

BULLETIN QUESTIONS JURIDIQUES D'ÉGALITÉ

N° 2/2006

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

Emploi & Affaires Sociales

Thème

Commission européenne

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes

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

Manuscrit achevé en avril 2006

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 toute personne agissant en son nom n'est responsable de l'usage qui pourrait être fait de l'information contenue dans cette publication.

Réalisation: Sacha Prechal et Annick
Masselot.

Le Bulletin est disponible en ligne et peut être consulté sur le site web de la Commission européenne à l'adresse suivante:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/legislation/index_fr.html.

Les informations communiquées dans ce bulletin reflètent, autant que faire se peut, la situation au 31 avril 2006

SOMMAIRE

	Page
Introduction	5
Panorama actualisé des instruments de la politique sociale communautaire concernant les questions d'égalité entre les sexes	8
Panorama actualisé des affaires d'égalité en instance devant la Cour de Justice	9
1. Arrêts rendus	9
2. Arrêts ayant fait l'objet de conclusions	10
3. Affaires en instance	
Nouvelles des Etats membres	11
ALLEMAGNE	11
<i>Dagmar Schiek</i>	
AUTRICHE	12
<i>Anna Sporrer</i>	
BELGIQUE	15
<i>Jean Jacqmain</i>	
BULGARIE	17
<i>Genoveva Tisheva</i>	
CHYPRE	19
<i>Lia Georgiades</i>	
DANEMARK	21
<i>Ruth Nielsen</i>	
ESPAGNE	22
<i>Adriana Lozada Hernández</i>	
ESTONIE	24
<i>Anneli Albi</i>	
FINLANDE	26
<i>Kevät Nousiainen</i>	
FRANCE	28
<i>Hélène Masse-Dessen</i>	
GRÈCE	29
<i>Sophia Spiliotopoulos</i>	
HONGRIE	32
<i>Csilla Kollonay Lehoczky</i>	
IRLANDE	34
<i>Frances Meenan</i>	

ISLANDE <i>Herdís Thorgeirsdóttir</i>	36
ITALIE <i>Gisella De Simone</i>	38
LETTONIE <i>Līga Biksiniece</i>	41
LIECHTENSTEIN <i>Nicole Mathé</i>	42
LITUANIE <i>Tomas Davulis</i>	44
LUXEMBOURG <i>Vivian Ecker</i>	45
MALTE <i>Peter Xuereb</i>	47
NORVÈGE <i>Helga Aune</i>	48
PAYS-BAS <i>Ina Sjerps</i>	49
POLOGNE <i>Eleonora Zielińska</i>	52
PORTUGAL <i>Maria Do Rosário Palma Ramalho</i>	54
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE <i>Kristina Koldinská</i>	55
ROUMANIE <i>Roxana Teșiu</i>	57
ROYAUME-UNI <i>Christopher McCrudden</i>	59
SLOVAQUIE <i>Zuzana Magurová</i>	61
SLOVÉNIE <i>Tanja Koderman-Sever</i>	62
SUÈDE <i>Ann Numhauser-Henning</i>	63

Introduction - quelques tendances générales

Notre Bulletin fait le point de la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, et rend plus particulièrement compte des derniers développements administratifs, législatifs et judiciaires intervenus dans ce domaine à l'échelon européen et national. Notre introduction vise uniquement à mettre en évidence quelques points soulevés par les experts nationaux dans leurs contributions.

La Commission européenne a adopté une «Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes»¹, qui décrit la stratégie de la Commission à cet égard pour la période 2006-2010. Elle recense six domaines prioritaires pour lesquels elle fixe une série d'objectifs et d'actions. Les domaines identifiés dépassent les problématiques traditionnelles de la dimension de genre associées au marché intérieur pour englober des aspects tels que la violence liée au sexe, l'élimination des stéréotypes de genre et l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique extérieure et la politique de développement. Plusieurs priorités de la feuille de route figurent également dans les contributions des experts nationaux.

L'un des domaines prioritaires d'action visé par la feuille de route est la persistance d'un écart de rémunération entre les femmes et les hommes – qui semble également poser problème au plan national. Plusieurs États membres ont pris des mesures d'incitation destinées à remédier à cette situation: certains ont adopté des dispositions législatives visant à supprimer toute disparité salariale à l'horizon 2010 par le biais des négociations collectives; d'autres ont imposé aux employeurs l'obligation de fournir des informations sexospécifiques. Une démarche similaire, qui revêt un caractère volontaire, invite les grandes organisations à présenter un bilan en matière d'égalité des rémunérations. Enfin, des groupes spécialisés ont été créés pour concevoir des initiatives susceptibles de réduire l'écart salarial national.

La feuille de route souligne par ailleurs l'ampleur de l'inégalité de représentation des femmes et des hommes dans la prise de décision économique et politique. Des préoccupations analogues sont exprimées au niveau national, où de nouvelles dispositions législatives instaurent des systèmes de quotas progressifs pour remédier à la sous-représentation féminine. Une législation est également proposée dans plusieurs États membres en vue de parvenir à une composition hommes-femmes équilibrée au sein des différentes administrations nationales. Une proposition autorisant les représentantes à prendre un congé de grossesse et de maternité est, elle aussi, à l'examen. Cette évolution positive n'est cependant pas observée dans tous les États membres. Certains projets d'instauration de quotas de candidates aux prochaines élections ont été abandonnés, et plusieurs occasions d'examiner la question de la discrimination fondée sur le sexe dans la sélection des cadres supérieurs et moyens de la police fédérale et locale ont été manquées.

La réconciliation de la vie familiale et professionnelle par l'adoption de conditions de travail flexibles et d'aménagements parentaux est une autre priorité de la Commission pour la période 2006-2010. Au niveau national, la flexibilité en matière de congé parental est également présentée comme un moyen de trouver un meilleur équilibre entre les responsabilités familiales et professionnelles. Une législation sur le congé parental est attendue très prochainement dans plusieurs pays et, dans d'autres, des lois ont été adoptées pour protéger les salariés jusqu'à leur retour au travail à l'encontre d'un licenciement qui serait fondé sur leur congé parental. Plus d'un expert insiste sur les mesures prévues par son régime national pour encourager davantage de pères à prendre un congé parental, telle la possibilité pour eux de prendre ce congé immédiatement après la naissance de l'enfant. Une réforme est en cours pour conférer davantage de flexibilité aux régimes de rémunération des hommes prenant un congé parental. Certains États membres ont par ailleurs relancé le débat sur les droits de paternité en tant que

¹ Communication du 1^{er} mars 2006 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.

moyen de mieux concilier les obligations professionnelles et familiales. Alors qu'il ressort de récents sondages qu'un droit à un congé de paternité sans perte de rémunération serait favorablement accueilli, certains législateurs vont plus loin en proposant une loi sur un droit indépendant au congé de paternité. Si l'ensemble de ces mesures favorisent un meilleur équilibre entre le travail et la famille, la législation en matière de congé de paternité ne valorise pas nécessairement la situation de tous les pères – en particulier lorsqu'il est proposé que la législation limite l'exercice du droit au congé parental aux pères qui sont mariés et vivent avec la mère de leur enfant.

Les experts nationaux mettent en outre l'accent sur les dispositions positives de leur ordre juridique national en matière de prestations pour enfants en vue d'instaurer une égalité face à la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. Certaines législations nationales octroient aux jeunes parents différents types de prestations pour enfants, et d'autres ont renoncé à exclure les parents du travail à temps plein lorsqu'ils reçoivent une allocation pour garde d'enfants. Conférer un caractère non sexiste à la législation nationale permettrait aux pères de bénéficier des mêmes droits aux prestations pour enfants.

Enfin, plusieurs États membres progressent dans la mise en œuvre de la législation de l'UE portant sur d'autres motifs de discrimination. Quelques-uns ont présenté des propositions relatives à la discrimination contre les personnes handicapées, et d'autres ont entamé le processus de transposition de la directive 2004/113 dans leur ordre juridique national.

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 peut être consultées sur le site Internet suivant : <http://www.europa.eu.int/eur-lex/fr/index.html>

De manière générale, consultez PreLex, la base des données sur les procédures interinstitutionnelles:

<http://europa.eu.int/prelex/apcnet.cfm?CL=fr>

- **Proposition de Règlement du parlement européen et du conseil et du Conseil portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE).** COM (2005) 81
Voir : http://www.europa.eu.int/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=fr&DosId=192619
- **Proposition modifiée de directive du parlement et du conseil relative au travail intérimaire.** COM (2002) 149 final – 2002/0072(COD), OJ 27.08.2002 C/203E/1.
Voir : http://www.europa.eu.int/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=fr&DosId=172619
- **Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).** COM (2004) 279 final – 2004/0084(COD) - supplément SEC (2004) 482
Voir : http://europa.eu.int/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=en&DosId=190518
- **Proposition de décision du Parlement européen et du Conseil relative à l'année européenne de l'égalité des chances pour tous (2007) - Vers une société juste.** COM (2005) 225.
Voir : http://europa.eu.int/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=fr&DosId=192949
- **Communication de 18 octobre 2005 de la Commission au Parlement Européen et au Conseil - Lutter contre la traite des êtres humains - approche intégrée et propositions en vue d'un plan d'action.** COM (2005) 514.
Voir : http://ec.europa.eu/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=fr&DosId=193428
- **Rapport de 22 février 2006 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 2006.** COM (2006) 71 final
Voir : http://ec.europa.eu/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=fr&DosId=193928

Autres nouvelles pertinentes

- **Les femmes gagnent 15 % de moins que les hommes dans l'UE et peinent pour concilier vie professionnelle et vie familiale - Rapport de la Commission.** (24/02/2006).
Voir : http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/news_fr.cfm?id=129
- **La Commission s'attaque à l'inégalité entre hommes et femmes au moyen d'une nouvelle feuille de route et d'un institut du genre doté de 50 millions d'euros.** (03/03/2006).
Voir : http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/news_fr.cfm?id=136
- **Journée Internationale de la Femme : Un aperçu statistique de la vie des femmes et des hommes dans l'UE25.** (08/03/2006)

Voir : http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/news/index_fr.html

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

1. Arrêts rendus

AFFAIRE C-294/04 SARKATZIS HERRERO

Arrêt de la Cour : 16 février 2006

Date of dépôt: 12 juillet 2004

Conclusion : 10 novembre 2005

Directive 85/92/CE – Traitement d'égalité – Droits maternels

AFFAIRE C-137/04 ROCKLER

Arrêt de la Cour : 16 février 2006

Date de dépôt: 8 mars 2004

J.O.: 30.04.2004/C 106/37

Directive 96/34/CE - Allocations de maladie - Congé parental

AFFAIRE C-185/04 ÖBERG

Arrêt de la Cour : 16 février 2006

Date de dépôt : 20 avril 2004

J.O.: 10.07.2004/C 179/2

Directive 96/34/CE - Allocations de maladie – Congé parental

AFFAIRE C-423/04 RICHARDS

Arrêt de la Cour : 27 avril 2006

Date de dépôt : 12 décembre 2004

Conclusion : 15 décembre 2005

Directive 79/7 – Egalité de traitement – Pensions – Transsexuel

2. Arrêts ayant fait l'objet de conclusions

AFFAIRE C-540/03 PARLEMENT V. COUNSEIL

Date de dépôt : 22 décembre 2005

Conclusion : 8 septembre 2005

J.O. : 21.02.2006/C 47/21

Action d'annulation de l'article 4, paragraphe 1, dernier alinéa, et paragraphe 6, et l'article 8 de la Directive 2003/86/CE du Conseil, du 22 septembre 2003, relative au droit au regroupement familial.

AFFAIRE C-227/04 P LINDORFER

Date de dépôt: 2 juin 2004

Conclusion : 27 octobre 2005

J.O.: 24.07.2004/C 190/10

Article 141 CE – Pension

3. Affaires en instance

AFFAIRE C-172/02 BOURGARD

Date de dépôt : 10 mai 2002

J.O. : 30.04.2004/C 118/26

Article 104, paragraphe 3, du règlement de procédure - Politique sociale - Égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale - Directive 79/7/CEE - Travailleurs indépendants - Dérogation admise en matière de fixation de l'âge de la retraite - Possibilité pour les travailleurs de sexe masculin de faire valoir un droit anticipé à la pension de retraite - Limitation aux seules discriminations liées nécessairement et objectivement à la différence de l'âge de la retraite - Mode de calcul - Réduction pour anticipation

AFFAIRE C-229/03 HERBSTRITH

Date de dépôt: 7 avril 2003

J.O.: 30.04.2004/C 118/32

Directive 76/207/CEE – Directive 97/80/CE - Principe d'égalité de traitement - Charge de la preuve – appel à compensation

AFFAIRE C-204/04 COMISSION V. GERMANY

Date de dépôt : 7 mai 2004

J.O: 07.08.2004/C 201/14

Directive 76/207/CEE et Directive 97/81/CE

AFFAIRE C-17/05 CADMAN

Date de dépôt: 11 janvier 2005

J.O.: 19.03.2005/C 69/18

Article 141 CE

Nouvelles des États membres

ALLEMAGNE

Dagmar Schiek

1. Législation

1.1 Avancement du projet de loi destiné à transposer les directives 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2002/73/CE et 2004/113/CE

Depuis que ce projet de loi a été redéposé (voir le Bulletin 01/06), les partis de la coalition et le gouvernement ont poursuivi leurs délibérations quant aux démarches précises à entreprendre en vue de la transposition des directives en question. On s'attend à ce que les groupes de la coalition déposent leur propre projet de loi avant les vacances parlementaires de cet été.

2.2 Déduction fiscale pour garde d'enfant

Le 7 avril, le *Bundesrat* (assemblée des représentants des gouvernements des Länder) a approuvé le projet de loi du gouvernement fédéral sur la déduction fiscale pour garde d'enfant, qui avait été adopté le 17 mars 2006 par le Parlement. À partir du 1^{er} janvier 2006, les parents isolés occupant un emploi et les parents mariés occupant tous deux un emploi peuvent déduire de leurs impôts deux tiers de leurs frais de garde d'enfant avec un plafond de 4 000 euros par an. Cette nouvelle règle vise notamment à favoriser la conciliation des tâches professionnelles avec la garde des enfants. L'une des critiques émises à l'encontre du projet de loi portait sur le fait que les parents mariés ayant un revenu élevé en tireraient un plus grand avantage que les parents isolés, qui sont des femmes le plus souvent. La loi a par ailleurs été critiquée parce qu'elle vient exclusivement en aide aux familles dont la mère occupe effectivement un emploi et qu'elle encourage, partant, un modèle spécifique de parentalité. Face à la pénurie d'établissements d'accueil de jour des enfants, la seule possibilité offerte aux mères qui souhaitent travailler est de recourir à une formule de garde privée dont le coût dépasse largement, dans le cas d'un travail à temps plein, les 6 000 euros par an. Seule une minorité de mères très bien payées seront donc en mesure de bénéficier de la nouvelle réglementation.

2. Jurisprudence

2.1. Tribunal constitutionnel fédéral

Le 28 mars, le Tribunal constitutionnel a prononcé un arrêt concernant le congé de maternité et ses conséquences pour les cotisations à l'assurance-chômage. Entre le 1^{er} janvier 1998 et le 31 décembre 2002, les femmes en congé obligatoire de maternité en vertu de la loi *MuSchG* ne pouvaient cotiser au régime public de l'assurance-chômage. Elles faisaient donc l'objet, après six semaines de maladie, d'un autre traitement que les personnes bénéficiaires de versements basés sur la loi relative à l'assurance-maladie. Bien que la législation ait été adaptée entre-temps, l'exclusion jadis appliquée avait encore des répercussions sur la période pendant laquelle une femme pouvait bénéficier des allocations de chômage et des mesures de réinsertion financées par l'État. Le Tribunal constitutionnel a considéré que la législation ne se conformait pas à l'obligation de protection des mères qui incombe à l'État en vertu de l'article 6, paragraphe 4, de la Constitution allemande. Il n'a pas statué sur le non respect éventuel de la règle de l'égalité entre les hommes et les femmes visée à l'article 3, paragraphe 2, de la Constitution car, même si cette infraction supplémentaire avait été établie, le résultat n'aurait pas été différent de celui découlant du constat de la première infraction. Le Tribunal a donné ordre à la République fédérale d'Allemagne de publier avant le 1^{er} mars 2007 une législation remédiant à tous préjudices éventuellement subis.²

2.2. Tribunal administratif fédéral

Le 26 janvier, le Tribunal administratif fédéral a rendu un arrêt sur la question de savoir si une femme fonctionnaire vivant sous le régime du partenariat enregistré avec une autre femme pouvait être

² Affaire n° 1 BvL 10/01 www.bundesverfassungsgericht.de.

privée d'un avantage dont elle aurait bénéficié si elle avait été mariée à un homme. Le Tribunal administratif fédéral a considéré que le refus de lui accorder la prestation en question était légitime, étant donné que le partenariat enregistré et le mariage constituent des situations fondamentalement différentes. La question de la discrimination fondée sur le sexe d'un partenaire n'a pas été envisagée. Le Tribunal a pris en compte la directive 2000/78/CE, mais il a considéré qu'elle ne s'appliquait pas à un refus d'octroi de prestations fondé sur l'état matrimonial, même en cas de déni de cet état en raison du sexe de l'un des partenaires.³

AUTRICHE⁴

Anna Sporrer

1. Législation

La loi de 2006 sur les marchés publics,⁵ qui renouvelle la précédente du même nom, autorise à nouveau l'instauration d'exigences à l'égard des femmes et des personnes handicapées, ainsi qu'à l'égard de la politique sociale et de la politique sur le marché de l'emploi, dans le contrat de passation de marché. Seule la numérotation de la disposition en question a été modifiée (§ 80 à § 99). Que ce renouvellement n'ait pas été l'occasion de l'abaissement de la norme légale en la matière peut être considéré comme un point positif.

Cette loi a pour objectif général de réglementer les procédures applicables à la passation de marchés par les ministères fédéraux. La disposition pertinente se limite à citer les aspects sociaux en tant qu'exigences contractuelles éventuelles, sous réserve qu'elles aient déjà été publiées dans l'appel d'offres.

2. Jurisprudence

2.1. Cour constitutionnelle: violation du droit à l'égalité d'un homosexuel⁶

La Cour constitutionnelle a conclu à la violation du droit à l'égalité d'un homosexuel. Peu avant août 2002, le requérant avait été condamné en vertu de l'article 209 du code pénal en vigueur à l'époque pour avoir entretenu une relation homosexuelle avec une personne de moins de 18 ans. En août 2002, la Cour constitutionnelle a aboli l'article 209. Le requérant s'est adressé à la police pour lui demander de supprimer ses coordonnées personnelles de leurs dossiers – ce que la police a refusé. Il a ensuite fait appel auprès de la Commission de la protection des données, qui a statué en déclarant que les données figurant sur la fiche, en l'occurrence le prénom, le nom de famille, l'adresse, la date de naissance et un numéro de référence, sont nécessaires à la localisation du dossier en question et qu'un casier judiciaire n'est pas couvert par la loi sur la protection des données.

La Cour constitutionnelle a cependant infirmé la décision administrative en considérant qu'elle violait le droit à l'égalité du requérant, dans la mesure où la conservation des données à caractère personnel peut effectivement donner l'impression que le requérant a été poursuivi, à un moment donné, dans le cadre du droit pénal.

2.2. Tribunal administratif supérieur: pas de rémunération pour les heures supplémentaires prestées en qualité de membre d'un groupe de travail pour l'égalité de traitement⁷

Le Tribunal administratif supérieur a rejeté la demande d'indemnisation d'une salariée d'une université pour la prestation d'heures supplémentaires dans le cadre d'un groupe de travail sur l'égalité de traitement institué par la loi sur l'organisation des universités. En 2003, la requérante

³ 2 C 43/04, www.bundesverwaltungsgericht.de.

⁴ 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>

⁵ Journal officiel, partie I, n° 17/2006.

⁶ Cour constitutionnelle, 15 décembre 2005, B1590/03.

⁷ Tribunal administratif supérieur, 24 février 2006, 2005/12/0079.

a pris sa retraite et a subséquemment réclamé une indemnisation fondée sur les articles 16 et 49 de la loi sur la fonction publique (BDG): l'article 16 BDG ouvre le droit des fonctionnaires à une indemnisation des heures supplémentaires pour autant que, selon les dispositions de l'article 49, ils aient reçu instruction de prêter les dites heures supplémentaires par un membre du personnel plus haut placé dans la hiérarchie ou sous réserve de certaines autres conditions visées aux paragraphes 1 à 4 de ce même article 49 (prévention d'un danger immédiat, par exemple). La requérante n'a fait valoir l'existence d'aucune de ces conditions. Elle a plutôt argumenté que sa participation au groupe de travail s'inscrivait dans le cadre de ses fonctions officielles et que les heures supplémentaires en constituaient la suite logique pour qu'elle puisse assumer l'ensemble de ses tâches – et qu'elle ne devait pas, par conséquent, recevoir d'instruction d'un supérieur à cette fin.

Selon le Tribunal administratif supérieur, la somme de travail visée ne justifie pas de supposer une instruction implicite de prêter des heures supplémentaires. La requérante n'ayant pas reçu d'instruction explicite, il a considéré que l'article 49 de la loi sur la fonction publique n'était pas applicable.

Discrimination et procédure de demande d'emploi⁸

Le Tribunal administratif supérieur a rejeté la plainte d'une femme fonctionnaire affirmant qu'elle avait fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe dans le cadre d'une procédure de demande d'emploi, et réclamant à ce titre une indemnisation en vertu de la loi sur l'égalité de traitement. La requérante est une enseignante qui a posé sa candidature au poste de directrice d'un institut d'enseignement supérieur spécialisé dans l'industrie textile et en informatique. L'annonce de ce poste énumérait les critères suivants: plusieurs années d'expérience dans l'enseignement et une expérience d'encadrement, et des compétences en matière de gestion scolaire. Treize personnes se sont portées candidates, parmi lesquelles la requérante et le candidat masculin qui a finalement été retenu. La requérante a introduit un recours auprès de la Commission de l'égalité de traitement, réclamant le réexamen de la décision en vertu de la loi fédérale sur l'égalité de traitement. La requérante a fait valoir que les critères appliqués à la procédure de sélection n'avaient été définis qu'après réception de l'ensemble des candidatures. Elle a affirmé, deuxièmement, que toutes les questions et tous les exemples soumis aux candidats lors de l'interview avaient un caractère très général et un libellé très ouvert. Elle a également avancé pour argument que le fonctionnaire retenu était déjà familiarisé avec la procédure de sélection pour avoir assisté à un interview similaire, une semaine avant le sien.

Le tribunal a souligné qu'il avait tenu compte des difficultés rencontrées par la fonctionnaire pour comprendre les critères appliqués à la procédure décisionnelle, étant donné qu'ils ne sont généralement pas publiés. Les deux parties ont été invitées à clarifier leur position: la femme fonctionnaire devant préciser ses allégations de discrimination fondée sur le sexe et l'employeur devant décrire les motifs pour lesquels il a donné la préférence au candidat masculin et prouver que les dits motifs n'étaient pas discriminatoires. Le Tribunal administratif supérieur a finalement confirmé la décision de l'employeur, dans la mesure où la requérante n'aurait pas obtenu le poste même si le candidat masculin n'avait pas été sélectionné, deux autres candidats étant jugés plus aptes.

3. Autres informations

3.1. Création d'une société publique à responsabilité limitée «Gestion familiale et professionnelle»⁹

Une loi fédérale entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006 institue une société chargée de la mise en œuvre de mesures de conciliation des obligations familiales et professionnelles. Elle a notamment pour mission de créer un centre de documentation en vue de la conservation des dossiers et des statistiques et de l'organisation d'actions de relations publiques (objectif auquel

⁸ Tribunal administratif supérieur, 19 décembre 2005, 2004/12/0027.

⁹ Journal officiel, partie I, n° 3/2006.

un montant fédéral annuel de 523 000 euros a été affecté); d'apporter des conseils et un soutien aux initiatives familiales régionales et nationales (objectif auquel un montant fédéral annuel de 2 140 000 euros a été affecté); et d'assurer la diffusion d'informations.

3.2. Nombre record de bénéficiaires masculins de prestations pour enfants

En février 2006, le nombre total de personnes recevant des prestations pour enfants s'établissait à 165 646, dont 5 511 hommes – soit un niveau de 3,33% qui n'avait encore jamais été atteint et qui représente une hausse de 0,5%. La prestation s'élève à 14,53 euros par jour et n'a jamais été augmentée. Elle est versée pendant trois ans lorsque les deux parents s'occupent de l'enfant, et pendant deux ans et demi lorsqu'un seul des deux parents s'en occupe. La protection à l'encontre d'un licenciement abusif ne dure que deux ans, ce qui a suscité de nombreuses critiques.

BELGIQUE

Jean Jacqmain

1. Législation

1.1 Intégration attendue de longue date de la dimension de genre

La Belgique avait adopté le 6 mars 1996, en vue d'appliquer les résolutions de la conférence mondiale sur les femmes tenue à Beijing l'année précédente, une loi assez peu ambitieuse en vertu de laquelle le gouvernement fédéral devait faire rapport chaque année au Parlement des mesures prises pour se conformer aux dites résolutions.

À l'initiative du ministre de l'Égalité des chances, le gouvernement fédéral vient de décider de déposer un projet de loi visant à la fois à renforcer la loi du 6 mars 1996 et à transposer les dispositions de la directive 2002/73 en matière d'intégration de la dimension de genre (*mainstreaming*). Non seulement le système de rapport deviendra-t-il plus systématique et plus efficace, mais la dimension de genre sera désormais intégrée dans les termes de référence du gouvernement fédéral et dans les politiques adoptées par tous les départements et instances publiques relevant de ce dernier. L'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes est appelé à devenir le facilitateur principal de ce nouveau processus – une mission qui lui incombe en vertu de la loi du 16 décembre 2002 qui le crée.

À titre incident, le projet de loi autorise également le Roi (autrement dit le gouvernement fédéral) à consolider les divers actes législatifs en matière d'égalité entre les sexes (dans tous les domaines de la vie sociale), répondant ainsi à l'avis n° 95 du Conseil de l'égalité des chances recommandant l'élaboration d'un Code de l'égalité de genre.

Inutile de préciser que la loi du 6 mars 1995 et le projet de loi actuel s'appliquent exclusivement au domaine de compétence des autorités fédérales.

1.2 Conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs indépendants

C'est sous ce titre que la loi-programme du 27 décembre 2005¹⁰ a complété le statut social des travailleurs indépendants (A.R. n° 38 du 27 juillet 1967) d'une nouvelle disposition autorisant le Roi à déterminer les prestations requises à cette fin. Il a donc été assez surprenant de découvrir que l'arrêté royal subordonné du 17 janvier 2006¹¹ vise exclusivement à instaurer un régime d'aide à la maternité à l'intention des travailleuses indépendantes pendant la période qui précède et la période qui suit immédiatement la naissance.

Une loi du 20 juillet 2001 organise un système incitant les chômeurs à effectuer, dans des ménages privés, des prestations limitées pour lesquelles ils perçoivent une rémunération modeste en complément de leur allocation de chômage. Cette rémunération est payée sous la forme de «titres services» (ou chèques-services) valant chacun 6,70 euros et censés équivaloir à une heure de travail.

¹⁰ Moniteur belge du 30 décembre 2005, 2^{ème} éd.

¹¹ Moniteur belge du 23 janvier 2006.

L'arrêté royal du 17 janvier 2006 donne droit à la travailleuse indépendante au titre d'une «aide à la maternité» à 70 de ces titres services, qu'elle peut utiliser entre le sixième mois de sa grossesse et la fin de la sixième semaine qui suit l'accouchement. Ils doivent servir à la rémunération de services liés à l'entretien ménager.

Financé par la caisse d'assurances sociales à laquelle la travailleuse indépendante est affiliée, le nouveau programme d'aide à la maternité est conçu comme un complément du congé de maternité de six semaines (sept semaines en cas de naissance multiple). L'article 8 de la directive 86/613 envisage en effet cet «accès à des services sociaux» comme une réponse possible à la nécessité d'une protection minimale de la maternité; reste à savoir toutefois si l'arrêté royal du 17 janvier 2006 fait preuve d'une vision très réaliste ou particulièrement machiste de la question de la conciliation du travail et des responsabilités familiales dans le cas des travailleurs indépendants.

2. Jurisprudence: discrimination fondée sur le sexe dans l'encadrement policier – une occasion manquée

Le ministère de l'Intérieur a publié fin 2000 un appel à candidatures en vue de la sélection de cadres moyens et supérieurs pour la police fédérale et locale. La Centrale Générale des Services Publics a immédiatement déposé une plainte pour discrimination auprès de l'Inspection du travail, affirmant que l'appel était libellé de manière telle qu'il était impossible pour une femme de comprendre qu'elle pouvait se porter candidate au même titre qu'un homme. L'Inspection du travail a constaté qu'il y avait eu violation de la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement, et la ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances a transmis la déclaration de l'Inspection du travail à son collègue de l'Intérieur, qui s'est confondu en excuses et s'est défendu de toute intention discriminatoire.

Il est apparu, au moment de l'annonce des résultats de la sélection, qu'aucune femme n'avait été retenue. La CGSP a entamé une action auprès du Conseil d'État dans le but de faire annuler la sélection; outre d'autres motifs avancés, la CGSP a fait valoir une fois encore que l'absence de femmes parmi les candidats sélectionnés constituait un indice sérieux de discrimination fondée sur le sexe.

Au cours de la procédure, l'auditorat (qui remplit la même fonction que l'avocat-général de la CJCE) a rendu un avis dans lequel il met en doute la compétence du Conseil d'État au titre de la loi du 7 mai 1999. Cette dernière modifie en effet le code judiciaire en vue de rendre les tribunaux du travail compétents pour toute poursuite civile liée à une discrimination fondée sur le sexe, même si les parties en présence sont une instance publique et un membre titularisé du personnel; le législateur n'a cependant jamais eu l'intention de priver le Conseil d'État de son pouvoir d'infirmier une décision administrative dont l'illégalité vis-à-vis de la loi du 7 mai 1999 est établie. L'avis de l'auditorat risquait donc de compromettre l'effet utile de la loi.

Ce point restera toutefois sans réponse dans la mesure où, dans ses arrêts du 27 février 2006,¹² le Conseil d'État a considéré qu'un autre motif avancé par la CGSP (à savoir le fait que les syndicats n'avaient pas eu l'occasion de surveiller le processus de sélection) suffisait à entraîner l'annulation; il devenait inutile, dès lors, d'approfondir davantage la dimension de genre dans cette affaire.

BULGARIE

Genoveva Tisheva

1. Introduction générale

La période couverte ici – à savoir les trois premiers mois de 2006 – a été essentiellement dominée par l'élaboration du nouveau projet de loi sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, et par le démarrage des activités de la Commission pour la protection contre la discrimination, récemment instituée pour traiter des questions d'égalité et de discrimination multiple, y compris les motifs liés au sexe.

¹² Arrêts n° 155.623 et 155.630, C.G.S.P., non publiés.

Le gouvernement, confiant que le processus d'harmonisation avec les normes communautaires et la mise en œuvre de la législation déjà en place en matière d'égalité entre les femmes et les hommes se poursuit comme prévu, considère qu'il avance bien dans le domaine de l'égalité des chances et qu'aucun autre changement fondamental n'est requis.

L'absence de volonté politique d'aller de l'avant avec le projet de loi sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, et d'encourager les activités de la Commission pour la protection contre la discrimination, prouve néanmoins le contraire.

2. Développements législatifs et stratégiques

Un projet de loi sur l'égalité des chances a été élaboré par un groupe d'experts placé sous la tutelle du ministère du Travail et de la Politique sociale. Les principaux éléments de ce projet de loi sont les dispositions régissant le mécanisme institutionnel pour l'égalité des sexes au niveau des pouvoirs législatifs et exécutifs, de même qu'au niveau local, les dispositions régissant le mécanisme d'action positive, le cas échéant, etc. Le projet de loi est toujours au stade des consultations au sein du ministère. Il était initialement prévu de le déposer au Parlement au cours du premier semestre de cette année, mais il est désormais évident que ce délai ne sera pas respecté. Une volonté politique plus marquée s'impose pour promouvoir la création d'un organe chargé de la stratégie en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes. La Bulgarie manque, à l'heure actuelle, d'une institution assumant cette fonction de manière permanente – une carence accentuée par les difficultés que rencontre le Centre national pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, organe consultatif dont les fonctions sont mal définies. La mise en place d'un élément clé du mécanisme institutionnel, à savoir un organisme chargé de gérer au quotidien les questions d'égalité des sexes, permettrait de remédier à cette situation.

Dans la perspective de la prochaine adhésion de la Bulgarie à l'UE, l'absence d'un organisme pour l'égalité compromet la transposition des normes et de la politique communautaires en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

L'influence réelle de la Commission européenne et de la jurisprudence de la CJCE sur la mise en conformité avec les normes communautaires est attestée par les modifications suggérées par la Commission à propos de la loi sur la protection contre la discrimination, dont l'article 39 est actuellement modifié par le Parlement pour tenir compte des arrêts *Kalanke* et *Helmut Marschall*.¹³

Une évolution positive est annoncée avec la création d'une sous-commission «Droits des femmes et égalité des chances entre les femmes et les hommes» au Parlement bulgare. Instituée le 23 février 2006, cette sous-commission fait partie de la commission parlementaire «Droits de l'homme et confessions religieuses». Elle devrait avoir une influence positive sur l'adoption d'une législation respectant les normes de l'UE et fonctionnera dans le cadre du mécanisme bulgare pour l'égalité des sexes.

3. Pratique juridique

Aucun cas important de jurisprudence n'est à signaler en ce qui concerne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au titre de la loi sur la protection contre la discrimination.

Il est clairement apparu dès la mise en place de la Commission pour la protection contre la discrimination que c'est elle qui agirait en tant qu'institution de promotion des pratiques dans le

¹³ Article 39

(1) Lorsque les candidats à un poste dans l'administration sont équivalents en termes de critères d'occupation de la fonction, les administrations publiques et de l'État, de même que les instances autonomes locales, recrutent le candidat appartenant au sexe le moins représenté jusqu'à l'obtention d'une représentation de 40% dans les unités administratives concernées.

(2) Le premier paragraphe s'applique également à la sélection de participants ou membres de conseils de direction, de groupes de travail d'experts, d'organes de gestion, de conseil ou autres, sauf dans le cas où ces participants sont sélectionnés au moyen d'un vote.

domaine de l'égalité des chances. À l'heure actuelle, elle tente de définir ses propres pratiques et de trouver sa place parmi les autres institutions – l'acquisition d'indépendance et d'un statut professionnel face aux institutions publiques n'étant pas un processus aisé. Ses activités lui permettront toutefois de gagner progressivement la confiance du citoyen et de la société civile.

Les difficultés rencontrées par la Commission pour se positionner transparaissent également de ses efforts en vue d'assurer une égalité des chances entre les femmes et les hommes qui soit conforme aux normes adoptées par l'UE. Alertée par une organisation non gouvernementale, la Commission a constaté l'infraction suivante de la loi sur la protection contre la discrimination et du principe de l'égalité des chances: en août 2004, le code du travail a introduit un congé parental en tant que droit non transférable octroyé à chacun des parents, conformément aux normes communautaires. Le rapport d'avancement sur l'adhésion de la Bulgarie à l'Union européenne couvrant cette période parle de conformité à la directive sur le congé parental; or les dispositions transitoires et finales du code du travail et la législation secondaire visant à la mise en œuvre du code du travail prévoient que le congé parental ne sera transférable que jusqu'à la fin de 2006. La Commission a considéré que cette approche va à l'encontre même du congé parental en tant que droit non transférable, et elle a recommandé au gouvernement d'abroger les dispositions incompatibles, qui perpétuent en outre des stéréotypes négatifs en termes de genre. Le gouvernement a réfuté cet avis de la Commission, estimant que son écart par rapport à l'élément principal du congé parental est parfaitement légal. Que le gouvernement fasse preuve ici d'un manque de compréhension des grands principes de la norme européenne correspondante de la part du gouvernement ne fait aucun doute si l'on en juge par les commentaires formulés par le ministère du Travail et de la Politique sociale, mais également par des représentants de l'un des principaux syndicats bulgares. Le congé parental est considéré en outre comme une question mineure, qui ne mérite pas autant de tapage. Un appel de la décision de la Commission a finalement été adressé à la Cour administrative supérieure.

Ce qui précède confirme bien que la sensibilisation à l'égard des normes européennes reste insuffisante. Le gouvernement applique actuellement une double norme: d'un côté, il signale à la Commission européenne que la législation est conforme à l'acquis communautaire, et, de l'autre, il encourage des pratiques d'application qui enfreignent le droit de l'UE.

CHYPRE

Lia Eftstratiou-Georgiades

1. Législation

1.1 Projet de modification de certains articles de la Constitution

Par suite de l'arrêt de la Cour suprême de Chypre dans l'appel en matière civile n° 294/2005 (*Procureur général contre Costas Constantinou*), le gouvernement a présenté au Parlement un projet de loi en vue du cinquième amendement de la Constitution. Le projet est actuellement examiné par les commissions parlementaires «Affaires juridiques» et «Affaires européennes».

Le gouvernement a décidé de procéder à l'amendement de la Constitution pour les motifs suivants, exposés dans le corps du projet de loi:

1. Après la signature du traité d'adhésion de 2003, la République de Chypre est tenue de respecter et d'appliquer les traités de l'Union européenne, de même que les décisions des organes compétents de la Communauté européenne et de l'Union européenne.
2. Chypre doit être en mesure d'exercer toute option et tout pouvoir discrétionnaire conféré par la législation européenne et le droit de la Communauté européenne.
3. La Constitution de la République de Chypre contient des dispositions incompatibles et inconciliables avec la capacité de la République de remplir ses obligations et engagements, ou qui font obstacle à sa capacité d'exercer ses options et pouvoirs discrétionnaires en tant qu'État membre de l'Union européenne.
4. Les obstacles susmentionnés seront levés par l'introduction du nouvel article 1A et par la modification des articles 104, 169 et 179 de la Constitution, qui ne sont pas des articles fondamentaux, compte tenu cependant:

- (i) du maintien de l'occupation du nord de Chypre par des troupes turques et de la non participation des chypriotes turcs à l'élection et aux travaux du Parlement, par suite de cette occupation;
- (ii) du fait que le principe de force majeure justifie la poursuite de l'exercice des pouvoirs du Parlement de modifier des articles non fondamentaux de la Constitution, à condition que ces modifications soient absolument nécessaires à l'instauration du cadre juridique requis pour le bon fonctionnement de la République de Chypre en sa qualité d'État membre de l'Union européenne.

1.2 Incidence des modifications proposées sur l'égalité entre les hommes et les femmes

Les modifications constitutionnelles a) contribueront à promouvoir l'égalité des sexes et supprimeront la possibilité pour les partenaires sociaux de compter sur l'interprétation de l'article 28 par la Cour suprême, et b) favoriseront l'action positive en faveur de tous les groupes défavorisés sur le marché du travail, et des femmes en particulier.

À ce jour, l'égalité entre les hommes et les femmes est consacrée par l'article 28, paragraphe premier, de la Constitution, qui interdit toute discrimination directe ou indirecte envers quiconque, notamment pour des raisons de sexe (article 28, deuxième paragraphe).¹⁴

La Cour suprême reconnaît que le principe constitutionnel de l'égalité garantit l'égalité de fond. Mais elle n'autorisait pas de véritable action positive.¹⁵

Dans son interprétation de l'article 28 de la Constitution, la Cour suprême déclare que l'application de mesures positives au profit de personnes en raison de leur sexe ou de leur situation familiale sont inconstitutionnelles.

Sur la base de ce qui précède et de l'arrêt de la Cour suprême dans l'appel en matière civile n° 294/2005, l'article 28 de la Constitution entrave l'application du droit européen.

En cas de conflit entre les dispositions du droit national ou communautaire et la Constitution de Chypre, ce sont les dispositions constitutionnelles qui prévalent.

Un exemple permet de mieux comprendre: la loi sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle (loi n° 205(I)/2002 telle que modifiée par la loi n° 40(I)/2006) a été adoptée en vue d'harmoniser le droit national avec les directives 76/207/CEE et 97/80/CE du Conseil.

L'article 2 définit «l'action positive» comme toute mesure destinée à assurer une égalité totale et réelle entre les hommes et les femmes; étant contraire à la Constitution chypriote, cette «action positive» est, en pratique, nulle et sans effet, et ne peut être appliquée.

L'amendement de la Constitution supprimera les entraves susmentionnées et permettra l'application de mesures positives fondées sur les directives 76/207/CE et 2002/73/CE, et sur le droit européen.

Après modification, la Constitution sera conforme à la législation européenne et au droit communautaire.

2. Législation: Modification de la loi sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle (modifiant la loi n° 40(I)/2006)

¹⁴ *Nitsa et Georgia Zoukof contre République de Chypre*, 25 juillet 1990, affaire n° 912/89; *Zoe Nikolaidis contre République de Chypre*, 19 janvier 1999, appel n° 2148; *Marina Christophorou contre République de Chypre*, 1985 3 CLR 1868, 23 octobre 1985; *Pelagia Eglezaki contre Procureur général de la République*, 1992 1 A.A.D 697.

¹⁵ *Micrommatis contre République de Chypre*, 2R S.CC 125; *A. Mavrommatis contre République de Chypre*, 2023, 28 décembre 1998; *Constantinou contre République de Chypre*, affaire n° 1063/99, action positive non autorisée; *Président de la République de Chypre contre Parlement*, rapport 2/89, 29 août 1989.

En mars 2006, la Chambre des Représentants a voté la loi n° 40(I)/2006, qui modifie la loi sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle et l'harmonise avec les directives 76/207/CE et 2002/73/CE.¹⁶

Les modifications s'établissent comme suit:

1. L'article 2 modifie et/ou complète et/ou interprète les termes ci-après conformément à la directive 2002/73/CE:
«discrimination directe», «discrimination indirecte», «discrimination fondée sur le sexe», «harcèlement lié au sexe» et «harcèlement».
2. L'article 4, paragraphe 2, alinéa 4, de la Constitution est modifié en ce qui concerne les activités professionnelles exonérées du fait qu'elles sont exclusivement exécutables par des personnes d'un sexe déterminé.¹⁷
3. L'article 12 a été remplacé par un nouvel article qui interdit le harcèlement ou le harcèlement sexuel des salariés, et qui protège les salariés à l'encontre de ce type de pratiques. L'employeur est tenu, en outre, de prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au harcèlement et/ou au harcèlement sexuel.
4. Un nouvel article 18A a été introduit; il autorise les syndicats à représenter ou à soutenir des particuliers devant la juridiction, l'autorité administrative ou le mécanisme extra-judiciaire compétent(e) en cas d'allégation de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Par ailleurs, le conciliateur de l'Administration (en sa qualité de mécanisme pour l'égalité entre les femmes et les hommes) est compétent pour recevoir et examiner les plaintes déposées par des syndicats ou autres organisations représentant une personne individuelle.
5. Un nouvel article 18B a été introduit; il porte sur le dialogue social en tant que moyen de promouvoir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.
6. De nouveaux articles 19A et 19B ont été introduits; ils concernent la promotion de l'égalité de traitement sur le lieu de travail et le dialogue avec les ONG.
7. Enfin, la loi dispose que l'autorité compétente doit faire rapport à la Commission européenne dans un délai de trois mois à dater de l'adoption du texte législatif, afin que la Commission soit en mesure d'établir un rapport conformément aux dispositions de la directive 2002/73/CE. L'autorité compétente doit également informer la Commission tous les quatre ans de toute loi ou de tout règlement adopté(e) ou de toute décision prise en matière de mesures positives en faveur des femmes, et de leur application.

Les mesures de protection des femmes en rapport avec la grossesse, l'accouchement, l'allaitement ou la maternité ne relèvent pas de l'action positive.

3. Renouvellement des conventions collectives

En décembre 2005, 208 conventions collectives dans l'ensemble des secteurs sont arrivées à échéance et devront être renégociées. (Information publiée dans un article de presse).

Les partenaires sociaux ont, par le dialogue et la négociation, adapté les conventions collectives, supprimant tout type de préjudice envers les femmes ou les hommes en matière d'emploi sans prévoir d'action positive au profit d'une personne particulière, quelle qu'elle soit.

Les partenaires sociaux sont tenus d'inclure dans les conventions collectives les conditions stipulées dans la législation, en ce qui concerne plus spécifiquement les aspects suivants: la période d'essai, le salaire minimum, les augmentations, la prime de vie chère, l'horaire de travail, les heures supplémentaires, le congé annuel, le congé de maladie, le fonds de prévoyance, les soins médicaux, le congé de maternité, les procédures de règlement des conflits et le licenciement.

Il ressort des informations obtenues auprès des partenaires sociaux du secteur public et du secteur privé, et du secteur gouvernemental et non gouvernemental, que les conventions collectives ne contiennent aucune disposition prévoyant une action positive en faveur du sexe le moins représenté dans le secteur ou aux postes les plus élevés du secteur concerné.

Dans la pratique, l'égalité des sexes n'est pas encore systématiquement encouragée sur le lieu de travail à Chypre.

¹⁶ Loi n° 205(I)/2002 entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2003.

¹⁷ Loi n° 205(I)/2002 telle que modifiée par les lois n° 191(I)/2004 et 40(I)/2006.

Les organisations féminines attendent l'amendement de la Constitution et réclament des partenaires sociaux qu'ils encouragent les mesures positives en faveur des femmes.

Le ministère chypriote de la Justice et de l'Ordre public fait, au travers de l'organe compétent, en l'occurrence le mécanisme national pour les droits des femmes, la promotion de mesures exagérément ambitieuses en vue de l'application de l'égalité des sexes à tous les niveaux dans le plan national pour 2006.

L'autorité chypriote chargée du développement des ressources humaines propose pour sa part des programmes destinés à aider les femmes à participer activement au marché du travail.

DANEMARK

Ruth Nielsen

1. Force majeure liée à des raisons familiales (Clause 3 de l'accord-cadre joint à la directive 96/34/CE)

Jusqu'à une date récente, la clause de force majeure incluse dans la directive 96/34/CE sur le congé parental n'avait été transposée, au Danemark, que dans une série de conventions collectives autorisant les parents à rester à la maison le premier jour de maladie d'un enfant. Le 30 novembre 2005, le ministre de la Famille et des Consommateurs a présenté au Parlement une proposition de dispositions réglementaires en vue de la mise en œuvre de la clause de force majeure pour raisons familiales urgentes figurant dans la directive sur le congé parental. Cette proposition a été adoptée et la loi n° 223 du 22 mars 2006 relative au droit des salariés à un congé pour raisons familiales particulières est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2006. L'intitulé danois de cet acte est «*lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager*».¹⁸

2. Loi relative au remboursement des prestations de grossesse dans le secteur privé (*Barselsudligningsloven*)

Au printemps 2004, la Confédération des syndicats danois (LO danoise) et la Confédération des employeurs danois (DA) ont signé une convention collective portant sur le remboursement des prestations de grossesse par les employeurs membres d'une organisation affiliée à la DA.

Le 8 décembre, le ministre de la Famille et des Consommateurs a présenté au Parlement une proposition de loi sur le remboursement des prestations de grossesse dans le secteur privé (*Barselsudligningsloven*). La nouvelle loi exigera que tous les employeurs du secteur privé non soumis à une obligation similaire dans le cadre d'une convention collective cotisent à un fonds spécialement créé à cet effet. Ils pourront obtenir un remboursement auprès de ce fonds au moment où ils versent effectivement les prestations liées à la grossesse à des membres de leur personnel. À l'heure d'écrire ces lignes (mars 2006), la proposition est toujours discutée au Parlement. Une majorité des membres de la commission chargée de ce projet de loi en a recommandé l'adoption sans modifications. Une minorité recommande son adoption moyennant certains amendements. Le point le plus controversé est le champ d'application de la loi proposée, dont le libellé actuel (qui sera probablement adopté) ne couvre pas les travailleurs indépendants – que la minorité souhaite faire inclure dans la proposition.

3. Statistiques salariales sexospécifiques

Au printemps 2001, le gouvernement social-démocrate de l'époque a proposé un amendement à la loi danoise relative à l'égalité de rémunération en vue d'instaurer l'obligation pour les employeurs occupant dix personnes au moins de fournir – sur demande – des statistiques sexospécifiques concernant leur entreprise. La loi a été votée en juin 2001, mais il était prévu que l'obligation en question n'entrerait en vigueur que le 1^{er} juillet 2002, afin de laisser aux employeurs le temps de s'y préparer. Le gouvernement libéral-conservateur actuel, en place depuis novembre 2001, a modifié la loi relative à l'égalité salariale de manière à ce qu'il appartienne au ministre de l'Emploi de décider quand cette disposition deviendrait

¹⁸ La loi peut être consultée (en danois) sur http://www.retsinfo.dk/_GETDOC_/ACCN/A20060022330-REGL.

(éventuellement) applicable. On peut dire aujourd'hui (fin mars 2006) qu'elle ne sera probablement jamais appliquée.

Le 7 décembre 2005, le ministre de l'Emploi a soumis au Parlement une proposition d'amendement de la loi sur l'égalité de rémunération qui oblige les employeurs occupant 35 personnes ou plus, et 10 personnes au moins de chaque sexe, de divulguer des statistiques salariales sexospécifiques. Il existe d'ores et déjà une obligation pour les employeurs de communiquer les salaires à l'Office statistique danois à des fins statistiques, en raison notamment de l'obligation du pays de transmettre ce type d'informations à l'UE. Si l'employeur le souhaite, il peut obtenir gratuitement auprès de l'Office statistique les données salariales sexospécifiques qui doivent être portées à la connaissance de son personnel. La proposition est toujours en suspens au Parlement. Elle a suscité de nombreuses questions et critiques, tant du côté de l'aile droite que de l'aile gauche du gouvernement: la première (Parti populaire danois) est opposée de manière générale à l'obligation imposée aux entreprises de produire des statistiques salariales sexospécifiques qui enfreignent, à son avis, la liberté individuelle; la seconde, constituée des partis gouvernementaux de gauche et des syndicats – favorables à la loi de 2001 qui n'est jamais entrée en vigueur et qui sera remplacée en cas d'adoption de la présente proposition – considère que cette dernière est un instrument à la fois trop faible pour promouvoir l'égalité de rémunération et trop restreint en termes de couverture de marché du travail. Le gouvernement estime que la proposition couvre 800 000 ouvriers/employés environ (500 000 dans le secteur public et 300 000 dans le secteur privé; le nombre total de salariés danois est de l'ordre de 2,2 millions). Les employeurs du secteur public produisent d'ores et déjà des statistiques salariales sexospécifiques plus détaillées que celles prévues dans la proposition, de sorte que 300 000 personnes seulement en bénéficieront. Au moment d'écrire ces lignes (fin mars 2006), rien ne permet de prévoir l'issue du débat parlementaire.

4. Modification de la loi sur l'égalité – Composition hommes-femmes des comités, commissions, etc. au niveau municipal

L'article 8 de la loi sur l'égalité dispose que les commissions et comités publics, et autres organes institués par un ministre dans le but de définir des règles ou de procéder à une planification qui revêtent une importance sociale, devraient comprendre un nombre égal de femmes et d'hommes.

Les autorités ou organisations appelées à proposer un représentant pour un comité, etc. conformément à l'article 8 susmentionné suggéreront à la fois une femme et un homme.

Le 22 février 2006, le ministre de l'Égalité a proposé un amendement à la loi sur l'égalité en vue d'étendre à l'échelon municipal l'obligation déjà imposée aux autorités centrales en matière de composition équilibrée hommes-femmes des comités, commissions, etc.

5. Rapport 2005 et perspectives et plan d'action pour 2006 en matière d'égalité des sexes

Le ministre de l'Égalité a publié le rapport 2005, ainsi que les perspectives et le plan d'action 2006, en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Voir: http://ligeuk.itide.dk/files/PDF/Perspective_actionplan_2006.pdf.

ESPAGNE

Adriana Lozada

1. Projet législatif

1.1. Le Congrès invite le gouvernement à modifier les conditions du congé de maternité

Le Congrès espagnol a récemment approuvé en séance plénière un avis demandant au gouvernement d'appliquer au congé de maternité des modalités plus flexibles, afin de faciliter l'exercice de ce droit par les parents. La loi sur les travailleurs salariés exige actuellement que la mère utilise le congé au cours des six premières semaines qui suivent immédiatement la naissance, et qu'elle ait cotisé à la sécurité sociale pendant 180 jours au cours des cinq années précédentes. Certains groupes parlementaires estiment qu'il convient de modifier la période précédant la naissance pour accorder à la mère davantage de temps pour satisfaire à cette

exigence. La question a déjà suscité le débat sur un sujet appelé à figurer dans un futur projet de loi sur l'égalité de traitement qui n'a pas encore été soumis au Parlement, à savoir le droit indépendant à un congé de paternité de 8 jours à temps plein ou de 16 jours à temps partiel.

Dans un premier temps, les Socialistes ont bloqué une proposition du Parti populaire en vue d'un congé de paternité indépendant de trois semaines, affirmant que la question devait être débattue dans le cadre de la procédure d'adoption du projet de loi sur l'égalité. Plusieurs groupes parlementaires ont toutefois critiqué cette décision, et ce pour une double raison: d'une part, le congé de paternité censé être inclus dans le projet de loi apparaît manifestement insuffisant et, d'autre part, le gouvernement retarde depuis très longtemps déjà l'élaboration, la négociation et la présentation au Parlement de cette initiative – avec pour conséquence que plusieurs partis de gauche ont annoncé que si le projet de loi sur l'égalité de traitement n'était pas soumis à bref délai au Parlement, ils présenteraient leurs propres propositions sur les sujets visés¹⁹.

Le 3 mars, le Conseil des ministres a adopté un rapport sur le projet de loi sur l'égalité émanant du ministre du Travail, mais pas le projet de loi proprement dit. Autrement dit, les commentaires ci-dessus ne reposent toujours pas sur une proposition officielle de la part du gouvernement.

2. Jurisprudence

2.1 La Cour supérieure de justice de Cantabrie rejette la plainte de Solvay et ordonne l'embauche d'une candidate ayant fait l'objet d'une discrimination lors du processus de sélection

La Cour supérieure de justice de Cantabrie a rejeté la plainte déposée par l'entreprise Solvay pour contester un arrêt précédent de la Cour. En 2004, la même chambre avait obligé un employeur à embaucher une femme qui avait été victime de discrimination au cours du processus de sélection. Elle avait été la seule candidate féminine à passer toutes les étapes du recrutement, mais sa candidature avait finalement été rejetée sur la base de la dernière, qui était un entretien personnel.²⁰

La discrimination indirecte a été alléguée du fait que l'employeur avait inclus dans l'évaluation une série d'exigences qui ne figuraient pas dans la convention collective, qui jouaient techniquement en défaveur des candidates en raison même de leur statut de femmes, et qui n'étaient même pas absolument impératives pour le poste à pourvoir. Une discrimination directe a également été alléguée en raison du nombre de femmes (ayant des qualifications égales ou supérieures) qui ont finalement été embauchées, à savoir aucune. Le syndicat a fait valoir en outre que l'employeur n'avait pas correctement appliqué les mesures légitimes d'action positive prévues dans la convention collective et visant spécifiquement à favoriser le sexe le moins représenté dans certaines branches d'emploi. La requérante a donc invoqué la violation des articles 14 et 35 de la Constitution espagnole; des articles 4.2.c) et 17.1 de la loi sur les travailleurs salariés; des articles 96 et 179.2 du code de procédure du travail; des articles 18, 76, f) et du chapitre XIV de la convention collective de l'industrie chimique visée à la disposition 15 finale de l'accord d'application de Solvay; et de la jurisprudence pertinente de la Cour constitutionnelle et de la Cour de justice européenne.

L'arrêt n'est pas susceptible de recours, étant donné qu'il a été prononcé en réponse à la plainte introduite par Solvay et qu'elle oblige l'entreprise à employer la travailleuse «de préférence en 2006». Cette mesure a été favorablement accueillie par le syndicat USO, qui a appuyé les plaintes contre l'employeur et qui estime que ce précédent aura une incidence positive sur l'issue de deux autres affaires toujours en instance par suite de plaintes fondées sur des faits de discrimination analogues survenus entre 1999 et 2003.

¹⁹ À fin mai 2006 cependant, aucune proposition alternative n'avait encore été déposée au Parlement.

²⁰ Arrêt n° 1161/2005 de la Cour supérieure de justice.

3. Initiatives au niveau des politiques et autres développements

3.1 Affaires en matière d'égalité de traitement désormais soumises au Tribunal du travail de Catalogne

Le Tribunal du travail de Catalogne (TLC), qui a rempli jusqu'ici le rôle de mécanisme de règlement extra-judiciaire des conflits du travail (les syndicats et employeurs l'ont saisi de quelque 786 affaires de ce type en 2005), est désormais chargé des affaires en matière d'égalité des sexes, de mobilité et de régimes de pension impliquant des entreprises de Catalogne.

Le TLC a été institué en 1992 dans le cadre de l'accord interprofessionnel pour la région de Catalogne, conclu entre les employeurs et les principales organisations syndicales (CCOO et UGT) pour donner des exemples de bonnes pratiques et de négociations, et pour résoudre les conflits du travail. Ce ne sont pas moins de 1 800 000 travailleurs et 125 000 employeurs qui ont eu recours au Tribunal depuis sa création, et 6 182 conflits du travail ont été résolus par ses soins (94,16% par la conciliation et 56% à l'amiable).

3.2 De récentes études montrent que les longues périodes de travail accroissent la discrimination envers les femmes

Alors que l'écart salarial est traditionnellement considéré comme la première raison pour laquelle les femmes abandonnent leur carrière professionnelle, il ressort de récentes études que le principal obstacle rencontré par les femmes en termes de véritable égalité est la difficulté de concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles. Sur dix personnes qui arrêtent de travailler pour s'occuper de leur famille, neuf sont des femmes.

Le Secrétariat exécutif de la confédération syndicale UGT signale que 52% de l'ensemble des questions soumises aux services de consultation juridique (*Artemisa*) concernent l'égalité des conditions de travail et les congés de maternité et de paternité. Les principales préoccupations portent sur des mesures susceptibles de faciliter la conciliation de la vie familiale et professionnelle, telles que la réduction du temps de travail, l'obtention de pauses d'allaitement et l'organisation de périodes de travail plus flexibles. Le profil type (93,7%) des femmes qui consultent *Artemisa* présente les caractéristiques suivantes: 30 à 44 ans, diplôme de l'enseignement supérieur, emploi dans le secteur des services sur la base d'un contrat à durée indéterminée, et 5 à 10 ans d'expérience professionnelle.

Cherchant à faire changer cette situation, certains syndicats ont lancé une campagne baptisée *Apaga y vámonos* (*On éteint et on s'en va*) qui invite le salarié à ne pas rester au travail plus longtemps que nécessaire (www.apagayvamonos.info).

ESTONIE

Anneli Albi

1. Développements législatifs

- Un projet modifiant la loi sur les allocations parentales propose de donner aux pères la possibilité d'en bénéficier dès la naissance de l'enfant; à l'heure actuelle, ils ne peuvent exercer ce droit pendant les six premiers mois qui suivent la naissance. Selon le ministre des Affaires sociales, un amendement dans ce sens soulignerait à quel point il est important que les deux parents s'occupent des enfants, et favoriserait une répartition équilibrée des tâches domestiques.²¹
- Le 12 janvier 2006, le Chancelier de la Justice a adressé une lettre au conseil municipal de Tallinn concernant une règle permettant exclusivement aux mères de demander l'allocation de naissance de 5 000 EEK (320 euros). Les pères ne peuvent, à l'heure actuelle, exercer ce droit, même si la mère est gravement malade ou décède lors de l'accouchement. Cette règle est, selon le Chancelier de la Justice, incompatible avec la

²¹ *Postimees Online*, 7 mars 2006.

Constitution et le droit de la famille, en vertu desquels les parents ont les mêmes droits et obligations à l'égard de leurs enfants.²²

- Le 26 janvier 2006, le gouvernement a approuvé le plan d'action pour la lutte contre le trafic des êtres humains.

2. Jurisprudence

- La juridiction nationale a résolu en mars 2006 qu'il était inconstitutionnel de réduire le montant de l'allocation parentale en cas de versement tardif du salaire par la faute de l'employeur. La disposition pertinente de la loi sur les allocations parentales (en l'occurrence l'article 3, paragraphe 7) a été déclarée nulle et sans effet.²³

3. Initiatives au niveau des politiques et autres développements

- Après que la Suède ait érigé la prostitution en infraction pénale, et à l'heure où la Finlande semble s'orienter vers une politique analogue, un débat public s'est amorcé en Estonie sur le point de savoir si le pays devrait suivre la même voie. Le centre national d'information concernant les études sur les femmes réclame une démarche dans ce sens, afin d'éviter que l'Estonie devienne une destination de tourisme sexuel. Selon M. Rein Lang, ministre de la Justice, l'Estonie n'aurait cependant aucun projet de modification de sa législation dans ce domaine – laquelle pénalise actuellement le proxénétisme, mais pas l'achat ou la vente de sexe.²⁴
- PRAXIS, centre d'études politiques, a analysé l'impact de l'allocation parentale introduite en 2004. Il semblerait que le principal effet soit que les femmes ayant un revenu élevé soient désormais plus nombreuses à avoir un deuxième ou un troisième enfant. D'autres évolutions positives, telles que la hausse générale du taux de natalité et l'augmentation du nombre de premières naissances chez les femmes à haut revenu, s'étaient manifestées dès 2002. L'une des craintes exprimées lors de l'introduction de l'allocation parentale était de voir les femmes à faible revenu décider d'avoir plus d'enfants, mais rien de tel ne s'est produit.

4. Développements relatifs à d'autres formes de discrimination

- Le 8 février 2006, le Parlement a adopté un projet de loi modifiant la loi sur les contrats de travail, qui autorisait antérieurement un employeur à résilier le contrat d'un travailleur parce que celui-ci atteignait l'âge de 65 ans. La note explicative jointe au projet de loi précise que ce motif est incompatible avec la directive 2000/78 et qu'il a été critiqué par l'UE, le Conseil de l'Europe et l'OIT. Un projet de loi analogue avait été soumis au vote en 2005, mais n'avait pas obtenu la majorité requise. Le projet de loi a été représenté au Parlement à la demande du Chancelier de la Justice, qui a souligné le caractère inconstitutionnel de certaines dispositions en vigueur.
- Cinq organisations non gouvernementales ont récemment adressé des lettres aux institutions publiques en réclamant la reconnaissance juridique des mariages entre personnes du même sexe. Le ministre des Affaires sociales a, pour sa part, demandé un débat public à ce sujet. Le ministre de la Justice reste néanmoins sceptique quant à l'inclusion d'une disposition de ce type dans le nouveau projet de loi sur la famille. Le président de la commission parlementaire «Affaires juridiques» estime peu probable, lui

²² *Postimees Online*, 12 janvier 2006.

²³ La décision peut être consultée en anglais sur <http://www.nc.ee/?id=583>.

²⁴ *Postimees Online*, 17 décembre 2005.

aussi, que le Parlement soutienne la légalisation des mariages homosexuels, alors que seul le parti social-démocrate s'y est déclaré favorable. Il ressort d'un sondage BNS que 62% de la population est opposée au mariage homosexuel, et que 30% seulement y est favorable.²⁵

FINLANDE

Kevät Nousiainen

1. Mise en œuvre de la loi sur l'égalité

Le Conseil de l'égalité a adressé un avis consultatif à la juridiction de recours de Rovaniemi en janvier de cette année.²⁶ Dans l'affaire en question, un conseiller de district affirmait avoir été victime d'une discrimination salariale parce que sa rémunération était inférieure à celle de trois comparateurs occupant des fonctions analogues dans d'autres districts. Il y a eu une certaine confusion à propos des comparateurs au niveau de la juridiction de première instance. L'employeur avait proposé, à des fins de comparaison, un conseiller du même district assumant d'autres tâches. Le Conseil de l'égalité a fait remarquer qu'il appartenait à la partie requérante de désigner les comparateurs. Celle-ci avait désigné une personne du même sexe, ce qui est interdit par la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Conseil a par ailleurs formulé un avis quant à celui qui devait être considéré comme l'employeur ou la «source unique» responsable de la rémunération dans l'affaire visée, mais sans proposer de solution claire au problème. Le Conseil de l'égalité a souligné que la politique salariale de l'État était désormais davantage déléguée aux diverses unités administratives, et il a renvoyé aux lignes directrices formulées dans l'affaire C-320/00 *Lawrence*. Il a fait remarquer en outre que la cour doit également apprécier la mesure dans laquelle le ministère peut imprimer sa politique salariale au niveau des unités. La diversification des salaires des conseillers de district a commencé en 1997. Le Conseil de l'égalité a également attiré l'attention sur le fait qu'au cas où elle établirait que tous les conseillers de district ont le même employeur, la cour devrait, par référence à l'affaire C-381/99 *Brunnhöfer*, se poser la question de savoir si le système de rémunération manque de transparence au point que la charge de la preuve devrait plutôt incomber à l'employeur.

2. Proposition en matière de congés familiaux

Le congé parental, introduit en Finlande au cours des années 1980, a toujours été intégralement transférable entre les parents, et la transposition de la directive relative au congé parental n'a rien changé à cet égard. Les choix opérés par les parents se traduisent cependant par la persistance d'un déséquilibre au niveau de l'utilisation de ce congé. En 2004, les prestations liées au congé parental ont été versées aux mères à hauteur de 92%.²⁷ L'instauration en 2003 d'un «bonus» de deux semaines de congé parental non transférable en vue d'encourager les pères à prendre un congé parental était censée amener à 20% la proportion de ceux qui exerceraient ce droit.²⁸ En réalité, ce chiffre fut loin d'être atteint.²⁹ S'il est fréquent que les hommes prennent ce type de congé au moment de la naissance d'un enfant, 8% seulement des allocations parentales sont versées aux pères. Il semble que les pères ayant un revenu élevé préfèrent recourir au congé parental «bonus».³⁰ La moitié des pères en congé parental citent les facteurs économiques comme raison d'y renoncer.³¹ Les parents jeunes et peu instruits évoquent souvent la perte de revenu familial qu'engendrerait l'exercice de ce droit paternel.³² L'organisation patronale EK a

²⁵ *Postimees Online*, 23 décembre 2005 et 4 janvier 2006.

²⁶ *Tasa-arvolautakunnan ratkaisu 2/05* du 18 janvier 2006.

²⁷ *Kansaneläkelaitos 2005. Kelan perhe-etuustilasto 2004*. Edition Anu Valle, p. 14 et 17.

²⁸ Proposition gouvernementale 147/2002.

²⁹ Takala, P. (2005), *Uuden isyysvapaan ja isän muiden perhevapaiden käyttö*. Helsinki, Edita, p. 3.

³⁰ *Op.cit.*, p. 5 et 7.

³¹ *Op.cit.*, p. 11-12.

³² Lammi-Taskula, J. (2003), *Isät vapaalla*. In *Yhteiskuntapolitiikka 2003*:68:3, p. 293 - 298.

calculé que le préjudice financier n'est pas très important dans les familles à double revenu.³³ Lorsque les impôts et autres éléments liés au revenu sont pris en compte, la perte supposée apparaît beaucoup plus grande que la perte réelle.³⁴ L'inégalité de répartition des congés parentaux suscite de nombreuses difficultés sur un marché du travail caractérisé par une ségrégation hommes-femmes. Étant donné que les jours de congé pour raisons familiales sont assimilés à des jours de travail prestés dans le calcul de la rémunération au titre de la loi 162/2005 sur les vacances annuelles, le coût des vacances payées que les mères acquièrent durant leur absence du travail incombe à leur employeur. Le congé maternel, paternel et parental est couvert par la loi sur l'assurance-maladie, qui plafonne les prestations à 70% du revenu antérieur. De nombreuses conventions collectives prévoient le maintien de la rémunération durant le congé de maternité, mais l'employeur reçoit la prestation de maternité à laquelle la mère a droit. Le gouvernement s'est engagé au travers de son programme à trouver des moyens de convaincre les pères à prendre des congés parentaux.

Un groupe de travail tripartite chargé de trouver un meilleur modèle de répartition des coûts des congés familiaux s'est unanimement prononcé en faveur de la réforme du régime des prestations de maternité et de paternité par le ministère de la Santé et des Affaires sociales. Le plafond de 70% devrait être relevé à 90% pour les 56 premiers jours du congé maternel – ce qui permettrait aux employeurs de récupérer davantage de la rémunération qu'ils peuvent être amenés à verser durant ce congé en vertu de la convention collective dont ils dépendent. Le plafond passerait de 70 à 80% en ce qui concerne l'allocation versée aux pères durant les 50 premiers jours du congé parental, tandis que le plafond resterait fixé à 70% en ce qui concerne les mères. Les versements de la sécurité sociale devraient être augmentés en vue de couvrir intégralement la charge actuellement assumée par les employeurs des branches d'industrie à prédominance féminine – ce coût d'assurance supplémentaire étant couvert par les cotisations des employeurs et des travailleurs. Une campagne d'information visant à encourager les pères à prendre leurs congés familiaux devrait également être organisée. Le relèvement du plafond de l'allocation de congé parental pour les pères et non pour les mères se justifie au titre de la volonté d'inciter les pères à exercer ce droit, et aucune voix ne s'est élevée au cours du débat public pour soulever le caractère éventuellement discriminatoire des actions envisagées. Les critiques se sont plutôt focalisées sur le moment du congé de paternité: s'il est pris immédiatement après le congé de maternité, il risque, si l'on en croit les critiques, d'interférer avec l'allaitement au sein.

3. Élément «égalité» des conventions collectives

L'accord sur la politique salariale conclu le 29 novembre 2004 pour la période 2005-2007, actuellement en vigueur, contient une disposition (2.2.7) en matière d'égalité salariale, selon laquelle les conventions collectives doivent prévoir un élément de la rémunération dont le montant dépend de la proportion de femmes couvertes par la convention et de la proportion de travailleurs à bas salaire. Cet élément doit être réparti entre les salariés sur la base d'un accord conclu dans chaque secteur. Il ressort de l'analyse d'accords similaires antérieurs que les éléments «égalité» n'ont pas servi à promouvoir l'égalité salariale dans chacun des secteurs concernés, mais qu'ils ont souvent été octroyés à tous les travailleurs indépendamment de leur sexe.³⁵ L'élément «égalité» actuel suit apparemment le même chemin. Les signataires des conventions collectives se sont avérés incapables de convenir de la répartition du montant en question dans les secteurs concernés.

³³ Sarromaa, S. (2004), Vanhempainlomat eurooppalaisittain – faktatietoa pähkinänkuoressa. In Suomen Nainen 14.5., p. 3.

³⁴ Kaunonen, E. (2006), Isän pitämän vanhempainvapaan vaikutus lapsiperheen talouteen, at <http://www.sak.fi/liitteet/185.pdf>.

³⁵ Petäjäniemi, T. (2004), Selvitys hallituksen samapalkkaisuusohjelman rakentamisen edellytyksistä yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa, Selvityshenkilön raportti. Helsinki, Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2004:13,50.

France*Hélène Masse-Dessen* ³⁶**1. Développements législatifs**

L'actualité législative a été marquée par le vote de la loi sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes par le Parlement et son invalidation partielle par le Conseil constitutionnel.

1. 1 La loi sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Cette loi a été votée par le Parlement le 23 février 2006. Elle a fait l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel qui a rendu sa décision le 16 mars. La Loi du 23 mars a été publiée au J.O le 24 mars 2006³⁷

Elle comprend différentes dispositions. Les moyens utilisés sont eux aussi divers.

a) Les thèmes abordés dans la loi dans sa version du 23 février

Différents thèmes sont abordés par la loi.

-Cette dernière vise d'une part à la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. La loi dispose en effet que les écarts de rémunération doivent disparaître avant le 31 décembre 2010. Elle renvoie pour cela à la négociation collective (voir infra b)).

-Elle élargit également le champ des discriminations³⁸. L'état de grossesse fait partie des éléments qu'il est interdit à l'employeur de prendre en considération pour certaines de ses décisions, en plus du sexe de la situation de famille ou de l'orientation sexuelle. Malgré l'arrêt Thibault de la CJCE, le régime juridique de l'état de grossesse n'était pas traitée par référence à la notion discrimination.

-De nombreuses dispositions concernent la maternité et en particulier le salaire perçu par la salariée. La loi prévoit que la rémunération est majorée à la suite des congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée des congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle³⁹. Cette disposition est la mise en œuvre de la directive 2002/73. Elle s'inscrit aussi en référence à quelques accords d'entreprise signés depuis 2001.

D'autres mesures ont trait aux congés payés de la salariée à son retour du congé de maternité. Sur ce point la loi reprend la solution de l'arrêt Gomez de la CJCE. Enfin l'indemnisation par la sécurité sociale du congé de maternité supplémentaire accordé en cas de naissance prématurée nécessitant l'hospitalisation du nouveau-né est un progrès.

-La loi traite aussi de l'articulation entre le travail et la vie familiale en imposant aux entreprises ou en les incitant (par la négociation collective) à prendre cette difficulté en considération dans leur gestion des ressources humaines. En outre, avant son départ en congé, le salarié devait, selon la loi, bénéficier d'un entretien avec l'employeur afin d'évoquer notamment ses souhaits quant à son évolution professionnelle (c'est l'une des dispositions qui a été invalidée par le Conseil constitutionnel non pour des raisons de fond mais pour des raisons de procédure parlementaire) .

³⁶ Contribution rédigée avec la participation d'Elsa PESKINE et Marie Thérèse LANQUETIN

³⁷ Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. La décision du Conseil constitutionnel y est également publiée.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=MCPX0500038L>

³⁸ Article L 122-45 du Code du travail

³⁹ Article L 122-26 du Code du travail

-Enfin, des dispositions, qui ont été annulées par le Conseil constitutionnel (voir infra 1. 2), concernaient la représentation des femmes au sein de certaines instances délibératives et juridictionnelles et imposaient une représentation des femmes au travers d'objectifs fixés.

b) Les moyens utilisés

Le rôle accru de la négociation collective

Certaines dispositions renvoient à la négociation collective le soin de parvenir à une réduction des inégalités entre les hommes et les femmes.

C'est le cas des dispositions relatives à la suppression des écarts de rémunération.

La loi affiche un résultat : les écarts de rémunération doivent disparaître avant le 31 décembre 2010. Elle impose un moyen : la négociation collective au niveau de la branche ou de l'entreprise. En effet, la suppression des écarts de rémunération doit être discutée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire. Elle devient donc un thème de cette négociation obligatoire⁴⁰. La mesure doit reposer que des indicateurs précis et pertinents, et donner un diagnostic précis des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. La loi nouvelle précise que la rémunération s'entend des salaires et accessoires, en argent comme en nature⁴¹. Les mêmes mesures s'appliquent aux entreprises.

Des dispositifs sont destinés à assurer la tenue de cette négociation, comme par exemple la possibilité pour une organisation syndicale de demander l'engagement des discussions dans les 15 jours. Il est aussi possible de demander la réunion d'une commission mixte de branche, en présence de l'administration. Mais en réalité aucune autre sanction effective n'a été mise en place. La sanction imaginée qui consistait à imposer une pénalité en argent aux employeurs, en l'absence de négociation loyale et effective n'a pas été retenue par le Parlement. On peut donc s'interroger sur la portée pratique du dispositif.

De même, une convention collective doit désormais, pour pouvoir être étendue (c'est -à dire rendue obligatoire pour tous les employeurs donc tous les salariés de la branche professionnelle), aborder un thème supplémentaire, celui de la « la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes »⁴².

La difficulté tient à la question de savoir l'objet de la négociation car la discrimination « pure » de l'ordre de 5 à 10% selon les études ne peut faire l'objet d'un compromis négocié. Restent les écarts dus à des effets de secteurs ou de structures.

Des objectifs fixés en matière de représentation des femmes

Certaines dispositions ne se contentent pas d'inciter à la négociation, mais imposent une représentation des femmes au sein d'instances délibératives et juridictionnelles au travers d'objectifs fixés.

C'est le cas pour les représentants du personnel : dans 5 ans, les listes de candidats aux élections du comité d'entreprise devront respecter, « à l'unité près », la proportion de femmes et d'hommes dans chaque collège électoral.

De même, pour les prochaines élections des conseils de prud'hommes, les organisations présentant des listes de candidats devront faire en sorte de présenter une proportion de femmes et d'hommes réduisant d'un tiers, par rapport au précédent scrutin, l'écart entre la représentation des hommes et des femmes.

⁴⁰ Loi du 9 mai 2001 n° 2001-397 Article L 132-12 du Code du travail pour la branche ; article L 132-27 du Code du travail pour l'entreprise.

⁴¹ Définition de l'article L 140-2 du Code du travail

⁴² Article L 133-5 du Code du travail.

Enfin, dans 5 ans, le nombre de représentants de chacun des deux sexes dans les conseils d'administration et de surveillance ne devra pas excéder 80%.

Cette loi a donné lieu à un recours devant le Conseil constitutionnel.

1. 2 L'invalidation partielle du conseil constitutionnel

Le Conseil constitutionnel a, dans une décision du 16 mars 2006, invalidé certaines dispositions de la loi sur l'égalité salariale.

<http://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2006/2006533/index.htm>

L'ensemble du titre sur la suppression des écarts de rémunération a été épargné et déclaré conforme à la constitution⁴³. En fait, dès lors que les dispositions étaient incitatives, et renvoyaient à la négociation collective le soin de parvenir à un résultat, elles ont été déclarées conformes à la constitution.

Certaines dispositions ont été annulées pour des motifs de procédure parlementaire. C'est le cas de l'article 9, relatif au salarié qui demande à l'employeur un entretien avant son départ en congé ; c'est le cas aussi de l'article 14, très critiqué, qui permettait à des personnes titulaires d'un contrat de travail d'exercer dans une autre entreprise une mission de travail temporaire. C'est le cas aussi de l'article 18 qui avait pour objet la remise au parlement d'un rapport sur le fractionnement du congé parental.

Enfin, les dispositions contraignantes sur l'accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles ont été annulées. Le Conseil précise en effet que la constitution ne permet pas de poser des règles contraignantes fondées sur le sexe, ce qui est le cas des dispositions qui imposent des proportions déterminées entre les hommes et les femmes dans les différentes instances. Il a ainsi condamné la possibilité de considérer comme un objectif, et non comme un moyen temporaire, des règles de quota

En résumé, toutes les dispositions incitatives ont été épargnées et notamment la question de la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les filières de formation professionnelle initiale et continue . En revanche, toutes les mesures contraignantes ont été censurées par le Conseil constitutionnel.

2 Jurisprudence

À part la très importante décision du conseil constitutionnel mentionnée ci- dessus, aucune décision de particulière importance n'est à signaler.

La jurisprudence se développe en ce qui concerne la notion d'égalité de rémunération en général, et la doctrine discute de la différence entre le principe de non discrimination et celui d'égalité de rémunération.

La Cour de cassation a ainsi décidé⁴⁴ que des accords collectifs dans des établissements distincts d'une même entreprise pouvaient prévoir des rémunérations différentes. La raison se trouve, selon elle, dans le droit de négocier au niveau de l'établissement et la différence de situation entre les établissements.

⁴³ Articles 1^{er} à 6 de la loi.

⁴⁴ Cass. Soc. 18 janvier 2006, Droit Social p. 449

Le Conseil constitutionnel ([Décision n° 2006-535 DC - 30 mars 2006](#)) a jugé que la loi qui crée un contrat plus précaire réservé aux jeunes de moins de 26 ans, et qui permet à une même entreprise d'employer des personnes de même âge sous des contrats différents ne constitue pas une discrimination, en raison de la différence de situation juridique. Il semble donc que les juridictions françaises voient dans la source juridique de la situation une justification de la différence...

3 Autres développements.

La loi du 2 avril 2006 «pour l'égalité des chances»⁴⁵ qui contient le très controversé Contrat Première Embauche, modifie et étend les pouvoirs de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations.

Celle-ci a désormais le pouvoir de «proposer à l'auteur des faits une transaction consistant dans le versement d'une amende transactionnelle dont le montant ne peut excéder 3 000 s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 s'il s'agit d'une personne morale et, s'il y a lieu, dans l'indemnisation de la victime». Cette transaction peut aussi consister en la mise en place de mesures de publicité de l'infraction. La transaction se substitue à la poursuite pénale. La Haute Autorité acquiert aussi plus de pouvoirs d'enquête, et d'intervention auprès des administrations et des juridictions. Un décret devra compléter ce texte.

La Haute Autorité devra encore démontrer ses capacités, notamment en ce qui concerne la discrimination Hommes-Femmes, qui n'est qu'un de ses domaines d'intervention. D'après de récentes statistiques, elle a été saisie de 1800 demandes au 28 février 2006, dont la moitié environ concerne l'emploi. La discrimination à raison du sexe représente 6% des demandes mais la moitié émanent d'hommes qui revendiquent des avantages de retraite suite à la loi de 2003, qui a fait suite à la jurisprudence *Griesmar*.

GRÈCE

Sophia Spiliotopoulos

1. Législation

1.1. Abrogation des dispositions discriminatoires relatives aux pensions de réversion

Le code des pensions civiles, militaires et de guerre accordait une pension de réversion aux veuves des hommes visés par ses dispositions, à condition qu'ils aient accompli un certain nombre d'années de service avant leur décès ou qu'ils aient été tués au combat. Les veufs dans la même situation recevaient cette pension sous des conditions supplémentaires, à savoir ne pas avoir de revenu et être inaptes au travail au moment du décès de leur épouse. Selon la jurisprudence de la CJCE⁴⁶, il s'agit d'un régime professionnel, ce qui implique l'interdiction de toute dérogation au principe de l'égalité de traitement. La Cour des comptes, qui juge des affaires relatives aux pensions accordées par le code susmentionné, a systématiquement considéré, depuis 1996, que cette disposition était contraire à la norme de l'égalité entre les hommes et les femmes que contient la Constitution hellénique (article 2, paragraphe 4) et au droit communautaire. La CJCE avait déjà constaté par ailleurs que la Grèce enfreignait le droit communautaire en n'ayant pas pris les mesures nécessaires pour se conformer à la directive 96/97.⁴⁷ L'arrêt de la CJCE a donné lieu à l'adoption du décret 87/2002, qui est censé transposer la directive 96/97, mais qui ne précise pas clairement les régimes helléniques de nature professionnelle: il se contente de répéter les dispositions de la directive, y compris la définition des «régimes professionnels» sans autre précision. La notion de régime professionnel n'est donc

⁴⁵ <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCX0500298L>

⁴⁶ Dans les affaires 7/93 *Beune*, C-147/95 *Evrenopoulos*, C-366/99 *Griesmar* et C-351/00 *Niemi*.

⁴⁷ Affaire C-457/98 *Commission contre République hellénique*.

pas clairement définie en droit hellénique et l'on trouve encore plusieurs dispositions discriminatoires dans la législation en matière de sécurité sociale, y compris les dispositions du code susmentionné relatives aux pensions de réversion et des dispositions analogues du code des pensions du personnel des chemins de fer. L'article 4 de la loi 3408/2005 dispose enfin que les dispositions de ces deux codes visant les veuves s'appliquent également aux veufs.

1.2. Suppression des quotas maximum pour l'accès des femmes à la police municipale

L'article 30 de la loi 3448/2006 a abrogé les dispositions de l'article 27, paragraphe 7, de la loi 3013/2002, qui fixait un quota maximum de 15% pour l'admission des femmes dans la police municipale. Le même article de cette loi dispose que les candidates qui n'ont pas été recrutées dans le passé en raison de l'application de ce quota et qui ont obtenu gain de cause en justice doivent être embauchées dans les trois mois qui suivent la publication de l'arrêt définitif. La possibilité a été offerte en outre aux femmes qui avaient été licenciées par suite d'arrêts définitifs de ce type d'être réembauchées.

2. Jurisprudence

2.1 Le Conseil d'État hellénique considère le principe de «l'harmonisation» de la vie familiale et professionnelle comme le corollaire naturel de l'égalité des sexes et comme un moyen d'en assurer l'application substantielle

Le Conseil d'État hellénique a débuté l'année 2006 en prononçant deux arrêts clés en matière de congé parental des magistrats: il s'agit des arrêts n° 1 et 2/2006. Ce n'est que récemment qu'une disposition prévoyant expressément le congé parental a été incluse dans le code réglementant le statut des magistrats (Code judiciaire)⁴⁸. Dans son arrêt en Assemblée plénière n° 3216/2003, le Conseil d'État avait déjà appliqué l'article 44, paragraphe 20, de ce code à la lumière des dispositions de l'article 21, paragraphes 1 et 5, de la Constitution hellénique⁴⁹ et du principe général du droit communautaire sur la conciliation de la vie familiale et professionnelle, rappelant que la directive 96/34 constitue une expression particulière de ce principe. L'Assemblée plénière du Conseil d'État a ainsi annulé une décision refusant à une magistrate le congé parental payé de neuf mois (après le congé de maternité et jusqu'à ce que l'enfant soit âgé de 4 ans), prévu par le code des fonctionnaires à l'intention (exclusive) des femmes fonctionnaires.⁵⁰

Tandis que cette affaire était en instance devant le Conseil d'État, un nouveau paragraphe était ajouté à l'article 44 du code judiciaire afin d'étendre aux magistrates et aux magistrats l'application des dispositions en matière de congé parental en vigueur dans le secteur privé.⁵¹ Les conditions d'octroi de ce congé étaient cependant plus rigoureuses que l'acquis, en l'occurrence les dispositions du code des fonctionnaires en matière de congé parental, déclarées applicables aux magistrats par l'Assemblée plénière du Conseil d'État. En particulier, le congé parental accordé dans le secteur privé ne peut être pris qu'après une année complète de travail chez le même employeur; il n'est pas rémunéré; sa durée est de 3,5 mois pour chacun des parents jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 3 ans et demi; et la couverture sociale n'est maintenue qu'à condition que le travailleur (ou la travailleuse) verse ses cotisations et celles de son employeur à la sécurité sociale. Le nouveau paragraphe de l'article 44 du code judiciaire a été considéré par la doctrine comme un pas en arrière par rapport à l'acquis et, partant, comme contraire à la Constitution hellénique et au droit communautaire.⁵² Dans ses arrêts ultérieurs, le Conseil d'État a implicitement adopté ce point de vue en ignorant le nouveau paragraphe et en

⁴⁸ Code de réglementation des tribunaux et du statut des magistrats (loi 1756/1988).

⁴⁹ 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.

⁵⁰ Arrêt n° 3216/2003 du Conseil d'État (Assemblée plénière), voir Bulletin n° 3/2004.

⁵¹ Article 5 de la loi 1483/1984, telle que modifiée par l'article 25 de la loi 2640/1998.

⁵² P. Petrolou, «Commentaires sur l'arrêt n° 3216/2003 de l'Assemblée plénière du Conseil d'État», 37 *Revue du Droit de la Sécurité Sociale*, (2003), 902 (en grec); S.Koukoulis-Spiliotopoulos, «L'harmonisation de la vie familiale et professionnelle des hommes et des femmes: l'acquis communautaire et national (à l'occasion de l'arrêt n° 3216/2003 de l'Assemblée plénière du Conseil d'État)», 16 *Procès administratif* (2004) 3, 572-592 (en grec).

appliquant l'acquis.⁵³ Tous les cas en question concernaient des magistrates. L'arrêt du Conseil d'État constitue toutefois une première étape et il restait à voir si la seconde – à savoir l'annulation du refus d'accorder un congé parental à un père magistrat – serait franchie.

Suite à l'arrêt n° 3216/20 prononcé en Assemblée plénière par le Conseil d'État, un autre paragraphe a été ajouté à l'article 44 du code judiciaire, donnant droit aux magistrates-mères (et non aux magistras-pères) à un congé parental payé de 9 mois à prendre dans les deux 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).⁵⁴ Il était prévu en outre que ce congé ne pourrait être pris qu'à partir de 2004, et pas avant. Comme signalé dans le Bulletin n° 3/2004, cette manière de procéder constituait une discrimination directe à l'encontre des pères et privait les mères de la possibilité de prendre le congé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 4 ans, ce qui faisait déjà partie de l'acquis. Cette récente disposition constituait donc, elle aussi, un pas en arrière – ce qui est interdit par la Constitution hellénique et par la directive 96/34. Étant donné en outre que le premier ajout à l'article 44 du code judiciaire n'a pas été abrogé, on pourrait se trouver face à une situation bizarre dans laquelle le premier ajout (3,5 mois de congé non payé) s'appliquerait exclusivement aux pères et le second ajout (9 mois de congé payé) exclusivement aux mères.

Les arrêts n° 1 et 2/2006 du Conseil d'État apportent une réponse à ce problème en ignorant le premier ajout à l'article 44 du code judiciaire et en appliquant l'acquis. Les dispositions du code des fonctionnaires, qui accordent les 9 mois de congé parental payé aux mères et qui, selon le Conseil d'État, s'appliquent également aux magistrates, et le second ajout à l'article 44 du code judiciaire ont été interprétés à la lumière du principe constitutionnel de l'égalité des sexes (article 4, paragraphe 2) et des principes du droit communautaire en matière d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, d'une part, et de conciliation des obligations professionnelles et familiales, d'autre part. Le Conseil d'État renvoie également à la jurisprudence de la CJCE en ce qui concerne tant ces principes communautaires que l'obligation des juridictions des États membres d'interpréter le droit national à la lumière du droit communautaire. Ces récents arrêts ont donc, tout comme l'arrêt de l'Assemblée plénière du Conseil d'État, interprété à la fois la législation et la Constitution à la lumière du droit communautaire. Ils concluent que les dispositions accordant un congé parental payé de 9 mois aux mères s'appliquent également aux pères, et annulent conséquemment le refus d'accorder ce congé au père demandeur. Les arrêts ont insisté sur le fait que :

«le principe de la conciliation ou de l'harmonisation de la vie professionnelle et de la vie familiale constitue un corollaire naturel du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, et un moyen d'en assurer l'application substantielle, en reconnaissant le droit individuel des hommes et des femmes employés dans le secteur public comme dans le secteur privé d'obtenir un congé parental dans le but d'élever leurs enfants. Ainsi donc, les femmes et les hommes seront, les unes et les autres, en mesure de combiner en pratique leur obligations professionnelles et familiales, et, plus particulièrement, les hommes seront encouragés à assumer une part égale des obligations familiales».

Ces arrêts ont considéré en outre que le congé pouvait être demandé à tout moment jusqu'au quatrième anniversaire de l'enfant (comme le prévoit le code des fonctionnaires qui s'applique également aux magistrats), ignorant ainsi la disposition contenue dans le second ajout à l'article 44 du code judiciaire, en vertu de laquelle le congé devait être pris dans un délai de deux mois à partir de la fin du congé de maternité. Il a été considéré par ailleurs que le droit des parents à ce congé est un droit individuel autonome pour chaque enfant de moins de quatre ans. Le congé peut donc être accordé successivement au même parent – autrement dit, à l'issue du

⁵³ Voir notamment les arrêts n° 1706-1708/2004 et 2167/2004 du Conseil d'État.

⁵⁴ Ce paragraphe a été ajouté à l'article 44 du code judiciaire par l'article premier de la loi n° 3258/2004.

congé accordé pour le premier enfant, le parent peut obtenir 9 mois de congé supplémentaire pour le second enfant, à condition qu'il soit également âgé de moins de quatre ans. L'arrêt n° 1/2006 reconnaît le droit du père demandeur à un congé payé de 9 mois pour son premier enfant, et l'arrêt n° 2/2006 reconnaît son droit à une seconde période de congé payé de 9 mois pour son deuxième enfant.

Ces arrêts sont importants à la fois pour les magistrats et pour les fonctionnaires. Pour des raisons de sécurité juridique et de conformité au droit communautaire au sens où l'entend la CJCE, le code judiciaire et le code des fonctionnaires doivent tous deux explicitement prévoir l'octroi d'un congé parental aux pères et aux mères en tant que droit individuel autonome, de manière à conserver l'acquis et à éviter toute régression. La modification imminente du code des fonctionnaires offre une excellente occasion pour cela.

HONGRIE

Csilla Kollonay Lehoczky

Seuls des développements mineurs, qui ne touchent que partiellement la situation des femmes sur le marché du travail, ont été relevés au cours du premier trimestre 2006.

1. Législation

1.1 Possibilité de travailler à temps plein en bénéficiant de l'allocation pour garde d'enfant

Les parents d'un enfant de plus d'un an, qui reçoivent la prestation forfaitaire peu élevée pour garde d'enfant, peuvent travailler à temps plein depuis le 1^{er} janvier 2006.⁵⁵ Jusqu'à cette date, seul un emploi à temps partiel en dehors du domicile était autorisé aux bénéficiaires de cette allocation, à condition en outre que l'enfant soit âgé de plus de dix-huit mois. La nouvelle règle s'applique jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou, s'il s'agit de jumeaux, jusqu'à ce qu'ils soient en âge de scolarisation, ou, s'il s'agit d'un enfant souffrant d'une maladie chronique ou gravement handicapé, jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de dix ans. Ces dispositions visent à élargir l'éventail des possibilités pour les parents qui s'occupent d'un enfant de moins de trois ans. Les nouvelles règles parachèvent le processus de dissociation de ce type d'allocation pour garde d'enfant de la notion de «congé». La prestation était en effet réservée, à l'origine, aux salariés qui prenaient un congé sans solde avant de devenir, dans un deuxième temps, accessible à tous ceux qui se retiraient du marché du travail; cette dernière condition n'est même plus exigée désormais si l'enfant est âgé de plus d'un an.

1.2 Ordonnances de non-communication en cas de violence domestique

Honorant tardivement sa promesse, le Parlement vient enfin d'adopter une législation sur les ordonnances de non-communication. Le code de procédure pénale a été modifié et prévoit⁵⁶ désormais la possibilité d'interdire aux auteurs présumés de criminalité violente d'approcher certains lieux et certaines personnes pendant une période pouvant aller de dix à trente jours s'il existe une raison plausible de supposer qu'ils pourraient chercher à influencer les témoins ou aller jusqu'au bout de leurs actes. Dans le souci d'éviter toute infraction des droits civils fondamentaux des auteurs, seuls les tribunaux sont habilités à délivrer des ordonnances de non-communication à la demande d'un nombre limité de personnes (concernées) et uniquement lorsque des poursuites pénales ont été formellement engagées – ce qui nécessite souvent le dépôt d'une plainte par la victime. Ce dernier point a été critiqué par des ONG, qui affirment que la loi sera difficile à appliquer, et donc inefficace, pour cause de bureaucratie excessive.

1.3 Stérilisation par voie chirurgicale

Un arrêt du Tribunal constitutionnel abroge à dater du 30 juin 2006 les restrictions imposées au droit des femmes de recourir à la stérilisation par voie chirurgicale (à savoir l'obligation d'être

⁵⁵ Article 21 de la loi n° 1998 LXXXIV relative aux prestations familiales.

⁵⁶ Articles 138/A, 138/B et 139(2) de la loi n° XIX de 1998 relative au code de procédure pénale, telle que modifiée par la loi n° LI de 2006.

âgées de plus de 35 ans ou d'avoir déjà trois enfants au moins). Si le Parlement n'adopte pas de règles différentes avant cette date, ce mode de stérilisation deviendra accessible aux femmes à partir de l'âge de 18 ans. Les nouvelles dispositions sont critiquées sur de nombreux points, et notamment en raison d'une absence de dispositions similaires pour les hommes qui fait résolument peser la responsabilité du contrôle des naissances sur les femmes.

1.4 Amendement manqué de la loi sur l'égalité

Le projet de loi relatif à l'amendement de la loi sur l'égalité⁵⁷ a finalement été adopté par le Parlement, mais le Président de la République vient de le renvoyer au Parlement en vue de sa modification.

1.5 Exigence d'application de bonnes relations du travail

Le Budget de l'État contient une nouvelle disposition (article 15), qui introduit une exigence supplémentaire pour l'obtention de subventions ou de financements d'entreprises, à savoir que les employeurs doivent pouvoir garantir que des relations adéquates prévalent sur le lieu de travail. Autrement dit, ils doivent être en mesure de prouver qu'ils n'ont fait l'objet, au cours des deux années écoulées, d'aucune amende ou autre pénalité de la part de l'Inspection du travail ou de l'Autorité compétente en matière d'égalité. Cette nouvelle disposition vise à renforcer l'efficacité de la mise en œuvre des règles en matière de protection au travail.

ISLANDE

Herdís Thorgeirsdóttir

1. Jurisprudence

1.1 Le tribunal d'arrondissement de Reykjavík a ordonné à l'Église d'Islande de verser une indemnisation compensatoire (mais pas d'indemnisation pécuniaire) à une femme pasteur⁵⁸ dans une affaire relative à une nomination contestée au poste d'aumônier d'ambassade à Londres en automne 2003. La partie requérante contestait la nomination du candidat retenu, qui se trouvait être le beau-fils de l'Évêque d'Islande.

Après la nomination du candidat sélectionné, la femme pasteur a déposé plainte auprès de la Commission ecclésiastique pour l'égalité des droits, qui a conclu que la politique de l'Église d'Islande en matière d'égalité des droits n'avait, en l'occurrence, pas été suivie. Au tribunal, la requérante a fait valoir que la nomination était illégale à la fois sur le plan de la procédure et sur le fond, et elle a réclamé une indemnisation compensatoire et une indemnisation pécuniaire. Le tribunal d'arrondissement a considéré que la procédure de nomination n'avait respecté ni la loi sur les comités de désignation des ministres du culte, ni la pratique administrative qui n'autorise pas l'Évêque à déléguer ses pouvoirs à un comité administratif spécifiquement institué en vue d'une telle nomination sans fondement juridique, administratif ou pratique. L'Église n'a pas été en mesure de démontrer que le même candidat aurait été choisi les dispositions législatives et les pratiques de procédure avaient été dûment respectées. La requérante et le candidat finalement retenu étaient tous deux qualifiés, et rien n'indiquait que le pasteur nommé convenait mieux au poste que la requérante. Le tribunal a également fait référence à l'interprétation donnée par la Cour suprême à l'article 24 de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes⁵⁹ relatif à l'interdiction de discrimination dans l'accès à l'emploi, à savoir que lorsqu'une femme et un homme sont candidats au même poste, c'est la femme qui doit être choisie, à condition d'avoir une qualification jugée égale sur la base de sa formation et d'autres éléments, si le sexe féminin est sous-représenté dans le secteur d'activité concerné. Le tribunal a donc considéré que cette disposition de la loi sur l'égalité n'avait pas été respectée. Il n'a cependant pas jugé nécessaire d'accorder une indemnisation pécuniaire en raison de cette infraction, faute de preuve attestant que la requérante était, de toute évidence, plus qualifiée et aurait été le choix qui s'imposait pour

⁵⁷ Voir Bulletin 1/2006, Hongrie, point 1.1.

⁵⁸ Tribunal d'arrondissement de Reykjavík, Affaire E 10430/2004: *Sigríður Guðmarsdóttir contre l'Église d'Islande*; 27 janvier 2006.

⁵⁹ Loi n° 96/2000.

le poste si la procédure de nomination s'était déroulée conformément aux procédures administratives et à la loi. L'Église a récemment interjeté appel de cet arrêt.

1.2 La Commission des plaintes en matière d'égalité entre les sexes s'est prononcée à une majorité de deux voix sur trois (deux femmes pour et un homme contre) dans une affaire⁶⁰ concernant la nomination du recteur de l'Université agricole, concluant que le ministre de l'Agriculture n'avait pas enfreint la loi sur l'égalité des sexes. Dix hommes et quatre femmes s'étaient portés candidats pour ce poste. Un homme a été sélectionné, et l'une des candidates a déposé plainte en affirmant qu'il ne possédait ni une meilleure connaissance de l'agriculture, ni de plus grandes aptitudes à la gestion. En fait, elle affirmait être plus qualifiée sur le plan académique et mettait en question les qualifications du candidat retenu. Elle faisait valoir en outre un manque de professionnalisme au niveau des interviews, les réponses des candidats n'ayant pas été enregistrées et les entretiens ayant été assurés par des personnes différentes.

Le ministre de l'Agriculture a maintenu que la candidate féminine en question ne s'était tout simplement montrée convaincante lors de l'entretien: ses réponses n'avaient pas fait état de connaissances approfondies en agriculture, et elle n'avait pas donné l'impression d'avoir de bonnes compétences de gestion. Il n'a contesté ni ses qualifications académiques, ni ses antécédents scientifiques, mais il a insisté sur le fait que le poste de recteur était avant tout une fonction de gestion exigeant des aptitudes considérables en termes de leadership et de communication – des qualités que le ministre de l'Agriculture n'avait pas décelées chez la candidate au cours du processus de sélection.

Dans sa conclusion, la majorité de la Commission des plaintes a fait référence à deux décisions de la Cour suprême⁶¹ dans lesquelles celle-ci laisse une large marge aux employeurs pour apprécier la formation et l'expérience professionnelle pour autant que cette appréciation reste standard et objective, et quelle soit conforme à la loi sur l'égalité des sexes. Il convient, au moment d'évaluer l'objectivité de l'appréciation de l'employeur, de tenir compte des conditions précisées dans la législation et dans l'annonce de vacance du poste. La Commission des plaintes a considéré en outre qu'étant donné que le poste de recteur de l'Université agricole était nouveau et non encore structuré, une certaine marge pouvait être laissée au ministre de l'Agriculture pour décider des compétences les plus importantes, pour autant que son appréciation reste objective.

La Commission des plaintes a noté dans sa conclusion que les interviews avaient été effectuées par des membres du personnel du ministère de l'Agriculture et que les réponses et les exemples fournis par le candidat retenu pour attester de ses compétences n'avaient pas été consignés lors des entretiens, ni par la suite. Le ministre de l'Agriculture a été incapable d'expliquer cette omission à la Commission. Il n'y a pas eu non plus de comparaison formelle des compétences des divers candidats. Cela n'a pas empêché la Commission des plaintes de conclure que le ministre de l'Agriculture avait, en vertu de la jurisprudence citée, une certaine latitude pour décider des compétences requises, étant donné qu'il s'agissait d'un poste non structuré comme le signalait l'annonce, qui insistait par ailleurs sur le caractère impératif des aptitudes à la gestion. La Commission n'a donc pas estimé qu'il y avait eu discrimination indirecte au sens de l'article 24, paragraphe 3, de la loi sur l'égalité des sexes.⁶²

Le membre dissident, un juriste, a considéré que le ministre de l'Agriculture s'était rendu coupable d'une discrimination fondée sur le sexe à l'encontre de la requérante. Il a affirmé que la

⁶⁰ Commission des plaintes concernant l'égalité de statut, affaire n° 7/2005, *A contre Ministre de l'Agriculture*, 2 mars 2006.

⁶¹ Cour suprême, affaires n° 121/2002 et 330/2003.

⁶² Le ministre des Affaires sociales désigne un membre de la Commission et la Cour suprême en désigne deux, conformément à l'article 4 de la loi sur l'égalité des sexes. La majorité était formée de deux femmes, l'une étant une juriste praticienne désignée par le ministre des Affaires sociales et l'autre une fonctionnaire de haut rang du ministère de la Justice. Le troisième membre de la Commission était un homme pratiquant également le droit. Le ministre des Affaires sociales représente le même parti politique que le ministre de l'Agriculture ayant nommé le recteur.

candidate en question était plus qualifiée sur le plan académique et qu'elle avait davantage d'expérience pratique que le candidat retenu, qui se contentait d'avoir «une vision et des idées à propos de la gestion». Il a fait valoir en outre qu'à partir du moment où une évaluation aussi subjective pouvait constituer un facteur décisif, il convenait de réunir des informations complémentaires quant à la méthode appliquée par le ministère de l'Agriculture pour prendre une décision objective. Le membre masculin de la Commission a ajouté qu'en ce qui concerne les points sur lesquels les deux candidats avaient été considérés qualifiés, les motifs pour lesquels les compétences du candidat retenu avaient été jugées supérieures n'avaient pas été suffisamment explicités, alors que la Commission des plaintes avait expressément demandé cette information. Étant donné qu'elle n'a jamais été éclaircie, la méthode d'évaluation ne pouvait, de l'avis du troisième membre de la Commission, constituer une preuve au sens de la disposition interdisant la discrimination. Il a affirmé que le ministre de l'Agriculture était donc dans l'incapacité de fournir la preuve objective qu'un autre motif que le sexe de la candidate avait servi de critère décisif dans cette affaire, et que la nomination du recteur devait, dès lors, être considérée comme une violation de la loi sur l'égalité des sexes.

IRLANDE

Frances Meenan

1. Législation

1.1 Maternité

Les lois de 1994 et 2004 sur la protection de la maternité ont été modifiées de manière à ce que les salariées puissent bénéficier, à partir du 1^{er} mars 2006, d'un congé de maternité de 22 semaines consécutives en vertu de l'ordonnance de 2006 relative à la loi de 1994 sur la protection de la maternité (prolongation des périodes de congé) (S.I. n° 51 de 2006). L'allocation de maternité octroyée par l'État a également été augmentée à partir du 2 janvier 2006, le versement allant désormais d'un minimum de 182,60 à un maximum de 265,60 euros par semaine. Le congé de maternité sera prolongé jusqu'à 26 semaines au 1^{er} mars 2007. Il n'existe pas d'obligation pour l'employeur de payer une salariée durant son congé de maternité. Une salariée peut également bénéficier d'un congé de maternité facultatif de 12 semaines supplémentaires, qui n'est payé ni par l'employeur ni par l'État, et qui sera porté à 16 semaines le 1^{er} mars 2007.

1.2 Congé d'adoption

Des droits analogues à ceux nouvellement octroyés en matière de maternité ont été introduits dans les lois de 1995 et 2005 sur le congé d'adoption par l'ordonnance 2006 relative à la loi de 1995 sur le congé d'adoption (prolongation des périodes de congé) (S.I. n° 52 de 2006). Une mère adoptive salariée (ou un père adoptif salarié isolé) a droit à un congé d'adoption d'une durée minimale de 20 semaines consécutives à partir du jour où elle (il) accueille l'enfant dans son foyer. Une mère adoptive salariée (ou un père adoptif salarié isolé) ayant pris un congé d'adoption a droit, s'il ou elle le demande, à un congé supplémentaire («congé supplémentaire d'adoption») d'une durée maximale de 12 semaines. Il convient de signaler que le congé d'adoption payé sera de 24 semaines à partir du 1^{er} mars 2007 et que le congé d'adoption non payé sera de 16 semaines à partir de la même date.

1.3 Congé parental

La Chambre basse (*Dáil Eiréann*) a adressé le 10 novembre 2005 le projet de loi 2004 sur le congé parental au Comité parlementaire restreint «Égalité, défense et droits des femmes»; cette étape est aujourd'hui franchie. Le projet vise principalement à faire passer de 5 à 8 ans l'âge maximal auquel un enfant donne droit au congé parental, et à 16 ans dans le cas d'un enfant handicapé; à octroyer le droit réglementaire de fractionner les quatorze semaines de congé parental en périodes ayant chacune une durée minimale de 6 six semaines consécutives; à donner la possibilité de reporter le congé parental si la travailleuse tombe malade; à renforcer les dispositions garantissant le droit de retrouver le même emploi et à prévoir des codes de pratiques réglementaires régissant les modalités du congé parental et du congé pour force majeure.

2. Jurisprudence – Décisions de l'*Equality Officer*

2.1 Gardiner contre Mercer HR Consulting DEC – E 2006- 007

La requérante s'est plainte d'une discrimination fondée sur le sexe et l'état familial, commise à son encontre par la partie défenderesse qui ne lui a pas permis, à son retour au travail, de reprendre le poste qu'elle occupait avant le début de son congé de maternité. La partie défenderesse a nié ces allégations et a fait valoir, à titre préliminaire, que le point soulevé relevait des lois de 1994 et 2004 sur la protection de la maternité, qu'il sortait dès lors du champ d'application des lois de 1998-2004 sur l'emploi, et que l'*Equality Tribunal* n'était pas compétent pour examiner la plainte.

L'*Equality Officer* a considéré qu'il n'existait, que ce soit dans la législation sur la maternité ou dans la législation sur l'égalité dans l'emploi, aucune restriction quant à sa compétence d'examiner la plainte. Les éléments probants qui lui ont été soumis l'ont convaincu que certaines tâches antérieurement assumées par la requérante avaient été assignées à sa collègue, que sa supérieure hiérarchique avait désignée comme remplaçante pendant le congé de maternité, et que l'emploi que la requérante avait repris au retour de ce congé n'était pas le même que celui qu'elle occupait avant celui-ci. Il a également été convaincu que le fait que la requérante revenait de congé de maternité et avait un enfant en bas âge avait pesé lourdement dans la décision de la partie défenderesse de restructurer ses fonctions et de lui enlever certaines tâches nobles. Il a considéré que la requérante avait établi une présomption de discrimination fondée sur le sexe et l'état familial, et que la partie défenderesse n'avait pas réfuté cette présomption. L'*Equality Officer* a conclu que la partie défenderesse avait commis une discrimination motivée par le sexe et l'état familial à l'encontre de la requérante, et il a octroyé à celle-ci une indemnisation d'un montant de 15 000 euros pour la souffrance psychologique éprouvée. Il a également ordonné à la partie défenderesse d'instaurer un mécanisme veillant à ce que les salariés absents du travail en raison d'un congé réglementaire, et d'un congé de maternité en particulier, soient dûment conseillés sur toute question susceptible d'avoir un impact sur l'emploi qu'ils occupent chez elle.

2.2 Maye contre ADM Ringaskiddy DEC – E 2006 – 004

La requérante a déposé une plainte pour discrimination sexuelle parce qu'elle avait fait l'objet d'un traitement moins favorable que d'autres membres du personnel en raison de sa grossesse. Après avoir fourni un certificat médical demandant qu'elle soit affectée à un travail de jour et à des tâches légères pendant sa grossesse, son employeur l'a suspendue et ce n'est que suite à l'intervention de son syndicat qu'elle a obtenu une période limitée de travail léger de jour. Elle a fait valoir que la partie défenderesse était parvenue, dans d'autres situations, à trouver un travail de jour et des tâches plus légères pour certains salariés.

La partie défenderesse a affirmé pour sa part qu'elle ne pouvait offrir aucun autre travail sans risque pour la grossesse, et que sa situation financière très préoccupante ne lui permettait pas de créer du travail pour la salariée en question. Elle a déclaré avoir agi conformément aux obligations qui lui incombent en vertu de la réglementation de 2000 sur la sécurité, la santé et le bien-être au travail (des salariées enceintes) et à son obligation de protection au moment où elle a suspendu la travailleuse à réception du certificat médical. La partie défenderesse a déclaré que l'entreprise avait pour politique d'attribuer des travaux légers et/ou de jour pendant de courtes périodes seulement et à la seule fin de faciliter la réinsertion professionnelle. L'*Equality Officer* a considéré que les efforts déployés pour modifier l'horaire ou les tâches de la salariée étaient restés très superficiels.

L'*Equality Officer* a estimé que la requérante avait été victime d'une discrimination fondée sur le sexe de la part de son employeur en faisant l'objet d'un traitement moins favorable en raison de sa grossesse. Il lui a alloué une somme de 13 981,18 euros, en ce compris un montant de 5981,18 euros qui correspond à sa perte financière brute et qui est imposable puisqu'il tient lieu de rémunération. Le solde de 8 000 euros est une indemnisation pour traitement discriminatoire qui n'est pas imposable.

ITALIE*Gisella De Simone***1. Développements législatifs****1.1 «Baby bonus»**

La loi n° 266 du 23 décembre 2005 (budget 2006) a confirmé l'affectation au ministère des Finances d'un montant de 1 140 millions euros destiné au soutien des familles et à la solidarité en matière de développement socio-économique. Une prime de 1 000 euros sera plus particulièrement octroyée pour tout enfant né ou adopté en 2005 et en 2006. Ce bonus est attribué aux parents ou à la personne qui a officiellement la garde de l'enfant, à condition qu'il s'agisse de citoyens italiens ou de ressortissants de l'UE résidant en Italie, et que leur revenu familial soit inférieur à 50 000 euros par an.

1.2 Quotas de femmes sur les listes électorales

Les Chambres du Parlement ont été dissoutes le 13 février en vue des élections politiques organisées le 9 avril – ce qui signifie que le projet d'instauration de quotas de femmes candidates a été définitivement abandonné pour le mandat du législateur actuel.⁶³ Les partis ont encore discuté par la suite de l'instauration volontaire d'un système de quota en vue des élections du printemps. Toutefois la volonté même d'améliorer la représentation des femmes sur les listes ne peut éviter la polémique à propos des critères sur lesquels fonder le choix des femmes candidates et l'ordre dans lequel il convient de les placer. Tant le choix de candidates «inoffensives» que l'effet de la récente modification du système électoral (d'un système majoritaire à un système proportionnel) ne permettant pas les votes de préférence – autrement dit, la première personne sur la liste est automatiquement le vainqueur – sembleraient indiquer toutefois qu'il s'est agi d'un changement de pure forme, et non de fond.

1.3 Directive 2004/113: un premier pas vers la transposition

Le 25 janvier, le Parlement a voté la loi de délégation n° 29 (loi communautaire⁶⁴ 2005). Le (futur) gouvernement est tenu d'adopter, dans un délai de 18 mois à dater de son entrée en vigueur (le 23 février 2006) un décret législatif transposant la directive. La loi de délégation n'a fixé aucun critère particulier à respecter par le gouvernement.

2. Autres actualités**2.1 Rapport concernant les commissions locales de l'égalité des chances**

La Commission de l'égalité des chances (EONCO, commission consultative du département de l'Égalité des chances auprès du Cabinet du Premier ministre, placée sous la direction du ministre de l'Égalité des chances) a publié les résultats d'une étude consacrée aux commissions de l'égalité des chances à l'échelon régional et provincial. Les activités de ces commissions consultatives, appelées à appuyer l'action des instances gouvernementales locales, consistent à encourager et à contrôler le respect du principe de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans tous les domaines de la vie sociale. Ces activités ne sont toutefois régies par aucune disposition spécifique, ce qui veut dire que leur composition, leurs critères de recrutement, leur financement et leur existence même peut varier considérablement d'une région ou d'une province à l'autre.

L'étude montre que des commissions de l'égalité des chances ont été mises en place dans la quasi-totalité des régions (hormis en Sicile et en Émilie-Romagne), mais qu'elles ne sont pas encore très répandues au niveau des provinces et qu'il existe une très grande disparité entre le nombre de celles instituées dans le centre-nord (48 environ) et dans le sud (10 seulement). La plupart des commissions disposent librement d'un montant variable qui leur est attribué par l'autorité dans le cadre de laquelle elles ont été mises en place et qui tient compte de leur programme d'activités – lequel s'articule en priorités et objectifs; les autres doivent se contenter

⁶³ Voir Bulletin n° 1/2006 pour le contenu du projet de loi.

⁶⁴ La *legge comunitaria* donne chaque année au gouvernement le pouvoir d'adopter dans un délai d'un an les décrets législatifs nécessaires à la transposition du droit communautaire.

de dépendre de la gestion financière de l'instance dans le cadre de laquelle elles ont été instituées.

Les commissions comprennent, en moyenne, de 15 à 20 membres recrutés au moyen de concours ouverts aux experts en la matière ou directement désignés par les instances gouvernementales locales.

Leurs activités portent sur des thèmes aussi divers que la violence, les stéréotypes fondés sur le sexe et, à l'échelon provincial, l'éducation, les problèmes liés à l'immigration, le système de santé et la santé des femmes. Les principales questions traitées par les commissions ont toutefois concerné la représentation politique des femmes et l'entrepreneuriat féminin, de même que la présence des femmes sur le marché du travail et la conciliation des obligations professionnelles et familiales. Les initiatives de ces commissions locales peuvent néanmoins, en ce qui concerne les derniers aspects évoqués, recouper d'éventuelles initiatives de la part des Conseillers régionaux et provinciaux pour l'égalité (dont la mission est régie par la loi n° 125/1991) dont elles relèvent de la compétence exclusive.

2.2 Les femmes et le sport: une problématique mise en évidence par les Jeux olympiques d'hiver

À l'occasion des récents Jeux olympiques d'hiver de Turin (février 2006), la Conseillère régionale (Piémont), la Conseillère provinciale (Turin) et la Conseillère nationale pour l'égalité, d'une part, et l'Association nationale des athlètes amateurs (Assist), d'autre part, ont soulevé la question de l'inégalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le domaine du sport. Les investissements sont moins importants et les possibilités d'accès au statut professionnel plus limitées du côté des sports féminins. En outre, comme l'a souligné la Conseillère nationale pour l'égalité, Isabella Rauti, il existe une carence législative majeure en matière de protection de la maternité pour les athlètes amateurs, qui ne sont couvertes ni par la protection prévue pour les salariées, ni par celle mise en place pour les indépendantes.

Il ressort d'une étude intitulée «Femmes et hommes dans le monde du sport: une égalité en construction» que les femmes ne sont représentées que dans quelques disciplines seulement, et le plus souvent dans des manifestations sportives locales. Quant aux organisations sportives, il est rare que les femmes occupent les fonctions les plus élevées et tous les directeurs de fédérations sont des hommes.

LETONIE

Līga Biksiniece

1. Développements législatifs

Le 11 avril 2006, le Conseil des ministres a adopté un amendement à l'article 1403a du code civil en vue d'y intégrer le principe de la non-discrimination dans l'accès aux biens et aux services. Le libellé de la nouvelle disposition va au-delà des exigences des directives 2004/113/CE et 2000/43/CE dans la mesure où il interdit la différence de traitement pour des motifs divers, à savoir le sexe, l'âge, la race, la couleur de peau, l'origine ethnique, les convictions religieuses, politiques ou autres, ou autres facteurs.

2. Affaires judiciaires

L'organisme national pour l'égalité (Bureau national des droits de l'homme de Lettonie – LNHRO) a introduit sa première affaire devant un tribunal en application du droit qui lui a été récemment conféré d'aider les victimes de discrimination. L'affaire en question concerne une discrimination en matière d'emploi fondée sur des motifs multiples. La requérante, une femme rom, s'est vue refuser l'emploi de vendeuse pour lequel elle avait postulé. L'employeur a justifié sa décision de manière très vague, évoquant dans un premier temps l'accent particulier de la candidate, puis sa présentation. Ces arguments insultants et subjectifs étaient en outre sans fondement dans la mesure où la candidate avait les qualifications requises et que le letton était

sa langue maternelle. L'organisme national pour l'égalité a considéré qu'il y avait discrimination et une demande d'indemnisation a été déposée au tribunal. L'audience est fixée au 18 mai 2006.

3. Initiatives au niveau des politiques et autres développements

Le ministère de la Prévoyance sociale a développé, à l'aide des Fonds structurels européens, toute une série de projets en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Le projet de grande envergure «Renforcement des capacités administratives des instances gouvernementales et des partenaires sociaux en vue du développement et de l'intégration de la dimension de genre» est actuellement à mi-parcours; reconnaissant le rôle important d'un partage horizontal et transsectoriel des expériences, et de la coopération avec les organisations gouvernementales, non gouvernementales et municipales, ce projet vise à sensibiliser les principaux acteurs lettons concernés par l'approche de l'intégration de la dimension de genre et à les mettre en réseau, tant entre eux qu'avec leurs homologues à l'étranger.

Une vaste campagne de sensibilisation publique à l'égard de l'égalité des chances dans l'emploi et la vie sociale a été menée en janvier et février 2006 dans le cadre de ce projet. On peut espérer qu'elle a contribué à une mise en œuvre plus efficace de la législation lettone en matière d'égalité.

LIECHTENSTEIN

Nicole Mathé

1. Développements législatifs

1.1. Transposition de la directive 2002/73/CE

Revenant à notre précédent rapport concernant la modification partielle de la loi sur l'égalité (GLG) et de certaines dispositions du code civil (ABGB) en vue de la transposition de la directive 2002/73 modifiant la directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, des avancées peuvent aujourd'hui être signalées au niveau du processus législatif. La période de consultation, au cours de laquelle des commentaires pouvaient être présentés, s'est achevée le 15 novembre 2005. Le rapport et la proposition (*Bericht und Antrag*)⁶⁵ formulés par le gouvernement en février 2006 ont été adoptés en première lecture au cours de la session parlementaire tenue du 15 au 17 mars 2006. Une deuxième lecture est prévue lors d'une prochaine session parlementaire, en avril ou en mai 2006. Aucun obstacle n'est prévu à ce stade et la législation révisée devrait entrer en vigueur dans le courant de l'été ou de l'automne 2006.

2. Initiatives au niveau des politiques et autres développements

2.1. Prix 2006 de l'égalité des chances

Le 8 mars 2006, Journée internationale de la femme, le département ministériel en charge de la famille et de l'égalité des chances a attribué pour la septième fois le prix récompensant la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Tous les deux ans, des invitations à soumettre des projets sont adressées à cette fin à des organisations ou des initiatives et entreprises privées du Liechtenstein. Le premier prix a été décerné cette année à un projet intitulé *Familien-ManagerInnen – Unterwegs zur Anerkennung* («Gestionnaires de familles en voie de reconnaissance»), mis sur pied par l'ONG *infra (Informations- und Kontaktstelle für Frauen)*. Il vise à valoriser le travail presté en famille et dans le ménage, et une association va être créée dans ce contexte dans un but de sensibilisation et de promotion de mesures destinées à améliorer la situation des gestionnaires de famille. L'un des principaux volets du projet consiste à mettre en évidence les aptitudes acquises dans le cadre familial et ménager, à les évaluer et à les valoriser sur le plan de l'emploi et de la formation professionnelle et avancée.

Le deuxième prix a été attribué au projet «ta – ma = notre langue» (*deine –meine=unsere sprache*) qui vise à encourager l'usage de l'allemand par les enfants inscrits dans l'enseignement prématernel au Liechtenstein, dans le but d'élargir l'éventail des possibilités éducatives pour les enfants immigrants.

⁶⁵ BuA n° 6/2006.

Le troisième prix est allé à la Commission des femmes pour les universités, porte-parole des préoccupations et des questions relatives aux femmes en milieu universitaire. Le projet porte sur la mise en place du cadre et des structures indispensables à l'égalité au travail, et à la promotion de l'égalité des sexes en particulier. Une augmentation du nombre de femmes enseignant à l'université sensibiliserait davantage les étudiants à l'égard de l'égalité au moment où ils occuperont eux-mêmes des postes décisionnels clés.

2.2. Réseaux de femmes

La Section féminine du Vorarlberg, l'Unité spécialisée dans l'égalité des sexes de St-Gall et le Bureau pour l'égalité des sexes du Liechtenstein ont lancé un projet de réseau intitulé *Frauennetzwerken* qui se concrétisera par trois événements organisés au Liechtenstein, dans le Vorarlberg (Autriche) et à St-Gall (Suisse) dans le but de donner aux femmes l'occasion de créer un réseau transfrontalier dans leurs domaines respectifs d'activité. La plateforme mise en place sera un lieu de rencontre pour les femmes, et répondra ainsi à l'une des principales conditions préalables à toute avancée politique et professionnelle.

2.3. Intégration de la dimension de genre dans l'administration

Soucieux de promouvoir une intégration régionale optimale de la dimension de genre, les pouvoirs publics du Vorarlberg (Autriche), du Liechtenstein et de St-Gall (Suisse) ont instauré une coopération transfrontalière sous la forme d'un projet intitulé *Ländergender*, principalement destiné à surveiller et à encourager la mise en œuvre de l'intégration de genre au niveau de l'administration régionale. L'expérience déjà acquise au sein de l'administration en matière d'application de l'égalité entre les hommes et les femmes sera partagée et conjuguée à d'importantes connaissances théoriques et pratiques. Le projet s'adresse essentiellement aux décideurs et au personnel de l'administration.

2.4. DemoGrazia – prix du courage moral

Le 20^{ème} anniversaire du vote des femmes au Liechtenstein a été l'occasion, en 2004, de la création du prix DemoGrazia, qui récompense le courage moral, politique et social. S'accompagnant d'une subvention de 10 000 francs suisses, ce prix sera décerné pour la première fois en octobre 2006.

2.5. Cours d'initiation politique (Politiklehrgang) 2006

Cette formation a été proposée pour la deuxième fois en 2005 à des femmes exerçant une activité dans le cadre d'institutions, de partis politiques, d'organismes publics, d'organisations, d'associations ou de groupes d'initiatives, ou ayant l'intention d'y participer. Le cours sera organisé une nouvelle fois cette année 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 de fonctions publiques. 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 action politique. Il forme en outre les participantes à diriger des débats et contribue à rehausser l'estime qu'elles ont d'elles-mêmes.

2.6. Exposition itinérante – Équilibre travail-famille

L'exposition itinérante *Worum dreht sich Ihr Leben?* (Que faites-vous de votre vie?), axée sur l'équilibre entre les obligations familiales et professionnelles, est un projet commun de la conférence sur l'égalité des sexes des cantons de l'est de la Suisse et du Liechtenstein. Il montre le fonctionnement de la division des tâches familiales et professionnelles au sein des couples dans la partie orientale de la Suisse et au Liechtenstein, et pourquoi les structures de garde d'enfants sont rentables dans une perspective économique. L'exposition présente également les échos des entreprises ayant fait l'expérience positive de mesures axées sur la famille. Elle a été présentée pour la première fois en 2004 et peut être louée auprès du Bureau pour l'égalité des chances du Liechtenstein.

2.7. Projet de campagne d'information concernant la révision de la loi sur l'égalité

Selon les informations communiquées par le Bureau pour l'égalité des chances du Liechtenstein, une vaste campagne d'information est prévue pour l'entrée en vigueur de la version révisée de la loi sur l'égalité, attendue en automne 2006. Elle s'adressera plus particulièrement aux entreprises au travers de lettres d'information contenant les grands points de la loi, et aux salariés au travers d'articles dans la presse et d'informations diffusées par des groupes d'intérêts représentant les travailleurs tels que le LANV (*Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband*) et certaines ONG.

3. Développements au niveau de la législation générale en matière de discrimination

3.1. Loi sur l'égalité de traitement des personnes handicapées

Le gouvernement a soumis au Parlement le 21 février un rapport et une proposition (*Bericht und Antrag*)⁶⁶ concernant la loi sur l'égalité de traitement des personnes handicapées; ils ont été adoptés en première lecture lors de la session parlementaire tenue du 15 au 17 mars 2006. La loi contient une interdiction générale de discrimination et de harcèlement à l'égard des personnes handicapées, et des dispositions spécifiques de lutte contre la discrimination en matière d'emploi. Elle constitue par ailleurs une amélioration significative en termes d'accès des personnes handicapées aux bâtiments, voies, infrastructures et transports publics.

LITUANIE

Tomas Davulis

1. Développements législatifs

La Commission «Droits de l'homme» du Parlement de la République de Lituanie a examiné, lors de sa réunion du 18 janvier 2006, une récente proposition (projet de loi n° XP-422) visant à modifier la loi du 1^{er} décembre 1999 sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes⁶⁷. Bien que la directive 2002/73/CE ait déjà été transposée par la loi n° X-304 du 5 juillet 2005⁶⁸ modifiant la loi sur l'égalité des chances (voir le rapport sur la transposition de la directive 2002/73), la Commission devait encore examiner officiellement les derniers amendements après réception des avis du département juridique de la Chancellerie du Parlement et du département de droit européen du ministère de la Justice. L'un et l'autre ont attiré l'attention de la Commission «Droits de l'homme» sur les disparités entre la législation nationale et le texte de la directive, en particulier pour ce qui concerne la transposition de l'article 2, paragraphe 3, et les définitions du harcèlement et du harcèlement sexuel. D'autres critiques ont également été formulées à propos de l'exigence du droit national que la personne victime de discrimination soit subalterne pour que l'acte visé puisse être considéré comme un harcèlement sexuel. La Commission n'a pas suivi la proposition, faisant faiblement valoir que «la plupart des remarques sont dépassées» en raison des modifications apportées à la loi le 5 juillet 2005. Plutôt que d'approfondir l'examen de la conformité de la législation adoptée avec la directive, la Commission a proposé plusieurs autres modifications de la loi sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement:

- de prolonger le mandat du médiateur de l'égalité des chances, qui passerait de 4 à 5 ans;
- d'autoriser le médiateur de l'égalité des chances à suspendre temporairement l'examen d'une plainte pour cause de maladie ou de déplacement professionnel de la partie plaignante ou de l'auteur présumé des faits;
- d'autoriser le médiateur de l'égalité des chances de transmettre le dossier d'enquête à l'instance compétente en matière d'instruction pénale ou au ministère public si certains éléments font penser qu'un délit pénal a été commis au titre de l'article 169 du code pénal du 28 octobre 2002.⁶⁹ Cette disposition instaure la responsabilité pénale générale des personnes physiques qui commettent des actes discriminatoires. La discrimination

⁶⁶ BuA n° 15/2006.

⁶⁷ Journal officiel, 1998, n° 112-3100.

⁶⁸ Journal officiel, 2005, n° 88-3281.

⁶⁹ Journal officiel, 2002, n° 89-2741.

fondée, entre autres, sur le sexe est punissable de travaux d'intérêt collectif ou d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à trois ans.

La majorité des membres de la Commission parlementaire «Famille et enfants» a soumis une proposition (projet de loi n° XP-874) visant à modifier la proposition d'amendement de la loi sur les prestations de maladie et de maternité. Il convient de rappeler ici que le dit amendement, de même que la modification de plusieurs autres actes législatifs, y compris le code du travail du 4 juin 2002, visaient à introduire une nouvelle allocation de paternité représentant 100% du salaire et payable par la Caisse nationale d'assurances sociales pendant toute la durée du congé parental récemment instauré (voir le dernier rapport national pour le Bulletin n° 1/2006). La Commission a estimé que l'allocation de paternité devrait être exclusivement versée aux pères qui satisfont non seulement aux critères antérieurement fixés en ce qui concerne la période maximale d'éligibilité à la sécurité sociale (7 mois au cours des 24 derniers mois) et l'exercice du droit au congé de paternité, mais qui sont mariés avec la mère de l'enfant et vivent avec elle.

2. Développements généraux

Le Bureau du médiateur de l'égalité des chances a publié le 9 janvier les données statistiques annuelles concernant le nombre de plaintes dont il a été saisi et qu'il a examinées. Le nombre total de plaintes reçues est passé de 57 en 2004 à 128 en 2005, et cette progression s'explique par l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2005 de la loi sur l'égalité des chances, qui couvre la discrimination fondée sur l'âge, le handicap, etc., et par le fait que le Bureau est devenu l'organe responsable du contrôle et du suivi de la mise en œuvre de l'ensemble de la législation anti-discrimination. La majorité des plaintes concernaient la discrimination sexuelle (30 cas) et la discrimination fondée sur l'âge (30 cas). On relève 76 plaintes déposées par des femmes, et 46 par des hommes.

L'attention du public a été récemment attirée sur l'instruction par le Bureau du médiateur de l'égalité des chances d'une plainte émanant du mouvement gay lituanien. Une fonctionnaire locale responsable des activités culturelles avait interdit l'exposition, dans une galerie de la petite ville de Juodkrante, de photos de couples homosexuels (hommes et femmes) et avait reçu, en conséquence, un avertissement de la médiatrice pour violation de la loi sur l'égalité des chances. La fonctionnaire en question a fait valoir qu'elle avait agi dans un souci de protection des mineurs susceptibles de visiter l'exposition, étant donné que la galerie était reliée à une école secondaire. Certains experts juridiques ont néanmoins attiré l'attention du public sur le fait que la médiatrice de l'égalité des chances agissait illégalement, n'ayant aucune compétence en matière de respect du principe de l'égalité de traitement dans la vie culturelle.

LUXEMBOURG

Viviane Ecker

1. Constitution

Après des années de négociation, la modification de l'article 11, paragraphe 2, de la Constitution, qui vise à consacrer le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes, de même que le principe de l'action positive, dans le texte constitutionnel, a finalement été adoptée en première lecture par la Chambre des Députés en date du 16 mars 2006. Conformément à l'article 114 de la Constitution, une seconde lecture devra avoir lieu après un intervalle de trois mois. Le texte final est libellé comme suit: «Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs. L'État veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes».

2. Législation

Une loi du 6 mars 2006 a porté approbation du Protocole n° 12 à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, fait à Rome le 4 novembre 2000, et introduit ainsi une interdiction générale de discrimination dans le droit national.

3. Jurisprudence

Un agent retraité d'une institution européenne a déposé plainte auprès du Conseil supérieur des assurances sociales du Luxembourg contre une décision de la Caisse nationale de solidarité lui refusant le forfait d'éducation normalement versé à un parent qui élève un enfant. La décision avait été prise en vertu de l'article 7, paragraphe 2, de la loi du 28 juin 2002 instaurant le forfait d'éducation, qui exclut du bénéfice de cette prestation toute personne titulaire d'une retraite versée, dans le cadre d'un régime légal, par une organisation internationale. La plaignante a fait valoir le caractère discriminatoire de cette disposition. Le Conseil supérieur a adressé une question préjudicielle au Tribunal constitutionnel en lui demandant si cette disposition était contraire au principe de l'égalité au sens de l'article 10bis de la Constitution.⁷⁰

4. Développements généraux

Le ministère de l'Égalité des chances et la Commission parlementaire de la Famille, de la Jeunesse et de l'Égalité des chances ont organisé le 6 mars 2006 un séminaire consacré à la mise en œuvre du plan national d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le ministre a présenté à cette occasion le cinquième rapport au titre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) tel qu'il a été transmis au Comité CEDAW le 1^{er} mars 2006. Le rapport fait le point des principales avancées réalisées en termes d'égalité entre les femmes et les hommes au cours des quatre dernières années dans tous les domaines couverts par la Convention. Attestant de sa volonté de poursuivre les progrès en la matière, le gouvernement s'est doté d'une stratégie politique et d'un plan national d'action lui donnant le moyen d'analyser et d'évaluer les mesures envisagées pour la période 2006–2008. Ce plan national d'action a été discuté, lors du séminaire, avec des politiciens, des organisations féminines, des syndicats et des associations patronales, afin de s'assurer de leur collaboration à son exécution.

MALTE

Peter G. Xuereb

1. Développements législatifs et judiciaires

1.1 Violence domestique

La loi XX de 2005 sur la violence domestique (chapitre 481 de la législation maltaise) devrait entrer prochainement en vigueur. Il s'agit de la première loi ad hoc en matière de violence domestique, qui renforce de différentes manières la protection des victimes de ce type de violence (des femmes pour la plupart), en modifiant le plus souvent le code pénal ou le code civil existant. Elle prévoit de nouveaux pouvoirs pour la police, y compris la possibilité d'engager des poursuites sans que la victime ait déposé plainte et, pour les magistrats, d'obliger un accusé de quitter le domicile familial au titre des nouveaux pouvoirs des tribunaux de prononcer un large éventail d'ordonnances de protection et de traitement. La nouvelle loi assure la protection contre les harcèlements et les menaces, y compris l'agression verbale, et les omissions. Elle peut être consultée sur www.justice.gov.mt/lawsofmalta.

Aucune procédure d'infraction n'a été officiellement notifiée, et aucune affaire importante n'a été signalée.

2. Initiatives au niveau des politiques et autres développements

2.1 Révision de la législation

Fiscalité et sécurité sociale

Le gouvernement prépare actuellement une nouvelle législation fiscale plus favorable aux femmes, qui envisage notamment des changements structurels destinés à inciter les femmes à avoir une activité professionnelle. Les travaux sont effectués par une Commission pour la réforme fiscale, instituée par le Premier ministre pour étudier toute une série de propositions formulées par la Commission nationale pour la promotion de l'égalité (organisme statutaire pour

⁷⁰ Arrêt n° 2005/0180 du Conseil supérieur des assurances sociales du 7 novembre 2005.

l'égalité visé par la loi de 2003 sur l'égalité entre les hommes et les femmes). Ces réformes interviendront parallèlement à d'autres grands axes de la politique d'intégration de la dimension de genre tels que les modalités de travail flexibles et l'amélioration de la qualité des structures d'accueil de jour des enfants. L'emploi à temps partiel reste freiné par le seuil réglementaire minimal des cotisations à la sécurité sociale, qui dissuade de nombreuses femmes de travailler à ce régime; la question du temps partiel va donc être réexaminée par le gouvernement. Une nouvelle impulsion a été donnée par le rapport que la Commission a diffusé en février, soulignant les disparités hommes-femmes qui persistent à de nombreux égards dans le pays, et par la Feuille de route qu'elle vient de publier (mars 2006). Le gouvernement prépare par ailleurs la transposition de la directive relative à l'égalité d'accès aux biens et aux services.

2.2. Code de pratiques

Harcèlement sexuel dans le secteur public

Le directeur de la fonction publique a annoncé le 15 décembre 2005 que des lignes directrices relatives au harcèlement sexuel dans le secteur public entreraient en vigueur quelques semaines plus tard. Il a reconnu que sa démarche avait été impulsée entre autres par la publication, l'année dernière, d'un code de pratiques par la NCPE (Commission nationale pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes), organisme officiellement chargé des questions d'égalité. Les lignes directrices incluent le harcèlement sur le lieu de travail et le harcèlement lors d'une mission officielle à l'extérieur dans la définition du harcèlement sexuel. Une disposition prévoit une mesure disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement, à l'encontre des auteurs d'actes – et de fausses plaintes – avec droit de recours. Les lignes directrices autorisent le dépôt de plaintes pendant une période de six mois après les faits qui en sont à l'origine, et leur champ d'application s'étend, au-delà des fonctionnaires, aux «clients» des services publics.

3. Rapports et études

3.1 Congé de paternité

Un sondage en ligne effectué par le quotidien maltais de langue anglaise *The Times* a donné un résultat qui, tout en prévisible, s'avère assez intéressant. La majorité des personnes interrogées se sont déclarées favorables à l'introduction d'un congé de paternité, mais un quart a estimé que l'ensemble du pays ne pouvait se permettre autant de générosité. La plupart des 72,5% de répondants favorables au congé ont affirmé qu'il permettrait aux hommes de participer aux soins et à la garde des enfants au cours des premières semaines qui suivent la naissance. Les résultats de l'enquête ont été publiés dans *The Times* du 15 décembre 2005.

3.2 Écart de rémunération

La NCPE a fait réaliser – grâce à un financement de l'UE – une étude nationale sur la disparité salariale hommes-femmes à Malte. Le dernier rapport de la Commission montrait que cet écart de rémunération était parmi les moins élevés d'Europe, mais le chiffre pourrait s'expliquer par la méthodologie appliquée à la collecte des statistiques et par les paramètres utilisés (taux horaires, taux hebdomadaires, revenu annuel, par exemple). La publication de l'étude de la NCPE, qui devrait notamment se pencher sur ce point, est attendue en septembre de cette année au plus tard.

3.3 Rapport annuel 2005 de la NCPE

La Commission nationale pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes (NCPE) a publié au début de 2006 son deuxième rapport annuel, qui couvre l'année 2005. Le premier rapport avait été publié en mars 2005 et couvrait la première année d'activité de la NCPE, à savoir 2004. Comme le précédent, le rapport 2005 a été annoncé lors d'une conférence à laquelle participait le ministre de la Famille et de la Solidarité sociale, qui nomme la Commission. La NCPE a inauguré son nouveau site Web (www.equality.gov.mt) à l'occasion de la même conférence. On y trouve le texte du second rapport. L'un des points-phares de la conférence a été l'affirmation du ministre selon laquelle «l'équilibre hommes-femmes est un élément majeur du dialogue social» - autrement dit, le gouvernement attend des partenaires sociaux qu'ils abordent les questions de pondération entre les hommes et les femmes dans leurs négociations. Toujours selon le ministre, ils devraient se concerter notamment sur la mise en place de structures

d'accueil de jour pour les enfants, de conditions de travail compatibles avec la vie familiale, d'horaires flexibles et réduits et de congés de maternité, parentaux et spéciaux. Le ministre a également déclaré que «la NCPE a mis en évidence la nécessité d'aller au-delà des législations et des politiques pour se concentrer sur l'inclusion concrète et la participation collective – une approche destinée à impliquer une plus large part de la population», ajoutant que la NCPE était à même de réussir ce pari. La conférence a insisté une fois encore sur le besoin d'études à propos de la dimension de genre et des régimes de fiscalité et de sécurité sociale. Un rapport publié en juin 2005 par le Centre européen de documentation et de recherche de l'Université de Malte (EDRC) sous le titre *Anti-Discrimination, Equality and Inclusion in Malta* met en évidence la nécessité d'une révision du droit fiscal et de la loi sur la sécurité sociale. Le rapport de la NCPE signale que la Commission collabore étroitement avec le gouvernement à l'élaboration de propositions en vue de la révision de cette dernière. La conférence a permis d'apprendre que la NCPE avait reçu 175 appels concernant des faits de harcèlement sexuel; ils ont donné lieu à une cinquantaine de plaintes officielles, lesquelles ont toutes fait l'objet d'un «suivi». Les participants à la conférence ont également débattu du rôle des hommes et des modalités alternatives de travail. Le rapport attire l'attention sur le fossé de plus en plus large en termes de bonnes pratiques entre le secteur public, où des améliorations ont été constatées (en matière de lutte contre le harcèlement et de flexibilité notamment), et le secteur privé (page 14). Le rapport signale également la contribution de la NCPE aux propositions législatives, aux discussions et aux initiatives européennes (page 20 et suivantes). Les initiatives actuelles en matière de réforme législative sont énumérées en pages 29 et 30 du rapport.

3.4 Étude actualisée des conventions collectives

Une étude actualisée des conventions collectives maltaises a été réalisée et publiquement diffusée le 1^{er} mars 2006 par MISCO, société privée de recherche et de consultance.

NORVÈGE

Helga Aune

1. La médiatrice pour l'égalité et la lutte contre la discrimination, Beate Gangås, a entamé son mandat le 1^{er} janvier 2006.

Nouvelle adresse: Gresen 5-7 (visiteurs)
Postboks 8049 Dep
N-0031 Oslo, Norvège
Courriel: post@ido.no
Tél: 47- 24 05 59 50 / fax: 47- 24 05 59 60
Voir: www.ido.net

Les médiateurs ont pour mission de promouvoir l'égalité et de lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, le handicap et l'âge. Ils s'assurent du respect des lois pertinentes et encouragent, au travers de mesures diverses, l'égalité dans tous les domaines de la vie en société. Un recours de leurs décisions peut être interjeté auprès de:

2. La Commission d'appel pour l'égalité et la lutte contre la discrimination, dont le mandat a également démarré le 1^{er} janvier 2006 et qui est située à l'adresse suivante:

Gresen 5-7 (visiteurs)
Postboks 8049 Dep
N-0031 Oslo, Norvège
Tél: 47- 24 05 59 70

Les instances en charge de l'égalité et de la lutte contre la discrimination veillent à l'application des diverses lois norvégiennes en la matière, y compris:

- la loi sur l'égalité des sexes;

- la nouvelle loi sur l'interdiction de discrimination fondée sur l'ethnicité, l'origine nationale, l'ascendance, la couleur de la peau, la langue, les convictions religieuses et éthiques (loi anti-discrimination), adoptée par le Parlement en 2005 et entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006;
- la nouvelle réglementation anti-discrimination découlant de la loi sur l'environnement de travail (réglementation assurant la protection contre la discrimination sur le marché du travail pour des raisons liées au sexe et à l'origine ethnique, etc., ainsi qu'à des motifs touchant à l'handicap, à l'orientation sexuelle, à l'âge et aux convictions politiques);
- la réglementation anti-discrimination découlant de la loi sur le logement.

Les médiateurs veillent également à la mise en œuvre, en droit norvégien et dans la gouvernance de l'État, de la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et de la Convention des Nations unies pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD).

POLOGNE

Eleonora Zielińska

1. Développements législatifs:

1.1 Nouvelles mesures pro-familiales

Le 29 décembre 2005, le Parlement polonais a voté deux actes législatifs⁷¹ modifiant la loi sur les prestations familiales⁷² et introduisant deux types d'allocations forfaitaires pour enfants d'un montant de 1 000 PLN (260 euros environ).⁷³ Le premier acte législatif garantit cette allocation pour tout enfant né en Pologne après le 8 novembre 2005, à condition d'en faire la demande auprès de l'autorité locale dans un délai de trois mois après la naissance. Le second acte donne droit aux familles à bas revenu⁷⁴ à un supplément (unique) de 1 000 PLN par enfant (ce complément de la prestation familiale s'élevait à 500 PLN jusqu'au 1^{er} janvier 2006). Ces dispositions répondent à l'engagement du nouveau gouvernement conservateur polonais d'adopter une approche «pro-familiale». Les partisans de cette législation espèrent qu'elle favorisera également la natalité et contribuera ainsi à lutter contre la baisse démographique observée dans le pays. Des organisations féminines, tout comme la majorité de la population⁷⁵, affirment cependant que les nouvelles prestations resteront sans effet tant que la persistance de la discrimination économique des femmes (sur le marché du travail en particulier) et la difficulté de trouver des structures de garde d'enfants à un prix abordable resteront les deux principaux facteurs pour lesquels les couples polonais décident de ne pas avoir d'enfants. Même la vice-ministre Joanna Kluzik Rostkowska (qui, comme nous l'avons déjà signalé, a remplacé la Plénipotentiaire pour l'égalité de statut entre les hommes et les femmes) s'est déclarée opposée à l'allocation unique, proposant plutôt un prolongement de deux semaines supplémentaires du

⁷¹ Publiés aux Journaux officiels (Dz.U.) n° 267 de 2005, point 2260, et n° 12 de 2006, point 67.

⁷² Loi du 28 novembre 2003, Journal officiel (Dz.U.) n° 228, point 2255.

⁷³ Exonérées l'une et l'autre de l'impôt sur le revenu.

⁷⁴ Une famille est considérée comme ayant un bas revenu (et donc comme ayant droit à une prestation familiale) lorsque le revenu par membre du ménage ne dépasse pas 504 PLN (583 PLN pour les ménages ayant un enfant handicapé) (en 2004). Soixante-dix pourcent des familles de Pologne relèvent de cette catégorie.

⁷⁵ <http://www.newww.org.pl/en.php/home/index/0.html>. Des sondages de l'opinion publique montrent que plus de la moitié de la population polonaise pense que la principale raison à l'origine de la dénatalité est la crainte de femmes de perdre leur emploi, et que les femmes auraient davantage d'enfants si des mesures étaient mises en place pour leur permettre de concilier leurs obligations professionnelles et familiales. 10% seulement des personnes interrogées pensent qu'une allocation financière unique pourrait faire augmenter le taux de natalité. Étude comparative réalisée en 2005 par CBOS, citée d'après PAP, wp.pl.

congé de maternité et une politique gouvernementale pro-familiale plus exhaustive. Ses propositions prévoyaient notamment, outre des formules supplémentaires de garde d'enfants, l'introduction de formes novatrices et plus flexibles de prestation des tâches professionnelles pour les personnes se trouvant dans l'impossibilité de concilier les obligations du travail avec celles de la famille (télétravail, par exemple).⁷⁶

1.2. Projets législatifs

Trois projets de loi (l'un préparé par le gouvernement⁷⁷ et les autres par deux groupes de parlementaires différents)⁷⁸ en vue de l'amendement du code du travail ont été récemment soumis au Parlement. Les trois projets prévoient un prolongement de deux semaines au moins du congé de maternité (amenant celui-ci à une durée minimale de 18 semaines). Le projet des parlementaires inclut également l'interdiction pour l'employeur de licencier des femmes pendant une période de 2 ans et demi après leur retour de congé de maternité, hormis dans le cas où elles ne respectent pas leurs obligations professionnelles. Le gouvernement s'est opposé à cette interdiction en faisant valoir qu'elle pourrait dissuader les employeurs d'embaucher des jeunes femmes par crainte qu'elles soient rapidement enceintes.⁷⁹

2. Initiatives au niveau des politiques et autres développements

2.1. Organisme pour l'égalité

Après la suppression du Bureau du Plénipotentiaire pour l'égalité de statut entre les femmes et les hommes, un nouveau département pour les femmes, la famille et la lutte contre la discrimination (*Departament do Spraw Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji*) a finalement été institué par un décret du Premier ministre daté du 9 décembre 2005 et annexé au Statut du ministre du Travail et de la Politique sociale.⁸⁰ Dirigé par Joanna Kluzik Rostkowska, ce département a hérité de la plupart des fonctions et du personnel de l'ancien Bureau du Plénipotentiaire pour l'égalité de statut entre les femmes et les hommes. Selon la clause 21 du règlement ministériel, le département pour les femmes, la famille et la lutte contre la discrimination est chargé de «coordonner les activités liées à la situation des femmes et de la famille dans la société et d'assumer toutes les fonctions liées à la lutte contre tous les formes de discrimination dans les différents domaines de la vie sociale, économique et politique, à l'exclusion des questions relevant de la discrimination fondée sur l'origine ethnique».⁸¹ Dans un interview⁸², Mme Kluzik Rostkowska a assuré à l'opinion publique que la coopération avec l'Union européenne était maintenue et que tous les programmes européens initiés par l'ancienne Plénipotentiaire seraient poursuivis. Elle a également partiellement rempli sa promesse de rétablir, à l'échelon local, des organismes chargés des questions ayant trait aux femmes, à la famille et à la lutte contre la discrimination (qui avaient été supprimés en même temps que le Plénipotentiaire). Ces organismes ont aujourd'hui été mis en place dans quatre voïvodies, mais

⁷⁶ Cf. son discours au Sénat: <http://www.senat.gov.pl/k6/dok/sten/003/t.htm>.

⁷⁷ Document parlementaire n° 148.

⁷⁸ Documents parlementaires n° 298 et 298 A.

⁷⁹ Gazeta Wyborcza, 5 avril 2006.

⁸⁰ <http://www.mps.gov.pl/index.php?qid=448>.

⁸¹ Les fonctions couvertes par le champ d'activité du département comprennent en particulier: 1) la réalisation d'analyses et d'évaluations; 2) l'élaboration des principes qui sous-tendent la politique et la législation; 3) la formulation d'avis concernant les projets de loi et autres documents gouvernementaux; 4) la coopération avec les instances, organisations non gouvernementales, etc. adéquates; 5) l'initiation, la mise en œuvre, la coordination et le suivi de l'exécution des programmes gouvernementaux dans le domaine des femmes et de la famille; 6) la coordination de la coopération avec les organisations internationales; 7) la promotion, la diffusion et la propagation des questions d'égalité des chances et de lutte contre la discrimination; 8) l'étude et l'exécution du projet cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre des activités sectorielles décrites au point 6.1 du Programme opérationnel – Développement des ressources humaines «Intégration et réinsertion professionnelle des femmes».

⁸² Interview par Artur Czerwinski, NEWW-Polska. Source : <http://bi.gazeta.pl>.

certaines d'entre eux restreignent exclusivement leur mandat aux questions familiales. Mme Kluzik Rostkowska a également déclaré sa volonté de poursuivre la création du site Web www.monitoring.rownystatus.gov.pl, financé au titre du programme Phare. Un nouveau site a pourtant été inauguré en son lieu et place (www.rodzina.gov.pl) et ne traite que des questions familiales. En ce qui concerne la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, Mme Kluzik Rostkowska a évité de répondre à la question de la coopération avec les ONG de gays et de lesbiennes, insistant sur la nécessité de procéder d'abord à des études fiables concernant l'ampleur du problème et mettant en question l'efficacité des marches pour l'égalité. Mme Kluzik Rostkowska a toutefois annoncé par ailleurs une initiative intéressante, à savoir le concours ouvert proposant aux ONG de présenter des projets destinés à favoriser une participation active des pères à l'éducation des enfants.⁸³

2.2. Mise en place de la Plénipotentiaire pour les femmes des forces armées

Le ministre de la Défense a récemment créé le poste de Plénipotentiaire pour les femmes des forces armées, et désigné Madame le Colonel Beata Laszczak à cette fonction. Son bureau a déjà été saisi de plaintes pour harcèlement moral (*mobbing*) et harcèlement sexuel. Elle a également l'intention de promouvoir certains amendements à la législation, les femmes des forces armées n'ayant pas droit au congé parental (elle peuvent uniquement demander un congé spécial pour garde d'enfant, qui ne leur est accordé que si personne d'autre n'est en mesure de s'occuper de l'enfant). Le droit aux pauses d'allaitement n'est pas davantage d'application dans l'armée. Enfin, il n'existe aucune garantie pour les couples de militaires d'être affectés au même endroit.⁸⁴

2.3. Initiatives en matière d'égalité

Une autre initiative mérite d'être signalée: organisée avec succès par Motorola, elle vise à inciter les jeunes femmes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur à poursuivre leur formation dans les filières de l'informatique et des sciences de l'information.⁸⁵

3. Développements au niveau de la législation générale et de la politique en matière de discrimination

3.1. Suites de la marche pour l'égalité de Poznań

Comme précédemment signalé, plusieurs centaines de personnes se sont rassemblées à Poznań le 19 novembre 2005 pour manifester contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, le sexe, la race et le handicap, en dépit de l'interdiction de cette marche pour l'égalité par le maire de la ville. Plusieurs douzaines de marcheurs ont été maintenus en détention provisoire par la police. Le tribunal administratif d'arrondissement a déclaré dans un arrêt du 14 décembre 2005⁸⁶ que le refus du maire d'autoriser la marche était illégal. Le ministère public a donc abandonné les poursuites à l'encontre des manifestants.⁸⁷

3.2. Signes d'une homophobie officielle

Human Rights Watch a lancé un signal d'alarme concernant une homophobie officielle en Pologne.⁸⁸ Le 6 avril, un centre et club culturel indépendant appelé *Le Madame* a été expulsé par

⁸³ Concours «Paternité consciente à chaque étape de la vie de l'enfant».

⁸⁴ Gazeta Wyborcza du 21 mars 2006.

⁸⁵ www.diversity.pl.

⁸⁶ Affaire n° IV SA/PO 983 /05. Voir les attendus de l'arrêt sur <http://www.wsa.poznan.pl/index.php?id=27>.

⁸⁷ Voir également: [Gay March Banned](#).

⁸⁸ «Depuis l'élection de Lech Kaczynski à la présidence en novembre 2005, le discours homophobe des membres de son parti (Droit et Justice) tend à s'intensifier. Le leader du parti – et frère jumeau du Président - Jaroslaw Kaczynski a récemment prévenu «qu'en Pologne les gays sont autorisés de faire des manifestations perverses dans les rues, mais qu'il est interdit de débattre de la question de la censure morale». Le Premier ministre Kasimierz Marcinkiewicz, également désigné par le parti Droit et Justice, a déclaré que «si un homosexuel cherche à «contaminer» d'autres personnes, c'est-à-dire à leur transmettre son homosexualité, l'État doit

la force de ses locaux actuels en application d'une décision judiciaire prononcée plus d'un an auparavant. En dépit des protestations de nombreuses associations culturelles et personnalités artistiques gays, lesbiennes, féministes et indépendantes, les autorités municipales ont refusé de désigner un autre endroit pour l'installation du club.

PAYS-BAS

Ina Sjerps

1. Développements législatifs

1.1 Congé de maternité pour les politiciennes élues

À l'issue d'une succession de tentatives manquées, il semble qu'une solution sérieuse ait finalement été trouvée, et politiquement acceptée, en ce qui concerne le congé de grossesse et de maternité des représentantes politiques. À l'heure actuelle, il n'existe aucune disposition pour le remplacement d'une représentante politique – une parlementaire, par exemple – qui prend un congé de grossesse ou de maternité. Pendant son absence, sa voix est perdue pour son parti et son travail en qualité d'élue politique n'est assuré par personne d'autre. Toutes les tentatives ayant antérieurement cherché à autoriser le remplacement officiel d'une représentante politique pendant son congé de grossesse/maternité par quelqu'un qui se retire dès le retour de la titulaire de la fonction, ont été bloquées au Sénat. Une nouvelle proposition législative semble toutefois bénéficier d'un large soutien politique. La *Tweede Kamer* (Chambre des Représentants) votera sur ce projet de loi le mardi 21 mars.⁸⁹ Une fois voté, il devra encore être adopté par le Sénat. Kathalijne Buitenweg, membre néerlandaise du Parlement européen, a saisi cette occasion de requérir un arrangement analogue pour les parlementaires européennes.⁹⁰

1.2 Directive 2002/73

La législation transposant la directive 2002/73 a été votée par la *Tweede Kamer* (Chambre des Représentants) le 18 janvier; elle est actuellement examinée par le Sénat (*Eerste Kamer*).⁹¹

2. Jurisprudence

Anne Gram, directrice des investissements à la *MeesPierson Bank* a gagné un troisième procès contre son employeur en trois mois. Elle peut continuer à travailler à la banque jusqu'à l'échéance de son contrat d'emploi.

Le 17 juillet 2005, Anne Gram a donné naissance à son deuxième enfant. En décembre, son employeur, la banque MeesPierson (qui fait partie du groupe financier Fortis), l'a informée qu'elle cherchait à la licencier, la haute direction n'étant pas convaincue de l'engagement d'Anne Gram à l'égard de la stratégie de la banque – et ce en dépit du fait qu'elle avait bénéficié d'une promotion juste avant le début de son congé de grossesse. La banque a engagé une action après du tribunal de sous-arrondissement d'Amsterdam en vue de la résiliation du contrat de travail.

Entre-temps, Anne Gram n'était pas autorisée d'exécuter ses tâches habituelles depuis son retour de congé de maternité. Elle a gagné deux procès contre son employeur sur ce point, et il a dû la rétablir dans ses fonctions.

Au début du mois de mars, le tribunal de sous-arrondissement a refusé d'autoriser la résiliation du contrat de travail. La banque convient avec Anne Gram que son congédiement n'a probablement pas été motivé par une mauvaise performance de sa part, mais par le fait qu'elle a déposé une plainte interne à propos de la promotion agressive des produits – politique à laquelle elle ne souhaitait pas souscrire.

Il y a deux ans, Anne Gram a gagné un procès analogue contre un autre ex-employeur, ABN AMRO. Cette banque lui avait donné un poste hiérarchiquement inférieur lorsqu'elle avait décidé

intervenir face à cette violation de la liberté». Le 26 janvier, le Parlement polonais (*Sejm*) a élu comme médiateur pour les droits de l'homme le juriste Janusz Kochanowski, qui a affirmé l'existence d'un lien entre la pédophilie et l'homosexualité» www.hrw.org, www.alertnet.org.

⁸⁹ *Tweede Kamer* n° 30299.

⁹⁰ <http://www.groenlinks.nl/europa/nieuws/Nieuwsbericht.2006-03-13.1350>.

⁹¹ www.eerstekamer.nl.

de travailler quatre jours par semaine après la naissance de son premier enfant. En février 2004, le tribunal d'arrondissement d'Amsterdam a résolu que la banque ABN AMRO devait la rétablir dans ses anciennes fonctions. Quatre mois plus tard, elle quittait ABN AMRO pour travailler chez MeesPierson.⁹²

3. Développements généraux

3.1 Égalité salariale 1

Le ministre des Affaires sociales et de l'Emploi a annoncé le 8 mars plusieurs initiatives visant à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.⁹³

Le ministre a créé le groupe de travail *Gelijke beloning, dat werkt* (l'égalité salariale, ça marche), composé de partenaires sociaux et d'experts. Il vient de publier son programme de travail.⁹⁴ Les initiatives comprennent un site Web,⁹⁵ des instruments permettant aux partenaires sociaux/employeurs de contrôler leurs systèmes de rémunération, l'organisation d'un débat entre les acteurs concernés, et un cours de formation à la « négociation de la rémunération » à l'intention des salariés. À partir de cette année, en outre, le 8 septembre sera la « journée de l'égalité salariale », date à laquelle employeurs et salariés seront invités à vérifier les systèmes de rémunération à l'aide d'outils proposés sur Internet.

3.2 Égalité salariale 2

Une étude menée par l'hebdomadaire *Intermediair*⁹⁶ révèle que les jeunes femmes très instruites ont affiché une meilleure progression salariale que les hommes en 2005 (5,5 contre 3,8%). Bien que les femmes continuent de gagner moins que les hommes, elles semblent donc combler progressivement l'écart dans la catégorie des jeunes salariés ayant une formation de haut niveau. Cette tendance est observée dans la quasi-totalité des secteurs économiques, y compris dans l'industrie.

3.3 Constitution

Le premier article de la Constitution néerlandaise consacre le principe de l'égalité de traitement de tous les citoyens du Royaume des Pays-Bas. Le texte de cet article découle du principe de l'égalité tel qu'il est défini à l'article 26 du Pacte des Nations unies relatif aux droits civils et politiques: « Tous ceux qui se trouvent aux Pays-Bas sont, dans des cas égaux, traités de façon égale. Nulle discrimination n'est permise, qu'elle se fonde sur la religion, les convictions, les opinions politiques, la race, le sexe ou tout autre motif ». ⁹⁷ La Commission pour l'égalité de traitement a recommandé que les « nouveaux » motifs suivants soient inclus dans le premier article de la Constitution: handicap/maladie chronique, nationalité, homosexualité ou hétérosexualité. Le gouvernement a demandé à une commission de haut niveau de rédiger un rapport sur la question de savoir s'il doit suivre, ou non, la recommandation de la Commission pour l'égalité de traitement. ⁹⁸

3.4 Religion

Un établissement d'enseignement d'Utrecht a refusé l'inscription d'une étudiante de vingt ans parce qu'elle refuse de serrer la main des professeurs masculins. Elle est musulmane et

⁹² NRC, 2 février 2006 et 10 mars 2006.

⁹³ Communiqué de presse 06/039; www.minszw.nl.

⁹⁴ *Tweede Kamer* 27099 n° 14; www.overheid.nl.

⁹⁵ www.gelijkloon.nl.

⁹⁶ *Intermediair loopbaanenquête* 2005, <http://www.intermediair.nl/artikel.jsp?id=206479>.

⁹⁷ *Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.*

⁹⁸ *Staatscourant* 2006, n° 53, p.10. Instellingsbesluit commissie rechtsbescherming non-discriminatiegronden artikel 1 Grondwet.

convaincue que sa religion lui interdit de serrer la main à des hommes. La Commission pour l'égalité de traitement a été saisie et devra décider si l'école est en droit dans cette affaire.⁹⁹

3.5 Discrimination sur le marché du travail

Une enquête réalisée par MegaJobs auprès de 308 personnes pour le site www.dotwise.nl montre qu'un tiers de l'ensemble des salariés a été victime de discrimination sur le marché du travail au cours des trois dernières années – les groupes les plus vulnérables étant les femmes et les travailleurs plus âgés. De nombreuses femmes se sont également aperçues que leurs employeurs ne se réjouissaient guère du fait qu'elles soient enceintes ou qu'elles puissent le devenir.

POLOGNE

Eleonora Zielińska

1. Développements législatifs:

1.1 Nouvelles mesures pro-familiales

Le 29 décembre 2005, le Parlement polonais a voté deux actes législatifs¹⁰⁰ modifiant la loi sur les prestations familiales¹⁰¹ et introduisant deux types d'allocations forfaitaires pour enfants d'un montant de 1 000 PLN (260 euros environ).¹⁰² Le premier acte législatif garantit cette allocation pour tout enfant né en Pologne après le 8 novembre 2005, à condition d'en faire la demande auprès de l'autorité locale dans un délai de trois mois après la naissance. Le second acte donne droit aux familles à bas revenu¹⁰³ à un supplément (unique) de 1 000 PLN par enfant (ce complément de la prestation familiale s'élevait à 500 PLN jusqu'au 1^{er} janvier 2006). Ces dispositions répondent à l'engagement du nouveau gouvernement conservateur polonais d'adopter une approche «pro-familiale». Les partisans de cette législation espèrent qu'elle favorisera également la natalité et contribuera ainsi à lutter contre la baisse démographique observée dans le pays. Des organisations féminines, tout comme la majorité de la population¹⁰⁴, affirment cependant que les nouvelles prestations resteront sans effet tant que la persistance de la discrimination économique des femmes (sur le marché du travail en particulier) et la difficulté de trouver des structures de garde d'enfants à un prix abordable resteront les deux principaux facteurs pour lesquels les couples polonais décident de ne pas avoir d'enfants. Même la vice-ministre Joanna Kluzik Rostkowska (qui, comme nous l'avons déjà signalé, a remplacé la Plénipotentiaire pour l'égalité de statut entre les hommes et les femmes) s'est déclarée opposée à l'allocation unique, proposant plutôt un prolongement de deux semaines supplémentaires du congé de maternité et une politique gouvernementale pro-familiale plus exhaustive. Ses propositions prévoyaient notamment, outre des formules supplémentaires de garde d'enfants, l'introduction de formes novatrices et plus flexibles de prestation des tâches professionnelles pour les personnes se trouvant dans l'impossibilité de concilier les obligations du travail avec celles de la famille (télétravail, par exemple).¹⁰⁵

⁹⁹ www.refdag.nl; Reformatorisch Dagblad, 31 janvier 2006.

¹⁰⁰ Publiés aux Journaux officiels (Dz.U.) n° 267 de 2005, point 2260, et n° 12 de 2006, point 67.

¹⁰¹ Loi du 28 novembre 2003, Journal officiel (Dz.U.) n° 228, point 2255.

¹⁰² Exonérées l'une et l'autre de l'impôt sur le revenu.

¹⁰³ Une famille est considérée comme ayant un bas revenu (et donc comme ayant droit à une prestation familiale) lorsque le revenu par membre du ménage ne dépasse pas 504 PLN (583 PLN pour les ménages ayant un enfant handicapé) (en 2004). Soixante-dix pourcent des familles de Pologne relèvent de cette catégorie.

¹⁰⁴ <http://www.neww.org.pl/en.php/home/index/0.html>. Des sondages de l'opinion publique montrent que plus de la moitié de la population polonaise pense que la principale raison à l'origine de la dénatalité est la crainte de femmes de perdre leur emploi, et que les femmes auraient davantage d'enfants si des mesures étaient mises en place pour leur permettre de concilier leurs obligations professionnelles et familiales. 10% seulement des personnes interrogées pensent qu'une allocation financière unique pourrait faire augmenter le taux de natalité. Étude comparative réalisée en 2005 par CBOS, citée d'après PAP, wp.pl.

¹⁰⁵ Cf. son discours au Sénat: <http://www.senat.gov.pl/k6/dok/sten/003/t.htm>.

1.2. Projets législatifs

Trois projets de loi (l'un préparé par le gouvernement¹⁰⁶ et les autres par deux groupes de parlementaires différents)¹⁰⁷ en vue de l'amendement du code du travail ont été récemment soumis au Parlement. Les trois projets prévoient un prolongement de deux semaines au moins du congé de maternité (amenant celui-ci à une durée minimale de 18 semaines). Le projet des parlementaires inclut également l'interdiction pour l'employeur de licencier des femmes pendant une période de 2 ans et demi après leur retour de congé de maternité, hormis dans le cas où elles ne respectent pas leurs obligations professionnelles. Le gouvernement s'est opposé à cette interdiction en faisant valoir qu'elle pourrait dissuader les employeurs d'embaucher des jeunes femmes par crainte qu'elles soient rapidement enceintes.¹⁰⁸

2. Initiatives au niveau des politiques et autres développements

2.1. Organisme pour l'égalité

Après la suppression du Bureau du Plénipotentiaire pour l'égalité de statut entre les femmes et les hommes, un nouveau département pour les femmes, la famille et la lutte contre la discrimination (*Departament do Spraw Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji*) a finalement été institué par un décret du Premier ministre daté du 9 décembre 2005 et annexé au Statut du ministre du Travail et de la Politique sociale.¹⁰⁹ Dirigé par Joanna Kluzik Rostkowska, ce département a hérité de la plupart des fonctions et du personnel de l'ancien Bureau du Plénipotentiaire pour l'égalité de statut entre les femmes et les hommes. Selon la clause 21 du règlement ministériel, le département pour les femmes, la famille et la lutte contre la discrimination est chargé de «coordonner les activités liées à la situation des femmes et de la famille dans la société et d'assumer toutes les fonctions liées à la lutte contre tous les formes de discrimination dans les différents domaines de la vie sociale, économique et politique, à l'exclusion des questions relevant de la discrimination fondée sur l'origine ethnique».¹¹⁰ Dans un interview¹¹¹, Mme Kluzik Rostkowska a assuré à l'opinion publique que la coopération avec l'Union européenne était maintenue et que tous les programmes européens initiés par l'ancienne Plénipotentiaire seraient poursuivis. Elle a également partiellement rempli sa promesse de rétablir, à l'échelon local, des organismes chargés des questions ayant trait aux femmes, à la famille et à la lutte contre la discrimination (qui avaient été supprimés en même temps que le Plénipotentiaire). Ces organismes ont aujourd'hui été mis en place dans quatre voïvodies, mais certains d'entre eux restreignent exclusivement leur mandat aux questions familiales. Mme Kluzik Rostkowska a également déclaré sa volonté de poursuivre la création du site Web www.monitoring.rownystatus.gov.pl, financé au titre du programme Phare. Un nouveau site a pourtant été inauguré en son lieu et place (www.rodzina.gov.pl) et ne traite que des questions familiales. En ce qui concerne la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, Mme Kluzik Rostkowska a évité de répondre à la question de la coopération avec les ONG de gays et de

¹⁰⁶ Document parlementaire n° 148.

¹⁰⁷ Documents parlementaires n° 298 et 298 A.

¹⁰⁸ Gazeta Wyborcza, 5 avril 2006.

¹⁰⁹ <http://www.mps.gov.pl/index.php?gid=448>.

¹¹⁰ Les fonctions couvertes par le champ d'activité du département comprennent en particulier: 1) la réalisation d'analyses et d'évaluations; 2) l'élaboration des principes qui sous-tendent la politique et la législation; 3) la formulation d'avis concernant les projets de loi et autres documents gouvernementaux; 4) la coopération avec les instances, organisations non gouvernementales, etc. adéquates; 5) l'initiation, la mise en œuvre, la coordination et le suivi de l'exécution des programmes gouvernementaux dans le domaine des femmes et de la famille; 6) la coordination de la coopération avec les organisations internationales; 7) la promotion, la diffusion et la propagation des questions d'égalité des chances et de lutte contre la discrimination; 8) l'étude et l'exécution du projet cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre des activités sectorielles décrites au point 6.1 du Programme opérationnel – Développement des ressources humaines «Intégration et réinsertion professionnelle des femmes».

¹¹¹ Interview par Artur Czerwinski, NEWW-Polska. Source : <http://bi.gazeta.pl>.

lesbiennes, insistant sur la nécessité de procéder d'abord à des études fiables concernant l'ampleur du problème et mettant en question l'efficacité des marches pour l'égalité. Mme Kluzik Rostkowska a toutefois annoncé par ailleurs une initiative intéressante, à savoir le concours ouvert proposant aux ONG de présenter des projets destinés à favoriser une participation active des pères à l'éducation des enfants.¹¹²

2.2. Mise en place de la Plénipotentiaire pour les femmes des forces armées

Le ministre de la Défense a récemment créé le poste de Plénipotentiaire pour les femmes des forces armées, et désigné Madame le Colonel Beata Laszczak à cette fonction. Son bureau a déjà été saisi de plaintes pour harcèlement moral (*mobbing*) et harcèlement sexuel. Elle a également l'intention de promouvoir certains amendements à la législation, les femmes des forces armées n'ayant pas droit au congé parental (elle peuvent uniquement demander un congé spécial pour garde d'enfant, qui ne leur est accordé que si personne d'autre n'est en mesure de s'occuper de l'enfant). Le droit aux pauses d'allaitement n'est pas davantage d'application dans l'armée. Enfin, il n'existe aucune garantie pour les couples de militaires d'être affectés au même endroit.¹¹³

2.3. Initiatives en matière d'égalité

Une autre initiative mérite d'être signalée: organisée avec succès par Motorola, elle vise à inciter les jeunes femmes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur à poursuivre leur formation dans les filières de l'informatique et des sciences de l'information.¹¹⁴

3. Développements au niveau de la législation générale et de la politique en matière de discrimination

3.1. Suites de la marche pour l'égalité de Poznań

Comme précédemment signalé, plusieurs centaines de personnes se sont rassemblées à Poznań le 19 novembre 2005 pour manifester contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, le sexe, la race et le handicap, en dépit de l'interdiction de cette marche pour l'égalité par le maire de la ville. Plusieurs douzaines de marcheurs ont été maintenus en détention provisoire par la police. Le tribunal administratif d'arrondissement a déclaré dans un arrêt du 14 décembre 2005¹¹⁵ que le refus du maire d'autoriser la marche était illégal. Le ministère public a donc abandonné les poursuites à l'encontre des manifestants.¹¹⁶

3.2. Signes d'une homophobie officielle

Human Rights Watch a lancé un signal d'alarme concernant une homophobie officielle en Pologne.¹¹⁷ Le 6 avril, un centre et club culturel indépendant appelé *Le Madame* a été expulsé par la

¹¹² Concours «Paternité consciente à chaque étape de la vie de l'enfant».

¹¹³ Gazeta Wyborcza du 21 mars 2006.

¹¹⁴ www.diversity.pl.

¹¹⁵ Affaire n° IV SA/PO 983 /05. Voir les attendus de l'arrêt sur <http://www.wsa.poznan.pl/index.php?id=27>.

¹¹⁶ Voir également: [Gay March Banned](#).

¹¹⁷ «Depuis l'élection de Lech Kaczynski à la présidence en novembre 2005, le discours homophobe des membres de son parti (Droit et Justice) tend à s'intensifier. Le leader du parti – et frère jumeau du Président - Jaroslaw Kaczynski a récemment prévenu «qu'en Pologne les gays sont autorisés de faire des manifestations perverses dans les rues, mais qu'il est interdit de débattre de la question de la censure morale». Le Premier ministre Kasimierz Marcinkiewicz, également désigné par le parti Droit et Justice, a déclaré que «si un homosexuel cherche à «contaminer» d'autres personnes, c'est-à-dire à leur transmettre son homosexualité, l'État doit intervenir face à cette violation de la liberté». Le 26 janvier, le Parlement polonais (*Sejm*) a élu comme médiateur pour les droits de l'homme le juriste Janusz Kochanowski, qui a affirmé l'existence d'un lien entre la pédophilie et l'homosexualité» www.hrw.org, www.alertnet.org.

force de ses locaux actuels en application d'une décision judiciaire prononcée plus d'un an auparavant. En dépit des protestations de nombreuses associations culturelles et personnalités artistiques gays, lesbiennes, féministes et indépendantes, les autorités municipales ont refusé de désigner un autre endroit pour l'installation du club.

PORTUGAL

Maria do Rosário Ramalho

1. Législation

Deux mesures législatives adoptées au cours de la période couverte par le présent Bulletin méritent d'être soulignées:

1) La loi n° 9/2006 du 20 mars a apporté plusieurs changements au code du travail (approuvé par la loi n° 99/2003 du 27 août 2003). Les modifications portent principalement sur les conventions collectives, et plus spécifiquement sur le processus des négociations collectives et sur le remplacement des conventions collectives. Ces conventions sont généralement conclues pour une durée déterminée et le code du travail offre désormais la possibilité, au cas où elles ne sont pas remplacées à l'échéance de cette période (le plus souvent parce que les parties ne sont pas parvenues à trouver accord sur le prochain instrument collectif), de les maintenir en vigueur jusqu'au moment de leur remplacement effectif.

Il convient d'attirer l'attention sur ces modifications car, même si les dispositions proprement dites ne concernent pas directement l'égalité entre les hommes et les femmes, le domaine des conventions collectives revêt un intérêt général à cet égard.

2) Le 30 mars, le Parlement national a approuvé le projet de loi n° 224/X (proposé par le Parti socialiste qui est aujourd'hui au gouvernement et qui dispose d'une majorité parlementaire), qui vise à assurer l'égalité entre les hommes et les femmes au sein du Parlement, des autorités locales et du Parlement européen.

La proposition se fondait officiellement sur l'article 109 de la Constitution portugaise (telle que modifiée par une récente révision), qui stipule que l'égalité des sexes doit être concrètement réalisée dans l'accès aux fonctions politiques, et sur son article 9 h), qui dispose que la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes est l'une des tâches fondamentales de l'État.

La proposition qui vient d'être approuvée instaure les règles suivantes pour concrétiser ces objectifs constitutionnels:

- les listes des candidats présentés en vue de l'élection du Parlement national, du Parlement européen ou du gouvernement local doivent être établies de manière à ce que leur composition favorise l'égalité entre les hommes et les femmes (article 1);
- on entend par égalité la présence sur ces listes d'une proportion de 33,3% au moins de femmes ou d'hommes (article 2, paragraphe 1);
- afin de se conformer aux exigences de l'article 2, paragraphe 1, les listes ne peuvent inclure plus de deux candidats du même sexe à certains postes (article 2, paragraphe 2).

La proposition a été approuvée de manière générale, mais doit encore faire l'objet d'un examen plus détaillé au niveau de la Commission parlementaire. Il s'agit toutefois, quelle que soit l'étape du processus parlementaire, d'un projet de loi extrêmement important.

2. Jurisprudence

La situation de la jurisprudence en matière d'égalité des sexes n'a pas évolué au cours de la période envisagée ici: les tribunaux n'ont pratiquement été saisis d'aucune affaire dans ce domaine, et aucun arrêt pertinent n'a été publié.

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Kristina Koldinská

1. Législation

Il n'y a encore, à propos des développements législatifs récents en matière de discrimination, aucune avancée à signaler et à propos de l'approbation de la proposition de loi anti-discrimination en particulier. Le projet de loi a été rejeté par le Sénat et renvoyé à la Chambre des Députés pour examen complémentaire. La Chambre, dont la prochaine session est prévue le 18 avril, avait initialement approuvé le projet avec une seule voix de majorité. Maintenant qu'il a été rejeté par le Sénat, le projet de loi doit à nouveau être approuvé par la Chambre des Députés, mais à la majorité absolue cette fois – soit un minimum de 101 voix favorables. Le résultat de ce scrutin est donc loin d'être acquis.

2. Jurisprudence

Le tribunal a été saisi le 8 mars d'une affaire dans laquelle une femme cadre de 51 ans ayant franchi avec succès deux étapes d'une procédure de demande d'un poste de direction dans une grande entreprise de gaz de Prague, a finalement été écartée en faveur d'un candidat masculin. Elle plaide la discrimination fondée sur le sexe, mais on ne dispose encore d'aucune autre information concernant la suite réservée à cette affaire.

3. Initiatives au niveau des politiques

Le rapport annuel 2005 du Conseil officiel de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a été publié le 27 mars; il peut être consulté à l'adresse suivante: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2615/vyrocní_zpráva_2005.pdf

4. Développements en matière de législation générale anti-discrimination

Le 20 mars, le Parlement a approuvé la loi n° 115/2006 Coll. autorisant l'enregistrement de partenariats entre deux personnes du même sexe. La loi confère les mêmes droits et obligations aux deux partenaires, et notamment le devoir de se soutenir mutuellement sur le plan matériel; en cas de décès de l'un d'eux, l'autre hérite de ses biens comme s'ils avaient été mariés. La loi n'autorise pas l'adoption d'enfants par un couple formé de deux partenaires du même sexe, même si l'un des partenaires a déjà un enfant que l'autre souhaite l'adopter.

ROUMANIE

Roxana Tesiu

1. Développements législatifs dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes

1.1 Nécessité d'une intervention stratégique et d'avancées décisives dans la législation sur l'égalité des chances

Considérant l'échéance du 30 juin fixée par le gouvernement roumain pour l'adoption des mesures législatives indispensables à une éventuelle adhésion à l'UE au 1^{er} janvier 2007, le ministre du Travail, de la Solidarité sociale et de la Famille, et l'Agence nationale pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, doivent modifier la loi sur l'égalité des chances en vue de garantir la totale indépendance de l'Agence en question, ainsi que sa séparation organisationnelle du Conseil national pour la lutte contre la discrimination. Un projet d'amendement de la loi de 2002 sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a été déposé à cette fin, mais il ne le rend pas autonome par rapport au ministère du Travail, de la Solidarité sociale et de la Famille, dont il continue, dès lors, de dépendre (point 26). Le budget de l'Agence doit être garanti par le budget de l'État (point 26). Ce lien de subordination implique que les décisions et documents de stratégie du Président de l'Agence doivent continuer d'être approuvés par le ministre du Travail, de la Solidarité sociale et de la Famille. La proposition législative prévoit en outre dans son libellé actuel (point 35) - et cet aspect est particulièrement critique en termes d'indépendance de l'Agence - que le Président de l'Agence est comptable au troisième rang du budget versé sur le budget national, ce qui signifie que toutes les décisions financières qu'il prend doivent être approuvées par deux instances de plus haut niveau. Le gouvernement roumain manque totalement d'assurer, en ce sens, l'indépendance pratique de l'Agence nationale pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. En dépit des normes fixées par la directive 2002/73, on ne relève, en Roumanie, aucune volonté politique d'instituer un organisme solide et autonome pour la gestion des questions d'égalité des sexes.

1.2 Audience au Parlement roumain, Commission pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, Chambre des Députés

Une audience publique a été organisée le 4 avril 2006 par la Commission pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et la Chambre des Députés à propos des modifications de la loi de 2002 sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Deux propositions sont actuellement en instance dans ce domaine. La première émane d'un groupe de députés, et la Commission pour l'égalité des chances et la Commission pour les droits de l'homme, les cultes et les minorités au niveau du Sénat ont adopté un rapport commun pour la rejeter. Ce rapport, qui ne présente aucune argumentation juridique, signale expressément que le rejet est motivé par le chevauchement des compétences de l'Agence nationale pour l'égalité des chances et du Conseil national pour la lutte contre la discrimination. Impossible toutefois d'en déduire les parties de la proposition qui sont visées – même si on peut supposer que l'absence de séparation de pouvoirs entre l'Agence nationale et le Conseil national en question n'a pas échappé aux députés. Ce nouvel exemple témoigne de la superficialité avec laquelle les membres du Sénat traitent les aspects de la législation qui ont trait à l'égalité des sexes. Le Conseil législatif s'était déclaré favorable au projet de loi, mais le gouvernement l'avait également rejeté.

Suite à la présentation de l'Agence nationale dans le cadre du dialogue institutionnel entre la Roumanie et l'UE, à savoir lors de la septième réunion du sous-comité «Sécurité sociale» tenue à Bruxelles, la Commission pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes à la Chambre des Députés a fait savoir qu'une audience serait organisée avec la participation du Président de l'Agence nationale. Les grands points à l'ordre du jour sont la présentation du rapport concernant les douze derniers mois et d'un rapport sur les thèmes abordés lors de la 7^e réunion du sous-comité.

2. Initiatives au niveau des politiques et autres développements: Livre noir sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en Roumanie. Protestation des ONG roumaines à propos du manque d'indépendance de l'Agence nationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes

La société AnA d'analyse féministe a publié, début avril 2006, le Livre noir sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en Roumanie avec pour message central l'incapacité du gouvernement de mettre en œuvre des politiques publiques efficaces et d'instaurer une législation adéquate dans ce domaine. On se trouve ainsi face à un pléthore de structures gouvernementales et parlementaires aussi décoratives qu'inefficaces qui empêchent l'adoption de politiques et d'initiatives susceptibles de faire avancer le pays en matière d'égalité entre les sexes. Par ailleurs, en dépit des pouvoirs excessifs conférés par la loi aux structures étatiques en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes en Roumanie, en ce compris l'Agence nationale, aucune ressource financière n'est allouée aux activités de ces institutions. Le 30 mars 2006, les ONG roumaines ont publié une lettre ouverte de protestation pour attirer l'attention du gouvernement sur les carences du système institutionnel roumain de promotion de l'égalité des sexes. La protestation porte également sur la nécessité pour le gouvernement de s'engager au plus haut niveau vis-à-vis de l'amélioration du cadre juridique et de la publication de politiques publiques cohérentes en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes - l'une des exigences plus spécifiques étant que le gouvernement roumain cesse de considérer l'égalité des sexes comme une question sociale marginale, et qu'il entreprenne de répondre aux obligations qui lui sont imposées par l'acquis communautaire à cet égard.

Enfin, il convient de signaler que, même si la plupart des institutions publiques restent peu actives, les ONG continuent d'exercer une pression sur le gouvernement roumain pour qu'il agisse politiquement et juridiquement sur les aspects prioritaires de l'égalité entre les femmes et les hommes.

ROYAUME-UNI

Christopher McCrudden

1. Développements législatifs: Loi 2006 sur l'égalité et intégration de la dimension de genre

La sanction royale a été accordée en février à la loi sur l'égalité (*Equality Act*) qui procède, entre autres, à la dissolution de la Commission pour l'égalité des chances et à la création d'une nouvelle Commission pour l'égalité et les droits fondamentaux. La loi confère par ailleurs aux instances publiques une nouvelle obligation réglementaire, à savoir la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. La loi de 1975 relative à la discrimination fondée sur le sexe est modifiée afin qu'une autorité publique tienne compte, dans l'exercice de ses fonctions, de la nécessité de supprimer toute forme arbitraire de discrimination et de harcèlement, et de promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.¹¹⁸

Les modalités précises de mise en œuvre de cette obligation ont fait l'objet d'une consultation par le gouvernement.¹¹⁹ La période de consultation a pris fin en janvier 2006, et la publication de propositions fermes est donc attendue au cours des quelques prochains mois.

2. Affaires judiciaires: collusion employeur-syndicat à des fins de discrimination

Dans l'affaire *Shepherd contre North Yorkshire County Council*,¹²⁰ la question était de savoir si un employeur avait délibérément aidé les syndicats à commettre un acte discriminatoire à l'encontre de leurs affiliées. Les femmes membres de l'un des principaux syndicats du secteur public ont affirmé en effet que l'employeur et les syndicats avaient expressément ou implicitement convenu de retarder le plus longtemps possible les modalités d'application d'une convention collective prévoyant des critères d'équivalence entre le travail des femmes et celui des hommes dans le cadre de l'analyse des évaluations de postes. Le tribunal d'appel compétent en matière d'emploi (*Employment Appeal Tribunal – EAT*) a toutefois établi que, même si un tel accord avait été conclu, on ne pourrait considérer pour autant que l'employeur ait contribué à une représentation discriminatoire de ses membres de la part du syndicat. Les poursuites sont néanmoins maintenues, directement à l'encontre des syndicats. L'EAT a jugé que «en approuvant une conséquence particulière au niveau des négociations collectives, un employeur ne participe pas à une omission de ce type. Tirer parti d'une lacune est une chose, y contribuer en est une autre ... L'argumentation des parties plaignantes revient à dire, à mon avis, que le simple fait qu'un employeur et un syndicat aient convenu lors d'une négociation collective d'un résultat qui porte préjudice à un membre d'un syndicat, signifie que l'employeur a contribué à la représentation inadéquate de l'affiliée en question par son syndicat. J'estime pour ma part que l'un ne découle pas de l'autre.»

3. Initiatives au niveau des politiques et autres développements

3.1 *Equalities Review*: Rapport intermédiaire pour consultation

La commission instituée par le Premier ministre en vue d'étudier la politique à long terme vis-à-vis de l'éventail complet des questions d'égalité a rendu un rapport intermédiaire dans lequel elle donne les grandes orientations de ses futurs travaux. Il convient d'y relever plus particulièrement l'annonce d'une analyse plus approfondie du recours aux passations de marchés publics comme levier de changement en faveur de l'égalité.¹²¹

3.2 Rapport de la Commission «Femmes et travail» (février 2006)

La commission instituée par le Premier ministre, présidée par la baronne Prosser (ancien leader syndical) et notamment composée de représentants des organisations syndicales et patronales, a fait rapport en février 2006. Elle avait pour mission de procéder à une analyse indépendante de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, et d'autres aspects ayant trait au travail féminin.

¹¹⁸ La législation peut être consultée sur:

http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2006/ukpga_20060003_en.pdf.

¹¹⁹ http://www.womenandequalityunit.gov.uk/publications/gender_duty_oct2005.pdf.

¹²⁰ [2006] IRLR190.

¹²¹ Le rapport peut être consulté sur:

http://www.theequalitiesreview.org.uk/documents/pdf/interim_report.pdf.

La commission recommande toute une série de changements au niveau des politiques, sans se mettre d'accord toutefois sur la nécessité de légiférer davantage. Certains regrets ont plus particulièrement été exprimés quant au fait que la commission n'avait pas recommandé d'audits obligatoires en matière de rémunération. Il convient cependant de noter qu'elle a convenu de recommander le recours plus systématique aux mesures en matière de marchés publics en tant que moyen de promouvoir l'égalité des femmes au travail.¹²²

3.3 Étude de la Commission pour l'égalité des chances concernant les audits en matière d'égalité salariale

L'un des grands axes de l'action gouvernementale visant à remédier à l'écart salarial entre les hommes et les femmes a été d'encourager les audits volontaires dans ce domaine. Alors que le lancement de cette initiative remonte à quatre ans environ, une étude publiée aujourd'hui par la Commission pour l'égalité des chances (EOC) révèle qu'un tiers à peine des grandes organisations y ont donné suite et que le nombre de celles qui procèdent à un audit de la parité salariale n'a pas connu de hausse significative au cours des douze derniers mois. Si la situation actuelle se maintient, le gouvernement ne réalisera pas l'objectif qu'il s'était fixé, à savoir la réalisation d'audits salariaux par 45% des grandes organisations d'ici à 2008. C'est dans le secteur privé que la proportion est aujourd'hui la plus faible, alors que l'écart salarial entre les hommes et les femmes y est supérieur de près de dix points de pourcentage à celui relevé dans le secteur public. Si 61% des grandes organisations du secteur public ont déjà effectué un EPR (*equal pay review*) ou y procèdent actuellement, elles sont 39% à peine dans le secteur privé. L'enquête *Equal pay reviews survey 2005* a été réalisée pour le compte de l'EOC par Lorna Adams, Katie Carter et Stefan Schäfer d'*IFF Research*.¹²³

SLOVAQUIE

Zuzana Magurová

1. Législation

Le nouveau code pénal et le nouveau code de procédure pénale sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2006. La nouvelle législation ne contient pas de définition de la violence domestique ou de la violence à l'encontre des femmes; elle utilise des définitions «non sexistes» tels que «personne apparentée».

2. Jurisprudence

2.1 Cour constitutionnelle

Le 18 janvier 2006, la Cour constitutionnelle slovaque a débouté la demande de treize citoyens faisant valoir que la ratification du traité constitutionnel de l'UE par le Parlement slovaque enfreignait leurs droits, et que le traité aurait dû être approuvé par référendum.

2.1. Discrimination en matière d'accès à l'emploi

Aucune audience judiciaire n'a encore eu lieu dans l'affaire de la femme gynécologue qui avait affirmé en novembre 2005 avoir fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe en termes d'accès à l'emploi. Sa candidature au poste de gynécologue ambulancière avait été rejetée en faveur d'un candidat masculin moins qualifié, puisqu'il avait un niveau moins élevé de formation post-universitaire et ne possédait aucun certificat complémentaire de spécialisation.

¹²² Le rapport de la Commission «Femmes et travail» intitulé *Shaping a Fairer Future* est disponible sur le site Internet de l'Unité «Femmes et égalité» du ministère du Commerce et de l'Industrie (DTI):

www.womenandequalityunit.gov.uk/women_work_commission/shaping_fairer_future.pdf.

¹²³ L'enquête peut être consultée sur:

http://www.eoc.org.uk/PDF/WP_42_equal_pay_reviews_survey.pdf.

La requérante a également déposé plainte auprès du Centre national slovaque pour les droits de l'homme, qui a affirmé qu'elle avait effectivement été victime de discrimination, et elle a joint cet avis à la demande introduite en justice. Le médiateur, auquel elle avait aussi adressé une requête, a établi pour sa part qu'il n'y avait pas eu discrimination.

3. Initiatives au niveau des politiques et autres développements

Le **Plan national d'action pour la lutte contre le trafic des êtres humains 2006-2007** a été approuvé en janvier 2006. Le ministre de l'Intérieur y reconnaît que les autorités répressives, les services ministériels et autres organes officiels n'ont pas pris de mesures coordonnées en vue de lutter contre le phénomène. La lutte contre le trafic des êtres humains est l'une des grandes priorités du gouvernement slovaque et le ministère de l'Intérieur a désigné un coordinateur national chargé de la prévention et de la protection des victimes de ce type de trafic.

Le **Centre national slovaque pour les droits de l'homme** doit publier le 31 janvier de chaque année un rapport concernant le respect des droits de l'homme en République slovaque au cours de l'année précédente. Le rapport annuel 2005 n'est cependant toujours pas disponible.

En janvier, le **ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille** a initié un projet de jumelage visant à renforcer les capacités administratives en matière d'intégration de la dimension de genre. La France est le partenaire chef de file de cette coopération, à laquelle l'Allemagne s'est également associée. Des informations complémentaires peuvent être consultées depuis le 20 mars sur un nouveau portail: www.gender.gov.sk.

Une campagne sur l'égalité des chances a été lancée le 15 mars 2006 dans les médias slovaques dans la perspective de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous (2007). La société publique slovaque de radiodiffusion (*Slovak Radio*) a, depuis le 6 avril 2006 et pour la première fois de son histoire, nommé une femme à sa direction générale.

SLOVÉNIE

Tanja Koderman - Sever

1. Développements législatifs

1.1 Modification de la loi sur les élections de l'Assemblée nationale

Le ministre de l'Administration publique a préparé certains amendements à la loi sur les élections de l'Assemblée nationale en vue de l'harmoniser avec le statut constitutionnel en matière d'élection de l'Assemblée nationale et les décisions de la Cour constitutionnelle. L'une des innovations réside dans l'introduction progressive de quotas de 35% de femmes. La représentation des femmes sur les prochaines listes électorales sera, dans cette perspective, fixée à 25%.

1.2 Modification de la loi sur la protection parentale et les prestations familiales

Le gouvernement a préparé certains amendements à la loi sur la protection parentale et les prestations familiales en vue d'une procédure accélérée à l'Assemblée nationale. La modification élargit notamment le droit au travail à temps partiel des parents qui sont des travailleurs indépendants, lesquels pourraient bénéficier de versements au titre de la sécurité sociale jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

2. Initiatives au niveau des politiques et autres développements

2.1 Événements organisés

Plusieurs événements ont été organisés à l'occasion de la Journée internationale de la femme, dans le but d'attirer l'attention sur la situation des femmes au sein de la société et sur l'importance de l'égalité des sexes. L'une des organisations participantes a été le Bureau pour l'égalité des chances, qui a tenu une conférence sur le thème du partenariat entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

2.2 Présentation de la candidature de la Slovénie pour le siège de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

La Slovénie a présenté début mars, au Parlement européen de Strasbourg, sa candidature en vue d'accueillir le siège de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Le pays a rédigé, dans le cadre de sa campagne promotionnelle, un journal intitulé *Equality Times*¹²⁴ qui a été distribué en anglais et en français aux Parlementaires européens.

2.3 Rapport annuel du Défenseur de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et Défenseur du principe de l'égalité de traitement du Bureau pour l'égalité des chances¹²⁵

Le Défenseur de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et Défenseur du principe de l'égalité de traitement du Bureau pour l'égalité des chances a publié son rapport annuel pour 2005, dans lequel elle signale 17 cas de discrimination fondée sur le sexe, dont 5 ont trait à la garde d'enfant, 7 aux relations de travail et à l'emploi, 1 au harcèlement sexuel et 4 à des discriminations dans d'autres domaines.

2.4 Quatrième rapport périodique de la République de Slovénie concernant la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Le gouvernement a adopté le quatrième rapport périodique de la République de Slovénie sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Le rapport a été rédigé par le Bureau pour l'égalité des chances conformément à l'article 18 de la Convention, qui exige que les États parties présentent un rapport sur les mesures d'ordre législatif, judiciaire, administratif ou autre qu'ils ont adoptées pour donner effet aux dispositions de la Convention et sur les progrès réalisés dans la transposition et l'exécution de ces mesures.

2.5 Coordinateurs pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein des ministères et des collectivités locales¹²⁶

À ce jour, 10 coordinateurs pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ont été désignés au sein des collectivités locales et 16 dans les ministères, conformément à la loi sur l'égalité des chances.

À l'échelon des collectivités locales, les coordinateurs peuvent participer à l'élaboration et à la mise en œuvre du programme national, proposer des mesures et des activités visant à l'instauration de l'égalité des chances, et assurer un rôle consultatif pour ce qui concerne la formulation de solutions pour la réalisation des objectifs de la loi sur l'égalité dans le cadre d'une communauté locale particulière. Chacun des coordinateurs remplit cette mission en coopération avec le Bureau pour l'égalité des chances.

À l'échelon des ministères, les coordinateurs sont chargés d'assurer les tâches qui relèvent de la compétence du ministère en vertu de la loi sur l'égalité, et de coopérer à cette fin avec le Bureau pour l'égalité des chances.

2.6 Actualisation de la page Web de la Cour suprême¹²⁷

La Cour suprême slovène a actualisé son site Internet en le dotant d'un excellent système de recherche, qui permet à toute personne intéressée de consulter gratuitement les pratiques judiciaires des juridictions sociales et du travail, du Tribunal supérieur du travail et du contentieux social, du Tribunal administratif et de la Cour suprême.

SUÈDE

Ann Numhauser-Henning

1. Législation

1.1 Nouvelle loi interdisant la discrimination dans l'enseignement de base

¹²⁴ <http://www.uem.gov.si/>.

¹²⁵ http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica_porocilo2005.pdf.

¹²⁶ <http://www.uem.gov.si/index.php?id=1081>.

¹²⁷ <http://www.sodnapraksa.si/>.

Le 8 février 2006, le Parlement suédois a adopté une nouvelle loi interdisant la discrimination et toutes les formes de traitement dégradant dans l'ensemble des structures éducatives.¹²⁸¹²⁹ Cette loi, adoptée en vue la transposition intégrale de la directive «race» 2000/43/CE, de la directive cadre 2000/78/CE et de la directive modifiée sur l'égalité de traitement 2002/73/CE, entrera en vigueur au 1^{er} avril 2006 et va au-delà des exigences des directives respectives, puisqu'elle couvre de manière égale tous les motifs de discrimination hormis l'âge (à savoir le sexe, l'origine ethnique, les convictions religieuses ou autres, l'orientation sexuelle et le handicap).¹³⁰ Ses dispositions visent les structures préscolaires et d'accueil, l'enseignement primaire et secondaire, et l'éducation municipale des adultes. La loi interdit la discrimination directe et indirecte, y compris le harcèlement, les injonctions à pratiquer la discrimination et la victimisation, et applique le renversement de la charge de la preuve en cas de présomption de discrimination. La loi impose en outre à l'éducateur l'obligation d'appliquer des mesures dites «actives», en ce compris un programme annuel de promotion de l'égalité. Les compétences des médiateurs en place (DO, HomO, HO et JämO) ont été élargies en conséquence; ils peuvent désormais également représenter en justice un élève/une victime de discrimination. Les plaintes sont introduites devant les juridictions ordinaires et les sanctions sont des indemnités pour infraction et perte économique pour cause de discrimination.

1.2 Modifications en matière de prestations pour enfants

Le Parlement a récemment adopté les amendements à la loi 1947:529 relative aux prestations pour enfants en vue d'en rendre les règles non sexistes. Les prestations en question étaient, jusqu'ici, versées en règle générale à la mère. La loi modifiée prévoit que les parents séparés qui partagent la garde peuvent, s'ils en conviennent, se répartir les prestations à parts égales – la condition étant que l'enfant ou les enfants vive(nt) pendant des périodes régulières avec leur mère et leur père, respectivement. Les parents séparés ayant la garde partagée peuvent également demander conjointement que l'allocation soit intégralement versée au père.

1.3 Projet de loi visant améliorer la protection des salariés en congé parental

Le gouvernement a présenté, en mars, un projet de loi pour l'amélioration de la protection des salariés en congé parental, et des salariés travaillant sur la base d'un contrat à durée déterminée.¹³¹ Je m'attacherai plus particulièrement ici aux nouvelles règles relatives aux salariés en congé parental, qui devrait entrer en vigueur le 1^{er} juillet 2006. Le projet de loi contient de nouvelles dispositions sur le recours aux contrats à durée déterminée, dont l'entrée en vigueur est proposée au 1^{er} juillet 2007 et qui ne seront pas décrites ci-après.

La proposition relative aux salariés en congé parental implique l'amendement de la loi 1982:80 sur la protection du travail et de la loi 1995:584 sur le congé parental. Selon une modification proposée de l'article 11 de la loi de 1982, le licenciement d'un salarié en congé parental conformément à la loi de 1995 sur le congé parental ne «prend pas effet» avant que le salarié soit de retour au travail (ou, selon l'information initiale disponible au moment du licenciement, aurait dû être de retour au travail). Autrement dit, la période de préavis ne commence à courir que lorsque le salarié est ou aurait dû être de retour au travail. Le gouvernement suggère également dans son projet de loi de remplacer l'interdiction actuelle de licenciement visée à l'article 16 de la loi de 1995 sur le congé parental par une interdiction plus générale de traitement différencié défavorisant les candidats ou les salariés pour des motifs liés au congé parental pris en vertu de cette loi, lorsque l'employeur prend une décision en matière d'emploi, de promotion ou de formation professionnelle, applique une rémunération ou d'autres conditions de travail, gère ou répartit les tâches, donne un préavis, etc. Selon l'article 17, un licenciement dont le motif

¹²⁸ *Lag (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.*

¹²⁹ Voir également le projet de loi n° 2005/06:38 du gouvernement.

¹³⁰ La nouvelle loi couvrira également les étudiants victimes d'autres types de harcèlement ou d'atteinte à leur dignité de la part d'autres étudiants ou du personnel scolaire.

¹³¹ Prop. 2005/06:185, *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen.*

est exclusivement lié au congé parental peut être déclaré nul et sans effet. La loi modifiée applique également le renversement de la charge de la preuve (article 24), comme c'est le cas pour la loi sur l'égalité des chances. Enfin, la proposition suggère d'abolir l'exigence d'une ancienneté de six mois pour pouvoir exercer le droit au congé parental dans certaines situations. Le médiateur chargé de l'égalité des chances aura compétence pour représenter une victime en justice lorsque les allégations se fondent sur la loi de 1995.

1.4 Une Commission d'enquête propose une «Loi unique de non-discrimination»

La Commission d'enquête «Discrimination» a présenté en février 2006, après quatre années d'enquête, ses conclusions concernant une législation consolidée de lutte contre la discrimination qui couvre tous les motifs de discrimination et tous les domaines de la vie en société.¹³²

La proposition vise à réunir les sept lois nationales actuelles en matière de discrimination (y compris la loi de 1991 sur l'égalité des chances, la loi de 2001 sur les étudiants des universités et la loi de 2003 sur l'interdiction de discrimination, qui visent toutes la discrimination fondée sur le sexe) par une loi unique portant sur l'interdiction de la discrimination et d'autres mesures anti-discrimination, et englobant tous les motifs et tous les domaines de la vie sociale. La nouvelle loi couvrirait non seulement le sexe, l'origine ethnique, les convictions religieuses et autres, l'orientation sexuelle et l'handicap fonctionnel, mais également l'identité sexuelle et l'âge, qui n'étaient pas explicitement couverts jusqu'ici par la législation anti-discrimination. La loi proposée s'articule en quatre chapitres: le premier contient des clauses introductives et des définitions; le second concerne la vie professionnelle; le troisième concerne l'éducation et d'autres domaines de l'activité sociale; et le quatrième inclut les règles régissant les modalités de contrôle du respect de la loi. La Commission propose en outre que les quatre médiateurs actuels (respectivement chargés des questions d'égalité, de discrimination ethnique, d'handicap et de discrimination pour cause d'orientation sexuelle) soient fusionnés en une seule et même autorité, le Bureau du médiateur contre la discrimination, compétente pour tous les motifs de protection.

La nouvelle loi consiste essentiellement en une version consolidée de la législation en vigueur à ce jour. Elle introduit cependant de nouvelles règles en raison des nouveaux motifs introduits, en l'occurrence l'identité sexuelle et l'âge. La première est définie comme «l'identité, l'apparence ou le comportement d'une personne en termes de sexe, que cette identité, cette apparence ou ce comportement diffère, ou non, de ce qui est traditionnellement considéré comme la norme pour les hommes et les femmes respectivement», et couvre donc les «transsexuels». L'un des axiomes a été que la protection devait être aussi égale que possible face aux différents motifs de discrimination. En ce qui concerne le sexe, une interdiction de discrimination fait défaut à ce jour dans certains domaines de la vie en société tels que les services sociaux, les services de santé et de soins médicaux, etc. Le champ de la nouvelle loi s'étendrait à ces secteurs. En ce qui concerne la discrimination fondée sur l'âge, en revanche, des études complémentaires sont jugées nécessaires avant qu'une interdiction de discrimination puisse être formulée dans des domaines tels que l'accès aux biens, aux services et au logement, aux réunions et manifestations publiques, au régime des assurances sociales et aux services sociaux, aux services médicaux et de santé, etc.

Une nouveauté de la loi proposée réside dans l'intention de couvrir non seulement les personnes physiques, mais également les personnes morales dans les domaines d'activité de la société où cette couverture se justifie (mesures sur le marché du travail, création ou exploitation d'une entreprise, affiliations, accès aux biens, aux services et au logement, nominations et affectations à des fonctions publiques, etc.). Le fait que l'interdiction de discrimination en ce qui concerne l'accès aux biens, aux services et au logement s'applique à toute personne (y compris physique) qui les propose au grand public est un autre élément novateur de la proposition.

¹³² En ce qui concerne les termes de référence de la Commission d'enquête, voir également Dir. 2002:11, 2003:69 et 2005:8. La proposition a été publiée dans la série «Rapports du gouvernement suédois» sous la référence SOU 2006:22, et contient quelque 1 500 pages.

La date proposée pour l'entrée en vigueur de la législation, qui va maintenant faire l'objet d'une procédure de consultation, est le 1^{er} janvier 2008.

2. Initiatives au niveau des politiques et autres développements: projet de loi du gouvernement concernant les politiques en matière d'égalité entre les hommes et les femmes

Le gouvernement a présenté le 22 mars 2006 un projet de loi sur ses futures politiques dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes.¹³³ La finalité primordiale est que «Les femmes et les hommes puissent exercer le même pouvoir d'influence sur la société et sur leurs propres vies». Le projet définit en outre quatre objectifs secondaires, respectivement axés sur l'égalité de représentation au sein de la société, l'égalité économique, l'égalité de répartition des tâches familiales non rémunérées et l'abolition de la violence envers les femmes. Le gouvernement annonce également son intention de mettre en place une Agence nationale pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

¹³³ Prop. 2005/06:155, *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*.