dont les institutions publiques exercent leur activité; les obligations du secteur public en matière d'égalité seront rigoureusement appliquées et une approche dynamique, systématique et scientifiquement fondée des mesures à prendre sera encouragée; les progrès accomplis par le secteur public, privé et volontaire vers une main-d'œuvre plus représentative à tous les niveaux feront l'objet d'une évaluation honnête et transparente; des informations structurées de façon cohérente seront aisément disponibles; les préjugés fondés sur l'âge, le sexe, la race, la religion et les convictions, le handicap, l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle se seront manifestement atténués au sein de la société; des avancées mesurables vers davantage d'égalité et vers l'éradication des inégalités les plus profondément ancrées auront été réalisées.<sup>156</sup>

Le gouvernement n'a pas encore réagi à la publication de cette étude sur l'égalité (Equalities Review).

---

156

[http://www.theequalitiesreview.org.uk/upload/assets/www.theequalitiesreview.org.uk/equality\\_review.pdf](http://www.theequalitiesreview.org.uk/upload/assets/www.theequalitiesreview.org.uk/equality_review.pdf)