

Revue du droit européen de l'égalité des genres



Dans ce numéro:

Maria do Rosário Palma Ramalho

*La conciliation entre vie familiale et
vie professionnelle et le principe de l'égalité
entre hommes et femmes en matière d'emploi*

Nurhan Süral

*La compatibilité de la législation turque
relative à la grossesse et à la maternité
avec l'acquis communautaire*

Revue du droit européen de l'égalité des genres

2009–2

**RÉSEAU EUROPÉEN D'EXPERTS JURIDIQUES
DANS LE DOMAINE DE L'ÉGALITÉ DES GENRES**

Commission européenne
Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances
Unité EMPL/G/2
Thème
Égalité, Action contre la Discrimination: Questions juridiques

La présente publication a été commanditée par la Commission européenne dans le cadre du programme PROGRESS (décision n° 1672/2006/CE du Parlement européen et du Conseil, JO L 315/1 du 15 novembre 2006).

Pour de plus amples informations concernant le programme PROGRESS, le lecteur est invité à consulter le site: http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_fr.htm

Comité de rédaction:

Susanne Burri
Hanneke van Eijken
Hélène Masse-Dessen
Christopher McCrudden
Sacha Prechal

Production:

Anne Bigwood
Susanne Burri
Frans van Eck
Hanneke van Eijken
Titia Hijmans van den Bergh
Titia Kloos
Simone van der Post

Manuscrit terminé en novembre 2009.

Les informations communiquées dans la présente Revue reflètent, autant que faire se peut, la situation au 1 octobre 2009. Traduit de l'anglais par Anne Bigwood.

Le contenu du présent document ne reflète pas nécessairement l'opinion ou le point de vue de la Commission européenne, direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances. Ni la Commission européenne ni aucune personne agissant en son nom ne sont responsables de l'utilisation qui pourrait être faite des informations contenues dans cette publication.

Table des matières

Introduction		1
<i>Susanne Burri</i>		
Membres du réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres		6
La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et le principe de l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi		7
<i>Maria do Rosário Palma Ramalho</i>		
La compatibilité de la législation turque relative à la grossesse et à la maternité avec l'acquis communautaire		16
<i>Nurhan Süral</i>		
Évolutions récentes des politiques et de la législation de l'UE		26
<i>Hanneke van Eijken</i>		
Derniers développements au niveau de la jurisprudence de la Cour européenne de justice		28
<i>Hanneke van Eijken</i>		
Derniers développements au niveau de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme		34
<i>Hanneke van Eijken</i>		
Nouvelles des États membres de l'UE et des pays de l'EEE		
ALLEMAGNE	Beate Rudolf	37
AUTRICHE	Anna Sporrer	39
BELGIQUE	Jean Jacquain	42
BULGARIE	Genoveva Tisheva	45
CHYPRE	Lia Efstratiou-Georgiades	48
DANEMARK	Ruth Nielsen	51
ESPAGNE	Berta Valdés	53
ESTONIE	Anneli Albi	55
FINLANDE	Kevät Nousiainen	59
FRANCE	Sylvaine Laulom	61
GRÈCE	Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos	63
HONGRIE	Csilla Kollonay Lehoczky	66
IRLANDE	Frances Meenan	69
ISLANDE	Herdís Thorgeirsdóttir	73
ITALIE	Simonetta Renga	74
LETONIE	Kristīne Dupate	78
LIECHTENSTEIN	Nicole Mathé	80
LITUANIE	Tomas Davulis	83
LUXEMBOURG	Anik Raskin	85
MALTE	Peter Xuereb	87
NORVÈGE	Helga Aune	89
PAYS-BAS	Rikki Holtmaat	91
POLOGNE	Eleonora Zielińska	93
PORTUGAL	Maria do Rosário Palma Ramalho	96

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	Kristina Koldinská	97
ROUMANIE	Roxana Teşiu	99
ROYAUME-UNI	Aileen McColgan	101
SLOVAQUIE	Zuzana Magurová	103
SLOVÉNIE	Tanja Koderman Sever	106
SUÈDE	Ann Numhauser-Henning	108

Introduction

*Susanne Burri**

Dans son rapport 2008 sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la Commission européenne fait état d'une progression continue du taux moyen de l'emploi féminin au sein de l'Union européenne,¹ lequel a atteint 57,2% en 2006 dans l'UE-27 et met l'objectif de Lisbonne (60% en 2010) à portée de main. En parallèle, le taux de chômage des femmes atteignait son niveau le plus bas depuis dix ans (9%). Voilà des nouvelles assurément réjouissantes! Une autre étude montre, de surcroît, que l'égalité entre les femmes et les hommes pourrait contribuer à une hausse de 15 à 45% du revenu national brut.² L'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes est, en outre, en diminution,³ même s'il s'est établi encore à 14,4% en 2006 et qu'il est plus marqué encore entre les femmes et les hommes de plus de 55 ans (17,8%). Il reste également important entre les hommes et les femmes ayant des enfants à charge (29%). Le travail à temps partiel continue d'être beaucoup plus répandu parmi les femmes que parmi les hommes, puisque les trois quarts de l'ensemble des effectifs à temps partiel sont féminins. Ces chiffres soulignent l'importance de la question de la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale. Il est préoccupant par ailleurs que l'écart de rémunération entre femmes et hommes ne se réduise pas et qu'il reste, en moyenne, de 15% dans l'UE depuis 2003. La ségrégation verticale reste également très marquée: un tiers seulement des dirigeants d'entreprises sont des femmes. La ségrégation sectorielle et occupationnelle reste, elle aussi, relativement élevée, en particulier en Estonie, en Slovaquie, en Lettonie et en Finlande.⁴

La Commission et les partenaires sociaux européens ont pris plusieurs initiatives pour tenter de remédier à certains problèmes au moins en matière d'emploi: elles consistent essentiellement à favoriser des périodes de congé plus longues dans une perspective de conciliation entre vie professionnelle, privée et familiale. Mais des mesures s'avèrent également nécessaires en ce qui concerne la garde des enfants; les salariés devraient pouvoir influencer davantage la fixation de leur horaire personnel de travail, et les structures périscolaires offrant une large gamme d'activités aux enfants devraient être élargies. La position des personnes exerçant une activité indépendante sera probablement également consolidée.

La proposition portant modification de la directive 92/85/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail est toujours en cours de

* Coordinatrice du réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et Professeur associé à la Faculté de droit de l'Université d'Utrecht (Genre et Droit).

¹ Commission européenne, *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes – 2008*, Luxembourg: Office des publications des Communautés européennes, 2008, p. 4.

² Bulletin Quotidien Europe n° 9998, 15 octobre 2009.

³ Commission européenne, *Report sur l'égalité entre les femmes et les hommes - 2008*, Luxembourg: Office des publications des Communautés européennes, 2008, p. 8.

⁴ Expert Group on Gender and Employment (EGGE) de la Commission européenne, F. Bettio & A. Verashchagina, *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU*, Commission européenne, Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2009, p. 7.

discussion.⁵ Aucune décision n'a encore été prise au niveau du Parlement européen. Les modifications proposées portent plus particulièrement sur les dispositions relatives à la durée du congé de maternité, à la protection contre le licenciement et aux droits des travailleuses enceintes et accouchées en matière d'emploi. La durée du congé de maternité (article 8) passerait de 14 à 18 semaines, dont six semaines doivent être prises après l'accouchement. Il n'y aurait plus d'obligation de prendre un nombre minimum de semaines avant la naissance. Tout congé de maladie accordé en raison d'une maladie ou de complications liées à la grossesse, survenant quatre semaines ou plus avant l'accouchement, ne devrait pas avoir d'incidence sur la durée du congé de maternité. La directive contiendrait l'interdiction explicite (à l'article 10, conformément à la jurisprudence de la CJCE)⁶ de toute mesure préparant à un licenciement éventuel qui ne relèverait pas des cas d'exception durant le congé de maternité. De surcroît, si une femme est licenciée dans les six mois qui suivent la fin de son congé de maternité, elle doit pouvoir exiger de l'employeur qu'il lui donne par écrit les motifs justifiés de son licenciement. La rémunération versée durant le congé de maternité serait équivalente au salaire mensuel complet perçu avant ce congé (article 11, paragraphe 1 sous a). Les États membres pourraient néanmoins fixer un plafond à condition qu'il ne soit pas inférieur à la prestation versée en cas de maladie. Enfin, une travailleuse devrait pouvoir, pendant son congé de maternité ou au retour de celui-ci, demander à son employeur de modifier son rythme et son horaire de travail pour tenir compte de sa nouvelle situation familiale, et l'employeur aurait l'obligation d'examiner cette requête – sans être tenu pour autant de l'accepter ou d'y donner suite. Il est difficile de savoir à ce stade à quelles modifications de la proposition les débats au sein du Parlement européen pourraient donner lieu.

La seconde proposition dans le domaine de l'égalité des genres concerne l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogerait (en cas d'adoption) la directive 86/613/CEE.⁷ De nombreuses dispositions de cette proposition correspondent à celles de la directive 86/613/CEE, mais elles ont été actualisées pour tenir compte des directives les plus récentes en matière d'égalité. On peut citer à cet égard les définitions du concept de discrimination et d'action positive, les dispositions relatives à l'indemnisation et la réparation, et les organismes nationaux chargés de l'égalité de traitement. Les dispositions s'appliquent aux travailleurs indépendants et aux conjoints aidants ou partenaires de vie des travailleurs indépendants reconnus en droit national qui ne sont ni salariés ni associés à l'entreprise (article 2). Les propositions de changements les plus importants concernent l'article 7, qui dispose que les femmes exerçant une activité indépendante et les conjointes aidantes devraient pouvoir, à leur demande, avoir droit au même congé de maternité que celui prévu dans la directive 92/85/CEE. Le congé de maternité devrait être rémunéré à un niveau au moins équivalent au versement que recevrait la travailleuse en cas de maladie sous réserve du plafond éventuellement fixé par la législation nationale. Les femmes exerçant une activité indépendante devraient avoir accès en outre, dans la mesure du possible, à des

⁵ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil portant modification de la directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, COM (2008) 637.

⁶ CJCE, arrêt du 11 octobre 2007, affaire C-460/06, *Paquay*.

⁷ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante et abrogeant la directive 86/613/CEE, COM (2008) 636.

services de remplacement temporaire à titre d'alternative à l'indemnité financière. Cette proposition a été adoptée, moyennant certains amendements, par le Parlement européen en première lecture.⁸ Les amendements portent notamment sur l'enregistrement obligatoire des conjoints aidants en vue de leur affiliation éventuelle aux régimes d'assurance couvrant la maladie, l'invalidité et la vieillesse; sur quelques éclaircissements quant à l'application des droits aux partenaires de vie; et sur la protection sociale des conjoints aidants et des partenaires de vie contre la maladie, l'invalidité et la vieillesse en vue de leur attribuer des droits individuels. Il appartient maintenant au Conseil de réagir à la proposition et aux amendements du Parlement européen.

Les deux propositions traduisent la volonté de la Commission d'harmoniser la législation de l'UE en matière d'égalité des genres. Les droits des travailleuses en particulier sont renforcés en ce qui concerne la grossesse et la maternité. Il s'agit incontestablement d'une avancée puisque le versement de la rémunération complète, ou presque, est obtenu durant le congé de maternité – étant entendu toutefois que les États membres conservent la possibilité de fixer un plafond inférieur à la rémunération intégrale, pour autant que l'allocation soit adéquate et au moins équivalente à la prestation en cas de maladie. Les droits proposés à l'intention des femmes exerçant une activité indépendante et des conjointes aidantes ou partenaires de vie en rapport avec la grossesse et la maternité sont assurément de moindre envergure. Il est important, à mon avis, de renforcer la position des femmes – qu'elles soient salariées ou indépendantes – pendant leur congé de grossesse et de maternité, en particulier pour ce qui concerne les aspects financiers. De longs congés de maternité ne contribuent cependant pas intrinsèquement à une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales entre femmes et hommes. Il est donc essentiel de prévoir également d'autres formes de congé – congé de paternité et congé parental notamment – à des conditions qui les rendent accessibles à tous les parents qui le souhaitent, y compris ceux dont les revenus sont peu élevés. Il est frappant que les deux propositions de la Commission s'attachent en premier lieu à renforcer les droits des femmes en rapport avec la grossesse et le congé de maternité, et qu'elles accordent moins d'attention aux questions de conciliation – lesquelles sont partiellement visées par la directive relative au congé parental (96/34/CE), qui met en œuvre l'accord-cadre des partenaires sociaux européens. Ces derniers sont, par conséquent, habilités à modifier leur accord – ce qu'ils ont fait récemment.

Les partenaires sociaux européens sont parvenus à un accord sur la question du congé parental, ce qui pourrait conduire à l'abrogation de la directive 96/34/CE,⁹ à savoir la directive qui met en œuvre leur premier accord en la matière.¹⁰ La Commission européenne a publié une proposition portant application de l'accord-cadre révisé conclu par les partenaires sociaux européens.¹¹ Si la proposition est approuvée, la durée du congé parental individuel lors d'une naissance ou d'une adoption passera de trois à quatre mois par parent. Le droit au congé parental est un droit individuel qui ne devrait pas pouvoir être transféré d'un parent à l'autre. Au

⁸ P6_TA(2009)0364.

⁹ Voir le récent arrêt de la CJCE concernant l'interprétation de la clause 2 de l'accord-cadre mis en œuvre par la directive 96/34/CE en rapport avec le licenciement: CJCE, arrêt du 22 octobre 2009, affaire C-116/08 (*Meerts*).

¹⁰ Voir <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=420&langId=fr&newsId=526&furtherNews=yes>, consulté le 21 juin 2009.

¹¹ Proposition de directive du Conseil portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE, COM (2009) 410.

moins un des quatre mois ne peut être transféré, quelles que soient les circonstances, et ce mois est perdu si un seul des parents prend un congé parental. Cette disposition vise à encourager un recours plus égal au congé parental de la part des pères et des mères. L'accord s'applique à tous les salariés indépendamment de leur type de contrat (travail à temps partiel, travail à durée déterminée, etc.). Les parents rentrant d'un congé parental peuvent demander l'aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail pendant une période donnée. L'employeur doit examiner et répondre à ces demandes en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur. Si l'allongement du congé parental, et sa neutralité en termes de sexe, constituent assurément un progrès par rapport à la situation actuelle, une lacune de l'accord-cadre réside dans le fait qu'il n'exige le versement d'aucune rémunération ni allocation durant le congé. Il est probable dès lors qu'en pratique, les femmes seront davantage disposées que les hommes à prendre ce type de congé.

Permettez-moi, après ce bref aperçu des propositions législatives en cours dans le domaine de l'égalité des genres au niveau européen, d'aborder le contenu de ce quatrième numéro de la *Revue du droit européen de l'égalité des genres*, désormais disponible non seulement en version électronique, mais également en version papier (en anglais). Les deux articles présentés dans ce numéro développent le thème de la conciliation entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale. Maria do Rosário Palma Ramalho met en évidence le lien entre l'égalité des genres et les questions de conciliation, en particulier lorsqu'elle analyse les difficultés d'application de cette égalité dans un contexte où la discrimination sur le lieu de travail est souvent liée aux responsabilités de garde et de soins. Elle critique l'approche actuelle de la maternité en tant qu'exception au principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en soulignant les limites d'une telle approche. Elle suggère de poursuivre plutôt une approche intégrée abordant conjointement la protection de la maternité et celle de la paternité, et reconnaissant qu'une conciliation dûment pondérée de la vie professionnelle et de la vie familiale est une condition déterminante de l'égalité des genres.

Nurhan Süral propose pour sa part un aperçu des principales dispositions du droit turc relatives à la grossesse et la maternité à la lumière de l'acquis communautaire. Elle estime que le droit de l'UE dans le domaine de l'égalité des genres a eu un impact incontestable sur le droit du travail en Turquie et qu'il y a engendré de nombreux changements législatifs. Nurhan Süral met par ailleurs en évidence les inconvénients de mesures de protection qui, en raison de leur générosité même (congé de maternité de longue durée notamment), risquent de dissuader les employeurs d'engager des femmes. Rappelant le taux d'emploi relativement faible des femmes en Turquie, Süral insiste sur la nécessité de mesures destinées à le faire augmenter et à faciliter la conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale, non seulement sur le plan du droit, mais également sur le plan pratique. Elle sait que la tâche s'annonce difficile, compte tenu en particulier de l'historique des relations du travail en Turquie et de la réticence des partenaires sociaux de s'engager à l'égard d'un assouplissement des conditions de travail.

Dans leurs contributions individuelles, les experts juridiques indépendants du réseau européen dans le domaine de l'égalité des genres décrivent un certain nombre d'évolutions intéressantes au niveau national. Ils analysent les initiatives législatives, la jurisprudence récente et les politiques en vigueur dans les 27 États membres de l'Union européenne et les trois pays de l'EEE (Islande, Liechtenstein et Norvège).

Certains pays ont adopté de nouvelles dispositions législatives. Tel est le cas de la Belgique, qui a amélioré la protection des femmes enceintes exposées à des risques pour leur santé. L'Italie a pris des mesures pour lutter contre la violence envers les femmes en instaurant notamment l'interdiction des «actes de persécution» (harcèlement criminel, par exemple). Aux Pays-Bas, les employeurs sont tenus de protéger autant que possible leurs salariés à l'encontre de pressions psychosociales, et la discrimination figure désormais explicitement dans la liste des causes éventuelles de ce type de pression. En revanche, une proposition de modification du code bulgare de la famille en vue d'y incorporer la reconnaissance des partenaires de vie – y compris les partenariats entre personnes du même sexe – a suscité un vif débat au sein de la société, et n'a pas été adoptée. Une proposition de projet de loi sur le partenariat civil – incluant également les couples du même sexe – a été publiée en Irlande, mais le débat n'a pas encore commencé. En France, c'est un récent arrêt de la Cour de cassation qui a fait débat à propos des avantages octroyés, dans le cadre des régimes de pension, aux mères ayant élevé des enfants – la Cour ayant considéré que ces avantages allaient à l'encontre de l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme. Au Royaume-Uni, le projet attendu de longue date en vue d'une nouvelle loi sur l'égalité, rassemblant dans un seul et même texte toutes les dispositions législatives en matière de discrimination, a été publié. En République tchèque, le projet de loi anti-discrimination a enfin été adopté après pratiquement deux ans de débats parlementaires. En Grèce, les mesures d'action positive adoptées en 2008 pour garantir qu'un tiers au moins du nombre total de candidats présentés dans le pays soient des femmes ont été appliquées pour la première fois lors des dernières élections.

Le réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres a récemment réalisé trois publications à l'intention du grand public.¹² Tout d'abord, la publication officielle «Égalité des genres: les règles de l'UE et leur transposition en droit national», qui propose un aperçu succinct et thématique des principales caractéristiques du droit européen en matière d'égalité des genres et de sa transposition dans les 27 États membres de l'Union européenne, ainsi que dans les pays de l'EEE où s'applique la majeure partie de ce droit, à savoir l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège. La deuxième publication a été consacrée à la transposition en droit national de la directive 2004/113/CE sur l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services. La troisième publication s'intéresse à un concept assez neuf, à savoir la discrimination multiple – laquelle désigne toute discrimination fondée sur plusieurs motifs (genre et handicap, par exemple). Les publications du réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres peuvent être consultées à l'adresse suivante:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=fr>

Les membres du comité de rédaction forment le vœu que vous trouverez plaisir et intérêt à la lecture de la présente Revue et seraient heureux de connaître vos réactions, commentaires et suggestions à son propos – de même que vos propositions de futurs articles. Une version imprimée (en anglais) peut être obtenue gratuitement sur simple demande (EU-network.law@uu.nl).

¹² Ces publications sont disponibles sur: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=fr>, consulté le 4 novembre 2009. Les publications officielles peuvent être obtenues gratuitement sur simple demande: http://bookshop.europa.eu/eubookshop/index.action?request_locale=FR, consulté le 4 novembre 2009.

Membres du réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres

Coordinatrice:

Susanne Burri, Université d'Utrecht (Pays-Bas)

Coordinatrice adjointe:

Hanneke van Eijken, Université d'Utrecht (Pays-Bas)

Comité exécutif:

Sacha Prechal, Université d'Utrecht (Pays-Bas)

Christopher McCrudden, Université d'Oxford (Royaume-Uni)

Hélène Masse-Dessen, avocate au Conseil d'État et à la Cour de Cassation (France)

Susanne Burri, Université d'Utrecht (Pays-Bas)

Experts nationaux:

Beate Rudolf (Allemagne), Université libre de Berlin, Département de droit

Anna Sporrer (Autriche), Association pour l'accès des femmes à la justice

Jean Jacqmain (Belgique), Université libre de Bruxelles, Faculté de droit

Genoveva Tisheva (Bulgarie), Fondation bulgare des recherches de genre

Evangelia Lia Eftstratiou-Georgiades (Chypre), avocate

Ruth Nielsen (Danemark), Copenhagen Business School, Département de droit

Berta Valdes (Espagne), Université Castilla-La Mancha, Faculté de droit

Anneli Albi (Estonie), University of Kent, Kent Law School

Kevät Nousiainen (Finlande) Université de Helsinki, Faculté de droit

Sylvaine Laulom (France), Université Jean Monnet, Saint-Étienne, Faculté de droit

Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos (Grèce), avocate

Csilla Kollonay Lehoczky (Hongrie), Université Eötvös Loránd, Département Droit du travail et droit social

Frances Meenan (Irlande), avocate, Four Courts, Bibliothèque de droit, Dublin

Herdís Thorgeirsdóttir (Islande), Université Bifrost, Faculté de droit

Simonetta Renga (Italie), Université de Ferrare, Faculté de sciences économique

Kristīne Dupate (Lettonie), Université de Lettonie, Faculté de droit

Nicole Mathé (Liechtenstein), Université de Vienne

Tomas Davulis (Lituanie), Université de Vilnius, Faculté de droit

Anik Raskin (Luxembourg), Conseil national des femmes du Luxembourg

Peter G. Xuereb (Malte), Université de Malte, Faculté de droit

Helga Aune (Norvège), Université d'Oslo, Faculté de droit

Rikki Holtmaat (Pays-Bas), Université de Leiden, Faculté de droit

Eleonora Zielinska (Pologne), Université de Varsovie, Faculté de droit et d'administration

Maria do Rosário Palma Ramalho (Portugal), Université de Lisbonne, Faculté de droit

Kristina Koldinská (République tchèque), Université Charles, Faculté de droit

Roxana Teșiu (Roumanie), conseillère juridique indépendante

Aileen McColgan (Royaume-Uni), King's College London

Zuzana Magurová (Slovaquie), Académie slovaque des Sciences, Institut de l'État et du droit

Tanja Koderman Sever (Slovénie), conseillère juridique indépendante

Ann Numhauser-Henning (Suède), Université de Lund, Faculté de droit

Experts ad hoc:

Dagmar Schiek, Université de Leeds (Royaume-Uni)

Christa Tobler, Université de Leiden (Pays-Bas) et Université de Bâle (Suisse)

La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi

Maria do Rosário Palma Ramalho *

1. Les difficultés pratiques liées à la mise en œuvre du principe communautaire d'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le domaine du travail et de l'emploi

Le point de départ de cette réflexion est un constat très clair, à savoir que la mise en œuvre du principe communautaire d'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le domaine du travail et de l'emploi pose certaines difficultés pratiques.

Les droits de la personne en matière d'égalité de traitement hommes-femmes ont été officiellement reconnus il y a cinquante ans par le traité de Rome, qui consacre le principe de l'égalité des rémunérations (article 119 du traité). Leur champ d'application n'a cessé de s'élargir depuis 1975 au travers d'une série de directives, qui ont été transposées dans les États membres. Depuis de nombreuses années, les dispositions du traité et des directives qui concernent l'égalité des genres font l'objet d'une jurisprudence abondante et créative de la Cour de justice. À la lumière de cet acquis, les grands principes et la législation en matière d'égalité hommes-femmes ont été renforcés et élargis dans les traités d'Amsterdam et de Nice (article 2, article 3, paragraphe 2, article 13 et article 141 du TCE). Enfin, ces droits ont été intégrés au traité de Lisbonne (article 3, paragraphe 3, deuxième alinéa, du TUE et articles 8, 10, 19, 153, paragraphe 1, point i), et 157, du TFUE) et seront même renforcés par la reconnaissance officielle de l'effet contraignant de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (article 6, paragraphe 1, du TUE) qui aborde, elle aussi, ces questions.

En dépit de ces progrès notables sur la voie de l'égalité hommes-femmes en matière d'emploi, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi (y compris l'accès aux promotions et aux formations), l'égalité de traitement en matière de rémunération et de sécurité sociale, la protection des droits liés à la maternité et, plus généralement, la conciliation entre responsabilités familiales et vie professionnelle, nul n'ignore les difficultés liées à la mise en œuvre pratique du principe lui-même, qui est loin d'être effectif. De plus, ces difficultés pratiques sont communes à des États membres dont le développement économique, les modalités de travail et le contexte social et culturel varient considérablement.

En résumé, la reconnaissance formelle des règles en matière d'égalité hommes-femmes et les méthodes traditionnellement utilisées pour en assurer la mise en œuvre ne suffisent pas à garantir l'effectivité du principe lui-même. La non-effectivité de ce principe dans le domaine du travail et de l'emploi a fait l'objet de nombreuses études.¹

* Docteur en droit; professeur titulaire de droit du travail à l'université de Lisbonne (faculté de droit); membre du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

¹ Nous avons participé à deux études internationales dans ce domaine. Réalisées au niveau européen et bénéficiant du soutien financier de la Commission européenne, ces travaux ont fait appel à des experts qui, issus de plusieurs États membres, présentaient des profils très différents. Le premier projet concernait l'écart de rémunération entre hommes et femmes et le rapport final intitulé

Ces travaux montrent qu'il existe manifestement un lien entre l'égalité (ou l'inégalité) de traitement entre femmes et hommes en matière d'accès à l'emploi et dans la vie professionnelle, d'une part, et la question de la conciliation entre vie de famille et vie professionnelle, d'autre part. Nous examinerons ce lien plus en détail dans la suite de cette analyse.

2. Le lien entre les pratiques discriminatoires fondées sur le genre au travail et la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle par les femmes et les hommes

L'examen des principaux facteurs responsables de la non-effectivité du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes fait clairement apparaître l'existence d'un lien entre les pratiques discriminatoires fondées sur le genre au travail et la question de la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle par les hommes et les femmes.

La non-effectivité du principe d'égalité hommes-femmes dans le domaine du travail et de l'emploi peut être imputée, à notre avis, aux cinq facteurs suivants: i) la faible visibilité du principe lui-même; ii) la complexité des notions utilisées dans la législation en matière de discrimination fondée sur le genre; iii) les difficultés liées aux procédures judiciaires dans le domaine de l'égalité hommes-femmes; iv) la distinction traditionnellement opérée sur le marché du travail entre professions «féminines» et professions «masculines»; et v) les préjugés quant à la répartition des responsabilités tant professionnelles que familiales.²

Ces facteurs peuvent être brièvement décrits de la manière suivante:

- i) Le premier facteur à l'origine du manque d'effectivité du principe d'égalité entre les genres est la faible visibilité du principe lui-même, non seulement en droit, mais également dans le cadre de son application pratique par les cours et tribunaux, ainsi que pour les partenaires sociaux. D'une part, les questions liées à l'égalité hommes-femmes ne sont pas toujours clairement définies dans la législation et sont peu familières aux juridictions, qui appliquent rarement les dispositions législatives concernées; d'autre part, l'égalité des genres ne figure pas parmi les préoccupations majeures des syndicats et n'est certainement pas une question importante aux yeux des employeurs. Enfin, dans de nombreux pays,

«Garantir l'égalité de rémunération entre femmes et hommes dans l'Union Européenne», Lisbonne (CITE), 2004 (également disponible en anglais sous le titre «*Guaranteeing Equal Pay between Women and Men in the European Union*» et en portugais sous le titre «*Garantir a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens na União Europeia*») a été rédigé par Maria Do Rosário Palma Ramalho. Le second projet, qui était consacré à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, a fait l'objet d'un rapport final publié sous le titre «*Concilier famille et travail pour les hommes et les femmes: droit et pratiques*», Athènes - Bruxelles (Ant. N. Sakkoulas / Bruylant), 2005.

Pour une vue d'ensemble de ces questions, voir également «*Legal Approaches to some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries*», par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=en&moreDocuments=yes>

² Ces conclusions figurent dans l'ouvrage de Rosário Palma Ramalho, *Garantir l'égalité de rémunération ...* » précité, 42 ss. Elles sont basées sur un questionnaire adressé aux partenaires du projet, qui concernait le diagnostic des pratiques discriminatoires en matière d'emploi et au travail. Il importe de souligner que ces conclusions étaient communes à tous les États membres concernés, dont les situations économiques et les traditions sociales sont pourtant différentes.

- cette question ne semble pas être considérée comme une priorité par les services d'inspection publique.
- ii) Le deuxième facteur est lié aux notions techniques utilisées dans le contexte de l'égalité de traitement hommes-femmes. En fait, des concepts tels que «discrimination indirecte», «même travail» et «travail de valeur égale» ne sont pas très clairs. Ils sont difficiles à intégrer et encore plus difficiles à expliquer.
 - iii) Le troisième facteur concerne les difficultés rencontrées dans le cadre des procédures judiciaires en matière d'égalité des genres. Il est notoire que les actions en justice sont rares dans ce domaine, et leur aboutissement positif plus rare encore - la preuve des faits allégués étant souvent difficile à apporter par manque de comparateur concret. Toutefois, même lorsque les procédures judiciaires aboutissent, les résultats obtenus ne contribuent guère à faire évoluer l'ensemble de la législation en matière d'égalité de traitement hommes-femmes, puisque leur effet est limité à la partie demanderesse.
 - iv) Le quatrième facteur à mettre en lumière a une cause économique. Il est lié à la distinction traditionnellement opérée sur le marché du travail entre les professions et les domaines d'activités économiques qui sont dominés par les femmes (les «professions féminines») et ceux où les emplois sont principalement exercés par des hommes (les «professions masculines»). Le fait est que cette distinction ou «ségrégation» va souvent de pair avec une moindre valeur accordée aux professions dites féminines (ainsi, le travail dans des services sociaux, qui est perçu comme un domaine d'activité principalement féminin, est considéré comme ayant moins de valeur que d'autres types de professions principalement masculines). Cette «ségrégation naturelle» du marché du travail est directement à l'origine d'une discrimination systématique. Celle-ci n'oppose pas deux travailleurs individualisés (la femme A *contre* l'homme B), mais se produit sur l'ensemble du marché de l'emploi entre différentes catégories de travailleurs ou entre différentes professions. On peut aisément comprendre que lorsque le marché de l'emploi fait ainsi l'objet d'une ségrégation en fonction du genre (ce qui est courant dans la plupart des pays), la discrimination en matière d'accès à l'emploi et de conditions de travail est la conséquence directe de la moindre valeur accordée à certaines catégories de travailleurs, lorsque celles-ci se caractérisent par une prédominance d'effectifs féminins.
 - v) Le dernier facteur est lié aux préjugés quant à la répartition des responsabilités tant professionnelles que familiales. La société attend des femmes qu'elles soient plus dévouées à leur famille et qu'elles assument une plus grande responsabilité que les hommes en ce qui concerne les prestations de soins³ - une vision qui a inmanquablement des répercussions sur leur vie professionnelle et qui engendre des pratiques discriminatoires.
- En résumé, il existe manifestement un lien entre la question de l'égalité des genres et les traditions sociales en matière de conciliation des responsabilités familiales et professionnelles.

Un examen plus détaillé de ce cinquième facteur (à savoir, les préjugés qui caractérisent la répartition des responsabilités professionnelles et familiales) montre

³ Nous utilisons le terme «soins» au sens le plus large. Il couvre non seulement les obligations liées à la maternité, mais également les obligations familiales, c'est-à-dire les soins à apporter aux enfants et autres personnes à charge (personnes âgées, proches souffrant d'un handicap ou d'une maladie, par exemple).

qu'il occupe une place particulière parmi les éléments qui sont à l'origine des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de la législation en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes, principalement dans le droit du travail.

L'importance prépondérante de ce facteur est mise en lumière par cette simple affirmation: même si des mesures légales et une action conjointe de l'ensemble des partenaires concernés permettaient de supprimer toutes les autres sources de discrimination, les pratiques discriminatoires dans l'accès à l'emploi et au travail persisteraient, car la société continue d'attribuer aux femmes l'essentiel des responsabilités en matière de garde et de soins.

En fait, il est couramment admis que la répartition «non équitable» des responsabilités familiales entre l'homme et la femme est à l'origine de la discrimination tant directe qu'indirecte fondée sur le genre. En ce qui concerne l'accès à l'emploi, par exemple, les femmes sont souvent mises à l'écart parce que les employeurs redoutent leurs absences plus fréquentes pour des raisons liées à la maternité ou à la famille, et craignent leurs interruptions de carrière pour cause de congé de maternité ou de congé parental plus long. Les femmes bénéficient également d'un traitement moins favorable au niveau des contrats d'emploi, des promotions ou de l'obtention de primes liées à la productivité ou au faible taux d'absentéisme – toujours pour des raisons liées à la maternité et à la famille.

Un père qui travaille et qui souhaite s'investir davantage dans sa vie de famille en exerçant ses droits de paternité peut néanmoins faire l'objet, lui aussi, de pratiques discriminatoires au travail ou en matière d'accès à l'emploi. Il arrive même, dans certains pays, qu'il ne soit pas couvert par les dispositions légales qui protègent les mères et les femmes pendant leur grossesse car ces mesures ne s'appliquent souvent qu'aux femmes.

Les exemples présentés ci-dessus montrent que ce facteur exerce une influence déterminante sur le développement pratique du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes, principalement en matière d'emploi. Ils permettent également de conclure que ce facteur est extrêmement difficile à éradiquer, voire à appréhender, du moins dans les procédures judiciaires, étant donné qu'il est profondément ancré dans la tradition culturelle.

Cette description confirme l'hypothèse selon laquelle il existe un lien entre la législation en matière d'égalité hommes-femmes et les droits attachés à la maternité et à la paternité d'une part, et la conciliation de la vie familiale et professionnelle, d'autre part. La question qui se pose est de déterminer la place qu'il convient de conférer à ce lien au sein du régime juridique pour garantir la mise en œuvre pratique du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes. C'est ce que nous examinerons ci-dessous.

3. Le lien entre les dispositions légales en matière d'égalité de traitement hommes-femmes et les dispositions relatives à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle: les approches possibles

Le lien entre les dispositions légales en matière d'égalité de traitement hommes-femmes et les dispositions relatives à la conciliation de la vie familiale et professionnelle peut être établi de deux manières dans le cadre du régime juridique.

La première consiste à considérer la législation relative à la maternité comme une *exception* au principe d'égalité hommes-femmes: la valeur manifeste des droits liés à la maternité justifie le traitement différencié accordé aux femmes en matière

d'emploi, de sorte que les règles qui instaurent un tel traitement «différent» ne sont pas considérées comme discriminatoires.

La seconde consiste à considérer que le droit à un partage équitable des responsabilités familiales entre l'homme et la femme qui travaillent *fait partie intégrante* du principe d'égalité des genres lui-même et constitue, en réalité, une *condition matérielle* de son effectivité. Les dispositions relatives à la maternité, qui sont destinées à protéger les femmes enceintes et les jeunes mamans, s'inscrivent alors parmi les mesures visant à mieux concilier la vie familiale et professionnelle, et toutes les autres mesures dans ce domaine doivent s'appliquer tant aux mères qu'aux pères.⁴

3.1. L'approche fondée sur l'exception: les dispositions relatives à la maternité en tant qu'exception justifiée au principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes

Cette première approche est adoptée depuis longtemps dans la législation communautaire. En fait, depuis la directive 76/207 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et les conditions de travail, les mesures légales assurant la protection des femmes durant la grossesse et après la naissance sont justifiées en tant qu'exception au principe d'égalité de traitement.⁵ C'est également en vertu de cette approche qu'a été adoptée la directive 92/85 concernant la protection des femmes enceintes et des jeunes mamans au travail.

Nous estimons qu'en dépit de la protection ainsi accordée aux femmes pendant la grossesse et la maternité, ce type d'approche a eu des conséquences néfastes pour l'évolution ultérieure de la législation en matière d'égalité de traitement hommes-femmes et notamment pour l'adoption de règles visant à permettre une pondération plus équilibrée ou plus «équitable» des responsabilités familiales et professionnelles. Il nous paraît utile d'insister plus particulièrement ci-après sur certaines de ces répercussions préjudiciables.

D'une part, cette approche a eu pour effet de limiter le contenu de la législation relative à la protection de la maternité, qui aurait été plus large si les questions liées à la maternité, à la paternité et à la conciliation de la vie familiale et professionnelle avaient été abordées ensemble. En fait, bien que la directive 92/85 représente un progrès important dans la mesure où elle garantit le droit au congé de maternité, protège les femmes contre le licenciement pendant les congés de grossesse et de maternité et préserve leurs droits lorsqu'elles retournent au travail, il n'en reste pas moins qu'elle s'applique exclusivement aux femmes, puisque c'est la grossesse elle-même qui justifie la protection exceptionnelle accordée par cet instrument.⁶ Les

⁴ Pour une analyse plus approfondie de cette approche des relations entre l'égalité des genres et la conciliation de la vie familiale et professionnelle, voir Maria Do Rosário Palma Ramalho, *Conciliação equilibrada entre a vida profissional e familiar - uma condição para a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia*, in *Estudos de Direito do Trabalho I*, Coimbra (Almedina), 2003, p. 269-277.

⁵ Cette approche résulte de l'article 2, paragraphe 3, de la directive. Les mesures concernées sont considérées comme des mesures exceptionnelles mais justifiables au regard du principe d'égalité des genres. Cette approche a également été adoptée par la Cour de justice dans plusieurs arrêts.

⁶ Il convient de relever que la base juridique de la directive 92/85 n'était pas l'article 119 du traité de Rome relatif à l'égalité des rémunérations, mais l'article 118 A relatif aux conditions de travail et à la protection de la santé au travail. Les mesures de protection étaient donc justifiées par une cause biologique et médicale, à savoir la grossesse, de sorte que le champ d'application de la directive était nécessairement limité aux femmes.

hommes qui exercent leurs droits de paternité sont nécessairement exclus de son champ d'application.

D'autre part, le fait que les dispositions relatives à la maternité soient considérées comme une exception au principe d'égalité de traitement hommes-femmes a amené la Cour de justice à prononcer une série d'arrêts dans lesquels elle a adopté une position assez partielle sur ces questions. On peut notamment citer les affaires *Larsson* ou *Brown-Rentokil*,⁷ qui portaient sur des questions telles que: «lorsqu'une maladie trouve son origine dans la grossesse, la femme reste-elle protégée en vertu de la règle communautaire interdisant le licenciement pendant la grossesse?», plusieurs affaires dans lesquelles la Cour a approuvé le refus d'accorder un congé de maternité à un père en cas d'adoption (voir, par exemple, l'arrêt *Commission/Italie*⁸) ou une série d'affaires concernant des congés de maternité de longue durée (voir, par exemple l'arrêt *Hofmann*⁹). Ces exemples montrent le caractère limité d'une telle approche.¹⁰

Enfin, le fait que la directive 92/85 ne s'applique qu'aux femmes a contribué à accroître les différences de traitement entre hommes et femmes en matière de conciliation de la vie familiale et professionnelle. En résumé, cette directive assurait la protection des femmes enceintes, mais maintenait les préjugés quant au partage des responsabilités professionnelles et familiales entre l'homme et la femme.

3.2. L'approche intégrée: la protection de la maternité et de la paternité et la conciliation équilibrée de la vie professionnelle et familiale en tant que condition matérielle de l'égalité de traitement hommes-femmes

Des développements plus récents montrent que le droit européen abandonne progressivement la conception traditionnelle des questions liées à la maternité au profit d'une approche intégrant le thème de la paternité et, plus largement, de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Il nous semble utile de rappeler à cet égard les directives et dispositions suivantes:

- i) La directive 96/34 du 3 juin 1996 qui instaure le droit au congé parental accorde celui-ci tant au père qu'à la mère de l'enfant. Ce droit n'est en principe pas transférable, ce qui signifie que le droit communautaire insiste pour la première fois sur le rôle des deux parents en ce qui concerne la garde et les soins donnés aux jeunes enfants. Il est également intéressant de relever que cette directive ne se fonde pas directement sur des dispositions du traité, mais sur un accord-cadre conclu par les partenaires sociaux, ce qui démontre que ceux-ci manifestent un intérêt croissant à l'égard de cette question.
- ii) La résolution du Conseil du 29 juin 2000¹¹ relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie familiale est basée sur une approche fonctionnelle du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes énoncé à l'article 2 du TCE, dans la mesure où ce principe exige non seulement la suppression des pratiques discriminatoires existantes, mais

⁷ Affaire *Larsson* (C-400/95, arrêt du 29 mai 1997); affaire *Brown-Rentokil* (C-394/96, arrêt du 30 juin 1998).

⁸ Affaire *Commission/Italie* (C-163/82, arrêt du 26 octobre 1983).

⁹ Affaire *Hofmann* (C-184/83, arrêt du 12 juillet 1984)

¹⁰ Pour une analyse détaillée de l'approche traditionnelle adoptée par la Cour de justice dans les affaires concernant la maternité, voir Annick Masselot, «Les rapports entre l'égalité de traitement et la protection de la maternité au travers de la jurisprudence de la Cour de Justice sur la grossesse et la maternité», dans «L'Égalité entre femmes et hommes et la vie professionnelle. Le point sur les développements actuels en Europe», Paris (Daloz), 2003, p. 103-120.

¹¹ JO C 218 du 31 juillet 2000.

également la mise en place de conditions adéquates pour empêcher l'apparition de toute nouvelle forme de discrimination. En résumé, le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes nécessite également une action préventive.

À cet égard, la résolution dispose que le droit à une participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie tant professionnelle que familiale est une condition matérielle à remplir pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement hommes-femmes au travail. Elle encourage donc les États membres à prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection des pères qui souhaitent un meilleur équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle.

- iii) L'article 33, paragraphe 2, de la Charte européenne des droits fondamentaux mentionne conjointement les droits de maternité et de paternité et la nécessité de concilier vie familiale et vie professionnelle, ce qui témoigne également en faveur d'une approche intégrée de ces deux questions.¹²
- iv) La nouvelle version de l'article 2, paragraphe 7, de la directive 76/207, telle que modifiée par la directive 2002/73 du 23 septembre 2002, affirme expressément que tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité doit être considéré comme une discrimination fondée sur le sexe.
- v) Enfin, même si la directive «refonte» sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes (directive 2006/54 du 5 juillet 2006) n'a pas repris l'ensemble des dispositions de la directive 92/85, on peut également y déceler une approche intégrée des questions liées à la maternité et à la conciliation. D'une part, la directive reconnaît expressément dans son préambule (onzième considérant) que la question de la conciliation de la vie familiale et professionnelle concerne tant les hommes que les femmes. D'autre part, elle affirme que la notion de discrimination inclut tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité (article 2, paragraphe 2 sous c) et que celui-ci doit être considéré comme une discrimination directe (vingt-troisième considérant). Cette directive réaffirme le droit des mères de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent au terme de leur congé de maternité (article 15), reconnaît le droit à une protection équivalente des travailleurs dans les États membres qui ont instauré le congé de paternité et/ou d'adoption (article 16) et, dans le domaine du dialogue social, encourage les partenaires sociaux au sein des États membres à promouvoir des règles de travail souples visant à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée (article 21, paragraphe 2).

L'examen des derniers développements des politiques de l'Union européenne nous permet de conclure que la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles figure désormais au nombre des questions prioritaires.

En effet, la nécessité de mieux concilier travail et vie de famille est mise en lumière dans la stratégie de Lisbonne modifiée (ligne directrice 18 des lignes directrices pour les politiques de l'emploi (2005-2008)),¹³ et la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2010) adoptée par la Commission

¹² Il va de soi que cette règle jouera un rôle nettement plus important si, en vertu de l'article 6, paragraphe 1, du TUE, elle devient contraignante et acquiert dans le traité de Lisbonne une valeur juridique comparable à celle des traités.

¹³ Cette ligne directrice mentionne, parmi les priorités de la stratégie pour l'emploi, la promotion d'une approche du travail fondée sur le cycle de vie par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et la mise en place de structures de garde d'enfants et d'accueil des autres personnes à charge.

européenne élève cette question au rang de priorité.¹⁴ Depuis 2006, ce thème fait également l'objet d'un débat avec les partenaires sociaux européens en vue de réexaminer l'accord-cadre sur le congé parental. Par ailleurs, la Commission européenne a adopté en octobre 2008 une communication sur la conciliation entre vie professionnelle, vie privée et vie de famille¹⁵ qui énonce les objectifs suivants:

- renforcer les mesures légales visant à permettre de concilier ces aspects, notamment en soumettant des propositions de modification des directives relatives au congé de maternité et au congé parental, afin de prolonger le premier et de faciliter l'accès des pères au second;
- promouvoir l'égalité de traitement et la protection de la maternité pour les travailleurs indépendants et les conjoints aidants dans une nouvelle directive destinée à remplacer la directive 86/613, considérée comme peu utile;
- encourager l'élaboration de rapports d'évaluation sur les structures d'accueil d'enfants dans les États membres, ainsi que d'autres mesures et études favorisant la mise en œuvre pratique des politiques de conciliation.

À la suite de cette communication, une proposition de modification de la directive 92/85 a été présentée au Parlement européen.¹⁶ Cette proposition envisage d'étendre à 18 semaines (au lieu des 14 semaines actuelles) le congé de maternité payé et renforce la protection des femmes contre le licenciement pendant le congé et immédiatement après celui-ci.

Enfin, à la suite de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par les partenaires sociaux le 18 juin 2009, la Commission a soumis en juillet 2009 une proposition visant à appliquer l'accord-cadre en ce qui concerne la directive 96/34.¹⁷ La mesure la plus significative prévue par cet accord-cadre concerne la durée du congé parental, qui a été portée à un minimum de 4 mois sur une base en principe non transférable (clause 2, point 2, de l'accord-cadre).

4. Remarques finales

Cette brève description des évolutions récentes de la législation communautaire dans le domaine de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes permet de tirer les conclusions suivantes.

Premièrement, il convient de constater que l'Union européenne considère effectivement que la conciliation entre vie professionnelle, vie familiale et vie privée est une question importante.

Deuxièmement, il faut également reconnaître que, même si le champ d'application de la directive «refonte» sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes (directive 2006/54 du 5 juillet 2006) ne couvre pas la législation relative au congé de maternité et au congé parental, le lien entre la question de la maternité et l'égalité hommes-femmes est déjà bien établi dans la jurisprudence de la Cour de justice et notamment dans l'arrêt *Thibault* (qui qualifie de discrimination directe fondée sur le sexe le traitement différencié des femmes enceintes),¹⁸ ainsi que dans

¹⁴ Pour favoriser la conciliation, la feuille de route définit des objectifs tels que la mise en place de conditions de travail flexibles et l'augmentation des structures de garde d'enfants.

¹⁵ Communication du 3 octobre 2008 - COM (2008) 635 final.

¹⁶ SEC (2008) 2595; SEC (2008) 2596; COM/2008/0637 final - COD 2008/0193*/.

¹⁷ COM (2009) 410 final du 30 juillet 2009.

¹⁸ Affaire C-136/95.

d'autres actes législatifs (principalement la directive 2002/73). En outre, ce lien apparaît encore plus explicitement dans la proposition de modification de la directive 92/85, qui précise se fonder principalement sur l'article 141, paragraphe 3, combiné à l'article 137, paragraphe 2, du TCE et reconnaît ainsi clairement que les dispositions relatives à la maternité sont liées non seulement à la question de la santé et de la sécurité des femmes, mais également au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Nous pouvons toutefois formuler une troisième et dernière conclusion en ce qui concerne l'approche intégrée des questions touchant à la maternité et à la conciliation.

L'évolution du droit communautaire décrite ci-dessus ne suffit toujours pas, selon nous, à accroître l'effectivité du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes, étant donné que le lien entre les dispositions relatives à la maternité, d'une part, et à la conciliation, d'autre part, n'est pas encore clairement affirmé. En fait, le droit communautaire continue d'accomplir des progrès dans le domaine de l'égalité hommes-femmes au travers de deux thèmes totalement distincts à première vue: la maternité, dont il est question dans la directive sur le congé de maternité, et les mesures visant à mieux concilier travail et vie de famille, visées dans la directive sur le congé parental.

Or, nous estimons que ces questions gagneraient à être examinées ensemble, étant donné que des mesures «progressistes» adoptées dans l'un de ces domaines pourraient avoir des répercussions négatives sur l'autre.¹⁹ Par conséquent, au lieu d'adopter deux directives nouvelles ou révisées qui concerneraient respectivement le congé de maternité et le congé parental, il serait intéressant d'envisager l'élaboration d'une seule et unique directive en matière de conciliation, qui s'appliquerait aux hommes et aux femmes qui travaillent tout en assumant des responsabilités familiales, et qui contiendrait des dispositions spécifiquement destinées à protéger les femmes enceintes ou accouchées.

Nous pensons que cette approche unifiée permettrait de promouvoir plus efficacement une meilleure répartition des responsabilités familiales entre l'homme et la femme, étant donné qu'elle ne laisserait subsister aucun doute quant au fait que l'Union européenne considère que la conciliation entre vie de famille et vie professionnelle est une question qui concerne autant l'un que l'autre. Cette conciliation contribuant de façon déterminante à la concrétisation du principe d'égalité entre les hommes et les femmes, comme nous l'avons expliqué en commençant, l'approche intégrée mérite à tout le moins d'être considérée avec davantage d'attention.

¹⁹ Par exemple, la disposition de la proposition de modification de la directive 92/85 qui étend le congé de maternité à 18 semaines au minimum pourrait avoir des répercussions néfastes en matière de conciliation «équitable» de la vie professionnelle et des responsabilités familiales, étant donné qu'elle permettra aux femmes (et non aux hommes) d'interrompre leur carrière pendant plus longtemps.

La compatibilité de la législation turque relative à la grossesse et à la maternité avec l'acquis communautaire

Nurhan Süral*

1. Introduction

La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail («refonte»)¹ rassemble en un seul texte plusieurs actes de droit dérivé remplaçant les anciennes directives relatives à l'égalité de rémunération, à l'égalité de traitement, aux régimes professionnels de sécurité sociale et à la charge de la preuve. La directive 2006/54 ne modifie cependant pas les directives relatives à la grossesse et au congé parental. Le 3 octobre 2008, la Commission a présenté une proposition de directive du Parlement européen et du Conseil portant modification de la directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.²

La Turquie compte l'un des taux d'emploi globaux les plus faibles de l'OCDE, notamment en ce qui concerne les femmes.³ Comme l'indique «*Female Labor Force Participation in Turkey: Trends, Determinants, and Policy Framework*», un rapport rédigé conjointement par l'Organisation turque de planification nationale et la Banque mondiale,⁴ la part des femmes qui exerçaient ou recherchaient un emploi en 2008 était inférieure à 22 %, contre une moyenne de 62 % pour les pays de l'OCDE et de 33 % pour un groupe de pays sélectionnés à titre de comparaison et présentant un niveau de développement économique similaire. Ce document révèle que la grossesse et les soins aux enfants constituent des obstacles de taille à l'emploi des femmes. Des femmes interrogées à Istanbul ont affirmé qu'elles devraient payer de 500 à 600 TL (soit environ 205 à 246 EUR) par mois pour faire garder leurs enfants si elles décidaient de travailler et qu'elles devraient déboursier une somme encore plus importante pour couvrir les frais liés à l'intervention d'une aide ménagère. L'essentiel de leurs revenus servirait à couvrir ces dépenses.

Dans le cadre du «Projet en faveur de l'égalité des genres – Projet conjoint de renforcement des capacités institutionnelles», mis en œuvre par la Direction générale turque de la condition de la femme⁵ et la direction des affaires internationales du ministère néerlandais des Affaires sociales et de l'emploi, l'ensemble des parties concernées ont élaboré le Plan d'action national – Égalité des genres 2008-2013.⁶ Celui-ci indique que le très faible taux d'occupation des femmes est notamment dû aux facteurs suivants: le faible niveau d'éducation, les bas salaires des femmes peu instruites, l'exode rural, le manque de qualifications adéquates, le caractère inadapté

* Professeur à la faculté de sciences économiques et administratives, Université technique du Moyen-Orient, Ankara (Turquie). L'auteur peut être contactée à l'adresse suivante: sural@metu.edu.tr.

¹ JO L 204, 26 juillet 2006, p. 23

² COM(2008) 637 final.

³ Études économiques de l'OCDE: Turquie, Vol. 2008/14, juillet 2008, p. 70.

⁴ <http://www.worldbank.org.tr>; 15 septembre 2009.

⁵ *Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü* instauré par la loi n° 5521 (Journal officiel, 27 octobre 2004).

⁶ Plan d'action national – Égalité des genres 2008-2013, publication de la Direction générale pour le statut de la femme, Ankara 2008.

des services de garderie d'enfants et/ou la nécessité de prendre soin des membres âgés ou handicapés de la famille, ainsi que la conception traditionnelle du rôle des femmes dans la société et des responsabilités qui leur incombent.⁷

2. La législation relative à la grossesse et à la maternité

Généralités

Les dispositions relatives à la grossesse et à la maternité qui sont contenues dans la loi sur le travail et dans le règlement⁸ sur les conditions de travail des travailleuses enceintes et allaitantes, sur les salles d'allaitement et les crèches⁹ s'inspirent pour l'essentiel de la directive 92/85/CEE.

Droits et obligations liés à la grossesse

On entend par «travailleuse enceinte» une travailleuse enceinte qui informe l'employeur de son état à l'aide d'un document à obtenir auprès de n'importe quel établissement de soins de santé. On entend par «travailleuse accouchée» une travailleuse accouchée qui informe l'employeur de son état et on entend par «travailleuse allaitante» une travailleuse qui allaite son enfant âgé de 0 à 1 an (règlement, article 4).

Les travailleuses enceintes ont droit à une dispense de travail, sans perte de rémunération, pour se rendre aux examens prénataux au cas où ces examens devraient avoir lieu pendant le temps de travail (règlement, article 12). Si le médecin de la travailleuse enceinte/accouchée/allaitante exige que celle-ci exécute une activité moins pénible ou moins dangereuse, l'employeur doit lui confier un autre poste sans réduction de salaire, pour autant qu'un tel poste existe ou que cet aménagement n'expose pas l'employeur à une charge excessive. Si un tel transfert est impossible, la travailleuse qui en fait la demande a droit à un congé non rémunéré pendant la période nécessaire à la protection de sa sécurité ou de sa santé (règlement, article 8). En outre, une travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante ne peut travailler plus de 7,5 heures par jour (article 10).

Congé de maternité

La Turquie a instauré un congé de maternité obligatoire de 16 semaines (loi sur le travail, article 74). La période de repos prénatal de huit semaines peut être réduite à trois semaines à la demande de la travailleuse et avec l'autorisation du médecin. La période non utilisée est alors ajoutée aux huit semaines de repos postnatal. En cas de grossesse multiple, deux semaines supplémentaires sont ajoutées au congé prénatal. Ces périodes de repos prénatal et postnatal peuvent être prolongées sur la base d'un rapport médical prenant en compte la santé de la travailleuse et la nature du travail à accomplir. Lorsqu'une naissance prématurée empêche la travailleuse d'utiliser le congé prénatal auquel elle a droit, celui-ci ne peut être ajouté à la période de repos postnatal.

⁷ Voir aussi «*Islamic Calvinists: Change and Conservatism in Central Anatolia*», Initiative européenne pour la Stabilité (ESI), septembre 2005. «*Sex and Power in Turkey – Feminism, Islam and the Maturing of Turkish Democracy*», Berlin – Istanbul, 2 juin 2007, est un autre rapport incontournable de l'ESI. Ces deux rapports sont disponibles en ligne à l'adresse suivante: <http://www.esiweb.org>.

⁸ Le Premier ministre, les ministres et les organismes publics peuvent adopter des règlements pour assurer l'exécution des lois relatives à leur domaine de compétences.

⁹ *Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik*, Journal officiel, 14 juillet 2004.

En Turquie, la durée totale du congé de maternité est contraignante. Un employeur qui oblige une femme à travailler durant cette période commet un délit. Le congé de maternité est assimilé à une période de travail prise en considération pour le calcul du congé annuel (loi sur le travail, article 55b). La directive 92/85/CEE prévoit un congé de maternité d'une durée minimale de 14 semaines accordé avant et/ou après l'accouchement. Le congé de maternité doit inclure le congé de maternité obligatoire d'au moins deux semaines, réparties avant et/ou après l'accouchement. La proposition de directive du Parlement européen et du Conseil du 3 octobre 2008 portant modification de la directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail porte la durée du congé de maternité de 14 à 18 semaines. Celui-ci comprend un congé non obligatoire de 12 semaines, que la femme peut choisir de prendre avant ou après l'accouchement, et un congé obligatoire de 6 semaines après l'accouchement. Si la date réelle de l'accouchement diffère de la date présumée, la partie prénatale du congé peut être prolongée sans réduction de la partie postnatale du congé. De plus, un congé supplémentaire peut être accordé en cas de naissance prématurée, d'hospitalisation de l'enfant à sa naissance, de naissance d'un enfant handicapé et de naissances multiples. En outre, tout congé de maladie accordé en raison d'une maladie ou de complications liées à la grossesse, survenant quatre semaines ou plus avant l'accouchement, ne doit pas avoir d'incidence sur la durée du congé de maternité dans l'intérêt de la santé des femmes concernées. Lorsque l'accouchement se produit après le terme, la partie prénatale du congé est prolongée jusqu'à la date réelle de l'accouchement, sans réduction de la partie postnatale du congé. Lorsque cette proposition sortira ses effets, la Turquie devra adapter la durée du congé de maternité et réexaminer la répartition des périodes obligatoire et non obligatoire.

Congé de maternité supplémentaire

La travailleuse qui en fait la demande doit se voir accorder un congé non rémunéré d'une durée maximale de six mois (un an pour les fonctionnaires) après la période postnatale (loi sur le travail, article 74). Le congé obligatoire et le congé supplémentaire se succèdent pour totaliser une période de 16 semaines (18 semaines dans le cas d'une grossesse multiple) plus 6 mois. Il ne peut y avoir d'interruption entre les deux périodes.

Le congé de maternité et le congé de maternité supplémentaire sont exclusivement accordés aux femmes, ce qui reflète une vision traditionnelle de la répartition des responsabilités accordant la priorité à la relation entre une femme et son enfant. Dans les arrêts *Hofmann*¹⁰ et *Italie*¹¹, la CJCE a jugé, à la lumière de la directive 76/207 sur l'égalité de traitement,¹² que des dispositions nationales pouvaient légitimement accorder aux seules mères le bénéfice du congé de maternité supplémentaire et du congé de maternité obligatoire en cas d'adoption.

Autres congés liés à la vie de famille

La résolution du 29 juin 2000 relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie familiale¹³ laisse aux États membres le

¹⁰ Affaire 184/83, *Hofmann c. Barmer Ersatzkasse*, Rec. 1984, p. 3047.

¹¹ Affaire 163/82, *Commission c. Italie*, Rec. 1983, p. 3273

¹² JO L 39, 14 février 1976, p. 40.

¹³ JO C 218, 31 juillet 2000, p.5

choix d'accorder ou non un congé de paternité. Selon la directive 96/34/CE¹⁴, les travailleurs, hommes et femmes, doivent se voir accorder un droit individuel et non transférable à un congé parental (à distinguer du congé de maternité) d'au moins trois mois pour s'occuper de leur enfant après la naissance ou l'adoption de celui-ci jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans. Le 30 juillet 2009, la Commission européenne a adopté une proposition¹⁵ visant à faire passer de trois à quatre mois le congé parental auquel ont droit les travailleurs des deux sexes et à l'appliquer à tous les travailleurs, quel que soit leur type de contrat de travail. La proposition de la Commission européenne permet également de transférer trois des quatre mois à l'autre parent.

La Turquie n'a pas instauré de droit au congé parental, au congé de paternité,¹⁶ au congé d'adoption et au congé filial pour les travailleurs, mais les partenaires sociaux peuvent instaurer ces congés liés à la vie de famille par le biais de conventions collectives. À ce jour, aucun congé n'a été prévu en dehors du congé de paternité.

Périodes d'allaitement

Les travailleuses allaitantes peuvent bénéficier d'une heure et demie par jour pour allaiter leur enfant âgé de moins d'un an. La travailleuse peut répartir comme elle le souhaite cette période, qui est assimilée à du temps de travail (loi sur le travail, article 74). En pratique, les périodes d'allaitement sont utilisées d'une manière allant à l'encontre de l'objectif poursuivi: les travailleuses allaitantes préfèrent en effet les regrouper pour bénéficier d'un jour de congé par semaine.

Travail de nuit

L'article 9 du règlement sur les conditions de travail des travailleuses enceintes et allaitantes, sur les salles d'allaitement et les crèches est conforme à l'article 7 de la directive 92/85/CEE. La travailleuse est considérée comme temporairement incapable d'accomplir un travail de nuit: une travailleuse enceinte ne peut être tenue d'effectuer un travail de nuit durant la période comprise entre le moment où sa grossesse est notifiée au moyen d'un certificat médical et l'accouchement. Le travail de nuit peut reprendre après le congé de maternité ou, dans le cas d'une travailleuse allaitante, après une période de six mois suivant l'accouchement si elle est apte à reprendre ce type d'activité. Si la travailleuse présente un certificat médical indiquant qu'elle ne peut accomplir un travail de nuit pour des raisons de santé ou de sécurité, elle en sera dispensée pendant la période spécifiée (article 9). Conformément au règlement sur les conditions de travail des femmes accomplissant un travail de nuit, l'interdiction du travail de nuit peut être portée de six mois à un an sur présentation d'un certificat médical.¹⁷ Les fonctionnaires de sexe féminin ne peuvent accomplir un travail de nuit

¹⁴ Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO L 145, 19 juin 1996, p. 4).

¹⁵ Proposition de directive du Conseil portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (COM(2009) 410 final).

¹⁶ Le fonctionnaire qui en fait la demande est en droit d'obtenir un congé de trois jours à l'occasion de l'accouchement de son épouse (Loi sur les fonctionnaires [*Devlet Memurları Kanunu*, loi n° 657, Journal officiel, 23 juillet 1965], art. 104).

¹⁷ *Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik*, Journal officiel, 9 août 2004.

durant une période allant de la 26^e semaine de grossesse jusqu'à un an après l'accouchement.¹⁸

Garde des enfants

La garde des enfants est régie par la recommandation 92/241/CEE du Conseil du 31 mars 1992¹⁹ et par les conclusions du Conseil européen de Barcelone de mars 2002.

En vertu du règlement sur les conditions de travail des travailleuses enceintes et allaitantes, sur les salles d'allaitement et les crèches, les lieux de travail qui comptent entre 100 et 150 travailleuses doivent comporter des salles d'allaitement. Les lieux de travail qui comptent plus de 150 travailleuses doivent comporter un service de garderie se composant d'une salle d'allaitement et d'une crèche (article 15). Le fait que ce ne soit pas le nombre total de travailleurs, mais le nombre de travailleuses qui soit pris en considération reflète la conception traditionnelle selon laquelle ce sont principalement les femmes qui se chargent d'élever les enfants. Les enfants des hommes exerçant une activité professionnelle peuvent bénéficier de cette disposition si la mère est décédée ou si l'autorité parentale a été confiée au père par une décision de justice (article 16). Les frais liés à la création, à la gestion et au fonctionnement de ces infrastructures sont entièrement supportés par les employeurs. Les employeurs ayant l'obligation légale de prévoir des crèches étaient également tenus d'instaurer des classes maternelles respectant les programmes du ministère de l'Éducation. Ces obligations légales ont été allégées par la loi n° 5763 dénommée «paquet pour l'emploi», qui vise à promouvoir l'emploi.²⁰ Les employeurs ne sont plus tenus de créer des classes maternelles et peuvent externaliser les services de garde d'enfants (articles 6 et 37).

Protection contre le licenciement

L'article 10 de la directive 92/85/CEE interdit tout licenciement des travailleuses pendant la période allant du début de la grossesse jusqu'au terme du congé de maternité, sauf dans les cas d'exception non liés à leur état, admis par les législations et/ou pratiques nationales et, le cas échéant, pour autant que l'autorité compétente ait donné son accord. Si la travailleuse est licenciée pendant la période allant du début de sa grossesse au terme du congé de maternité, l'employeur doit donner des motifs justifiés de licenciement par écrit. En vertu de la nouvelle proposition, les employeurs doivent également justifier par écrit le licenciement d'une travailleuse intervenant dans les six mois qui suivent la fin de son congé de maternité.

En Turquie, le contrat de travail est réputé suspendu pendant le congé de maternité. Il est donc interdit de licencier une travailleuse pour quelque motif que ce soit durant son congé de maternité. Le licenciement peut toutefois intervenir lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée vient à terme pendant le congé de maternité.

L'employeur peut avoir conclu avec la travailleuse un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée. Un contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'expiration de la période concernée, sauf s'il existe un motif de licenciement immédiat. Un absentéisme excessif (supérieur à 8-14 semaines de travail) pour des raisons de santé est un motif justifié de licenciement. Si une

¹⁸ Circulaire 2005/14 du Premier ministre (*Başbakanlık Genelgesi 2005/14*), Journal officiel, 2 juin 2005.

¹⁹ JO L 123, 8 mai 1992, p. 16.

²⁰ Loi portant modification de la loi sur le travail et d'autres lois (*İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*), Journal officiel, 26 mai 2008.

travailleuse ne se présente pas à son travail pour des raisons de santé au terme de son congé de maternité, l'employeur est en droit de mettre fin au contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée pour cause d'absentéisme excessif (loi sur le travail, article 25/1). Cette pratique est conforme à la jurisprudence de la CJCE dans les affaires *Hertz*,²¹ *Larsson*²² et *Brown*.²³ Dans ce cas, la travailleuse est en droit de percevoir une indemnité de licenciement si elle est au service de son employeur depuis au moins un an.

Lorsqu'une travailleuse engagée dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée est licenciée pour cause de grossesse, le degré de protection et les conséquences varient selon qu'elle bénéficie d'une sécurité d'emploi normale ou renforcée. Les travailleuses qui bénéficient d'une sécurité d'emploi renforcée jouissent d'une meilleure protection contre le licenciement moyennant préavis. Une travailleuse engagée depuis plus de six mois dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée dans une entreprise occupant au moins trente travailleurs (cinquante dans le secteur agricole) bénéficie d'une sécurité d'emploi renforcée. Si l'entreprise de l'employeur compte plusieurs établissements, c'est le nombre total de travailleurs qui sera pris en considération (loi sur le travail, article 18). Le seuil des trente travailleurs vise à éviter toute contrainte administrative, financière et légale qui freinerait la création et le développement des petites et moyennes entreprises.

Si la travailleuse licenciée pour cause de grossesse bénéficie d'une sécurité d'emploi normale, le licenciement constituera un «licenciement abusif» l'autorisant à obtenir une «indemnité pour acte déloyal» égale à trois fois le montant de l'indemnité de préavis. L'employeur doit notifier un tel licenciement par écrit, mais n'est pas légalement tenu d'indiquer le motif du licenciement. Par contre, si la travailleuse bénéficie d'une sécurité d'emploi renforcée, l'employeur est légalement tenu de mentionner clairement et précisément le motif du licenciement (loi sur le travail, article 18). Lorsqu'aucun motif n'est mentionné ou lorsque le motif invoqué n'est pas valable compte tenu des circonstances, le tribunal ordonne la réintégration de la travailleuse (loi sur le travail, article 20). Si l'employeur ne réintègre pas la travailleuse, celle-ci est en droit de percevoir une «indemnité de sécurité d'emploi» correspondant à quatre à huit fois le montant de son salaire de base. L'indemnité de préavis est également versée à la travailleuse bénéficiant d'une sécurité d'emploi normale ou renforcée qui a exercé un emploi pendant au moins un an sur le lieu de travail concerné.

L'article 18 de la loi sur le travail qui concerne la sécurité d'emploi renforcée se fonde sur la convention C158 de l'OIT²⁴ et contient une liste non exhaustive d'éléments ne pouvant être valablement invoqués pour justifier un licenciement. Il s'agit notamment du genre, de l'état matrimonial, des obligations familiales, de la grossesse, de l'accouchement et de l'absentéisme lié au congé de maternité.

En vertu de l'article 5 de la loi sur le travail, qui interdit toute discrimination au travail, la discrimination fondée sur le genre commise dans le cadre d'une relation de travail (sauf en matière de recrutement) peut être invoquée lors d'une action en justice intentée contre un employeur pour cause de traitement ou de licenciement abusif. Si la travailleuse établit une présomption de traitement discriminatoire à son égard, il

²¹ Affaire C-179/88, *Handels- og Kontorfjernerernes Forbund i Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening* Rec. 1990, p. I-3941.

²² Affaire C-400/95, *Handels- og Kontorfjernerernes Forbund i Danmark, agissant pour Larsson c. Dansk Handel & Services, agissant pour Fotex Supermarked A/S*, Rec. 1997, p. I-2757.

²³ Affaire C-394/96, *Brown/Rentokil Ltd.* Rec. 1998, p. I-4185.

²⁴ Convention concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1982.

appartient à l'employeur de prouver qu'il n'en est rien. La preuve du traitement discriminatoire suffit, il n'est pas nécessaire de démontrer que la discrimination a entraîné une perte ou un dommage. Qu'elle bénéficie d'une sécurité d'emploi normale ou renforcée, une travailleuse qui estime avoir fait l'objet d'un traitement discriminatoire fondé sur le genre dans le cadre de son emploi ou à l'occasion de son licenciement peut intenter une action en justice et exiger une «indemnité de discrimination» équivalente à quatre mois de salaire de base. Le plafonnement de cette indemnité est contraire à l'acquis communautaire. En effet, la CJCE a affirmé que la fixation d'un plafond peut faire obstacle au dédommagement effectif. La jurisprudence de la CJCE a été intégrée à la directive 2002/73/CE portant modification de la directive 76/207/CEE du Conseil, qui a été remplacée par la directive 2006/54/CE («refonte»).

Aspects relevant de la sécurité sociale

La législation prévoit des prestations en nature et en espèces en cas de grossesse et d'accouchement. Les prestations médicales liées à la maternité couvrent les examens médicaux, les médicaments, la fécondation in vitro et l'hospitalisation de la travailleuse assurée ou de l'épouse non assurée d'un travailleur.

L'allocation de maternité est une prestation pour incapacité à court terme destinée à compenser le manque à gagner subi par la travailleuse en raison de la grossesse et de l'accouchement. La directive 92/85/CE prévoit un congé de maternité d'une durée minimale de 14 semaines, ainsi que le maintien d'une rémunération au moins équivalente à l'indemnité de maladie. En ce qui concerne l'allocation de maternité, la Turquie satisfait aux exigences minimales. Sauf disposition contraire contenue dans un contrat de travail ou dans une convention collective, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer la travailleuse pendant son congé de maternité: la caisse d'assurance sociale verse à la travailleuse une allocation de maternité dont le montant est égal à l'indemnité de maladie (loi n° 5510,²⁵ article 18). Pour bénéficier de l'allocation de maternité, la salariée doit avoir travaillé pendant 90 jours au moins au cours de l'année précédant la naissance.

Dans le cadre de certains régimes, la travailleuse peut compenser les congés non rémunérés en versant des cotisations supplémentaires. Pendant un congé de maternité non rémunéré, ni la travailleuse, ni l'employeur ne doivent verser de cotisation. La travailleuse peut choisir de cotiser pour le congé de maternité légal (obligatoire), mais l'employeur n'est pas tenu de le faire. Si la travailleuse verse des cotisations pour le congé de maternité légal, cette période est assimilée à une période de travail prise en considération aux fins de la pension. En outre, lorsqu'une travailleuse démissionne pour cause de grossesse (la naissance doit avoir lieu dans les 300 jours suivant la démission) ou d'accouchement, elle peut choisir de verser des cotisations pendant une période maximale de deux ans durant laquelle elle restera sans emploi. Cette période prend cours lors de l'accouchement et la travailleuse peut bénéficier de cette disposition pour deux naissances distinctes (article 41).

L'allocation d'allaitement est un paiement forfaitaire versé à la travailleuse allaitante ou à l'épouse allaitante non assurée d'un travailleur pour chaque nouveau-né vivant (article 16). Pour bénéficier de l'allocation d'allaitement, la travailleuse ou l'époux qui exerce un emploi doit avoir cotisé pendant au moins 120 jours au cours de l'année précédant l'accouchement.

²⁵ Loi sur les assurances sociales et sur l'assurance santé générale (*Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*), Journal officiel, 16 juin 2006.

Une travailleuse mère d'un enfant handicapé nécessitant des soins constants peut bénéficier d'une retraite anticipée: 90 jours supplémentaires pris en considération aux fins de la pension sont ajoutés à chaque année de travail (article 28). C'est le conseil Santé de la Caisse de sécurité sociale²⁶ qui détermine l'état de l'enfant sur la base du règlement applicable en la matière.²⁷

3. Conclusions

La Turquie, très désireuse d'adhérer à l'Union européenne, s'emploie à rendre sa réglementation conforme à l'acquis communautaire. L'impact du droit communautaire sur le développement du droit du travail turc est indéniable. Les législations nouvelles et les amendements tiennent compte de la dimension communautaire de la promotion de l'égalité de traitement entre l'homme et la femme. La première étape du processus en cours consiste à intégrer l'acquis concerné. L'étape suivante consistera à veiller à ce qu'il soit effectivement mis en œuvre.

En règle générale, les dispositions turques relatives à la maternité sont conformes aux exigences minimales de la directive 92/85 ou vont au-delà de celles-ci. Les mesures de protection sont essentielles en cas de grossesse, mais des dispositions surprotectrices telles que les longs congés de maternité, l'obligation légale faite à l'employeur d'accorder six mois de congé supplémentaire non rémunéré à la demande de la travailleuse, les pauses d'allaitement totalisant une heure et demie par jour pendant un an ou la mise en place de services de garde d'enfants aux frais exclusifs de l'employeur peuvent se retourner contre les bénéficiaires des mesures en décourageant les employeurs d'engager des femmes. En effet, ces «mesures de protection» peuvent rendre la main-d'œuvre féminine nettement plus coûteuse que la main-d'œuvre masculine. Il est indispensable de remplacer progressivement les mesures de «protection» par des mesures de «promotion». La loi n° 5763 de mai 2008, dénommée «paquet pour l'emploi» s'efforce d'atténuer les effets préjudiciables de la crise mondiale sur l'emploi et décharge les employeurs de certaines contraintes excessives, notamment en supprimant l'obligation légale qui leur était faite de créer des classes maternelles et en les autorisant à externaliser les services de garde d'enfants. Il est indispensable de lever les obstacles qui empêchent les entreprises d'embaucher des femmes. La loi n° 5763 de mai 2008 prévoit des mesures d'incitation telles que la suppression ou la diminution des cotisations dues par les employeurs qui embauchent des jeunes ou des femmes. Ces mesures d'incitation, qui resteront en vigueur jusqu'au 30 juin 2010, s'appliquent aux travailleurs âgés de 18 à 29 ans et aux travailleuses âgées de plus de 18 ans (article 20). Pour chaque travailleuse embauchée, le gouvernement subventionne les cotisations de sécurité sociale des employeurs pendant une période maximale de cinq ans.

L'écart entre le taux de chômage des hommes et des femmes doit être comblé. Le Plan d'action national – Égalité des genres 2008-2013 définit des objectifs et instaure des mesures dans les domaines de l'éducation, de l'économie, de la pauvreté, du pouvoir et du processus décisionnel, de la santé, des médias et de l'environnement. Dans le domaine économique, les mesures visant à accroître l'emploi des femmes

²⁶ *Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulu.*

²⁷ Article 15, règlement sur l'incapacité de travail et sur les régimes d'invalidité (*Çalışma Gücü Ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği*), Journal officiel, 11 octobre 2008.

conformément au Neuvième Plan de développement (2007-2013) sont notamment les suivantes:

1. modifier la loi sur le travail actuellement en vigueur pour y intégrer des définitions tenant compte de la dimension de genre;²⁸
2. prendre les mesures nécessaires contre toutes les formes de discrimination subies par les femmes au niveau de l'accès à l'emploi, des conditions de travail et de la vie professionnelle;²⁹
3. multiplier les infrastructures de garde et de soins pour les enfants et les personnes malades, handicapées et âgées, et faciliter l'accès à ces services;
4. adopter des dispositions légales relatives au congé parental afin de répartir entre le père et la mère les responsabilités inhérentes à la garde et aux soins des enfants; et
5. fournir aux femmes qui travaillent à domicile des informations sur les possibilités de bénéficier du régime de sécurité sociale.

La structure familiale a des répercussions directes sur l'accès des femmes au marché du travail. Il ne fait aucun doute qu'elles subissent des pressions liées à la nécessité d'exercer une activité professionnelle rémunérée tout en s'acquittant des responsabilités familiales. Bon nombre de femmes quittent le marché de l'emploi en raison des difficultés qu'elles éprouvent à concilier obligations professionnelles et familiales. Compte tenu des inégalités qui caractérisent le marché de l'emploi, il est logique que ce soit la femme et non l'homme qui renonce à son emploi pour s'occuper des enfants et d'autres membres de la famille. Les longues périodes de chômage nécessaires pour combiner travail et maternité peuvent avoir des répercussions négatives sur l'expérience, les qualifications et la volonté de réintégrer le marché du travail. Il est particulièrement difficile de revenir sur le marché du travail après une longue interruption de carrière liée à la grossesse: le travail à temps partiel est assez rare et les femmes peu qualifiées ou exerçant un emploi faiblement rémunéré ne peuvent exercer une activité professionnelle en raison de la pénurie de services de garde d'enfants financièrement abordables. Le développement de l'enseignement public et d'autres programmes au niveau préscolaire permettrait aux femmes de trouver plus facilement un emploi.

Cette analyse de la compatibilité des dispositions légales turques relatives à la grossesse et à la maternité avec l'acquis communautaire démontre que la Turquie réagit très rapidement au changement et multiplie les initiatives en adoptant des législations nouvelles et des politiques innovantes. Toutefois, l'examen des pratiques en vigueur dans les entreprises fait également apparaître que le taux de participation des femmes au marché de l'emploi reste très faible. Il est donc primordial d'assurer la mise en œuvre effective des législations et des politiques visant à promouvoir l'emploi des femmes, d'une part, et de renforcer la capacité d'adaptation au changement des partenaires sociaux, d'autre part. Ainsi, bien que la Turquie ait adopté des dispositions légales visant à assouplir les horaires et les conditions de travail, celles-ci sont très difficiles à appliquer en raison de la résistance opposée par les

²⁸ Des termes tels que «discrimination directe», «discrimination indirecte» et «harcèlement sexuel» devraient, par exemple, être définis

²⁹ Ainsi la discrimination est-elle interdite dans le cadre du travail et lors du licenciement, mais non en matière d'accès à l'emploi et à tous les types et niveaux d'orientation professionnelle, de formation et de reconversion professionnelles, y compris l'expérience pratique.

syndicats dans un pays où l'État a été longtemps le principal employeur et où les travailleurs bénéficiaient d'un emploi garanti à vie, surtout dans le secteur public.

Évolutions récentes des politiques et de la législation de l'UE

Avril 2009 – Octobre 2009

1. Le 29 octobre 2009 la Commission européenne a adressé un avis motivé à la Hongrie pour transposition incorrecte de la directive 96/34/CE relative au congé parental.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=627&furtherNews=yes>
2. Le 8 octobre 2009, la Commission européenne a adressé des avis motivés à l'Allemagne et au Portugal, qui n'ont pas intégralement transposé la réglementation européenne interdisant la discrimination en matière d'emploi et de travail fondée sur le sexe (directive 2002/73/CE). Dans le cas de l'Allemagne, l'avis motivé porte sur la discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne les licenciements. Dans le cas du Portugal, l'avis motivé porte sur des questions telles que le droit des associations d'ester en justice, les compétences de l'organisme national en charge de l'égalité des chances, et le fait que les fonctionnaires ne sont pas inclus dans le champ d'application de la législation. Les procédures d'infraction à l'encontre de l'Autriche, de la Finlande et de Malte, basées sur la même directive, ont été clôturées car ces États membres ont modifié leur législation nationale pour qu'elle soit conforme aux exigences de la directive 2002/73/CE.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=609&furtherNews=yes>
3. Le 30 juillet 2009, la Commission européenne a adopté une proposition de directive du Conseil portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (texte présentant de l'intérêt pour l'EEE).
COM/2009/0410 final
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0410:FIN:FR:PDF>
4. Le 27 juillet 2009, la Commission européenne a publié à l'intention du Conseil et du Parlement européen un rapport sur l'application de la directive 2002/73/CE. La Commission a un avis globalement positif sur l'avancement, l'impact et la mise en œuvre de la directive, mais le rapport attire néanmoins l'attention sur le fait que la Commission a dû engager des procédures à l'encontre de plusieurs gouvernements nationaux qui n'ont pas encore harmonisé leurs dispositions législatives et procédurales avec la directive.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3306&langId=fr>
5. Le 25 juin 2009, la Commission européenne a assigné l'Estonie devant la Cour de justice des Communautés européennes pour défaut de transposition de la réglementation européenne interdisant la discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à des biens et des services et la fourniture de biens et services (directive 2004/113/CE). La Commission a retiré depuis lors sa plainte contre l'Estonie.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=637&furtherNews=yes>

6. Le 25 juin 2009 encore, la Commission européenne a adressé un avis motivé à la Lettonie concernant sa transposition de la réglementation européenne interdisant la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi et de travail (directive 2002/73/CE). Les problèmes mis en évidence sont la définition de la discrimination indirecte et le niveau de protection contre la discrimination dans le cadre des activités non salariées, de la formation professionnelle et des avantages procurés par l'affiliation à des organisations de travailleurs ou d'employeurs.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=en&newsId=538&furtherNews=yes>
7. Le 25 juin 2009 toujours, la Commission européenne a engagé une procédure au titre de l'article 228 CE à l'encontre de l'Italie pour défaut de mise en conformité de la législation italienne avec l'arrêt de la Cour de justice (C-46/07), qui déclarait discriminatoire le régime italien de retraite des fonctionnaires.
8. Le 14 mai 2009, la Commission européenne a déféré la Pologne devant la Cour de justice européenne pour défaut de transposition de la réglementation européenne interdisant la discrimination fondée sur le genre dans l'accès aux biens et aux services et la fourniture de biens et services (directive 2004/113/CE). Bien que la Commission lui ait adressé un avis motivé en juin 2008, la Pologne n'a toujours pas adopté les mesures nécessaires pour transposer la directive en droit interne.
<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/09/785&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

Derniers développements au niveau de la jurisprudence de la Cour européenne de justice

Avril 2009 – Octobre 2009

Affaire C-63/08, 29 octobre 2009

Virginie Pontin contre T-Comalux SA

Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail

Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité 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

Les faits

M^{me} Pontin a travaillé à partir de novembre 2005 pour T-COMALUX en qualité de secrétaire. Elle avait un contrat à durée indéterminée. En janvier 2007, M^{me} Pontin a été licenciée sans indication de motifs alors qu'elle était en congé pour incapacité de travail. Par une lettre établie plusieurs jours plus tard, l'entreprise a licencié M^{me} Pontin sans préavis en motivant le licenciement par le non-respect des procédures en vigueur en matière de congé pour incapacité de travail. Quelques jours plus tard, M^{me} Pontin a présenté un certificat médical établissant qu'elle était enceinte et elle a fait valoir que le licenciement qui lui avait été notifié était nul. Selon le code du travail luxembourgeois, une femme peut prouver sa grossesse en présentant un certificat médical dans un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement. Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, elle peut demander au tribunal du travail de constater la nullité du licenciement pour cause de grossesse.

La juridiction de renvoi a demandé à la Cour de justice si ces délais étaient compatibles avec la directive 92/85/CEE et la directive 76/207/CEE. Au Luxembourg, en outre, les femmes enceintes licenciées ne peuvent réclamer de dommages et intérêts, alors que les travailleurs victimes de licenciements abusifs pour d'autres motifs ont ce droit. La juridiction de renvoi a demandé à la Cour de justice si cette disposition législative était conforme à la directive 76/207/CEE.

Arrêt de la Cour de justice

1. Les articles 10 et 12 de la directive 92/85 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à la législation d'un État membre qui prévoit une voie de recours spécifique relative à l'interdiction du licenciement des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes énoncée audit article 10, exercée selon des modalités procédurales propres à ce recours, pour autant toutefois que celles-ci ne soient pas moins favorables que celles afférentes à des recours similaires de nature interne (principe d'équivalence) et ne soient pas aménagées de manière à rendre pratiquement impossible l'exercice des droits reconnus par l'ordre juridique communautaire (principe d'effectivité). Un délai de forclusion de quinze jours, tel que celui institué à l'article L. 337-1, paragraphe 1, quatrième alinéa, du code du travail, n'apparaît pas de nature à satisfaire à cette condition, ce qu'il appartient cependant à la juridiction de renvoi de vérifier.

2. L'article 2 de la directive 76/207, lu en combinaison avec l'article 3 de celle-ci, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à la législation d'un État membre, telle que celle instaurée par l'article L. 337-1 du code du travail, spécifique à la protection prévue à l'article 10 de la directive 92/85 en cas de licenciement des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, qui prive la salariée enceinte ayant fait l'objet d'une mesure de licenciement pendant son état de grossesse d'une action juridictionnelle en dommages et intérêts, alors que celle-ci est ouverte à tout autre salarié licencié, lorsqu'une telle limitation des voies de recours constitue un traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse. Tel serait le cas, en particulier, si les modalités procédurales afférentes à la seule action ouverte en cas de licenciement desdites travailleuses ne respectent pas le principe de protection juridictionnelle effective des droits conférés aux justiciables par le droit communautaire, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier.

Affaire C-116/08, 22 octobre 2009

C. Meerts contre Proost NV

Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES

Les faits

C'est l'interprétation de la directive 96/34/CE concernant l'accord-cadre sur le congé parental qui était en cause dans cette affaire. M^{me} Meerts travaillait pour la société anonyme Proost. Elle a réduit son temps de travail au titre d'un congé parental du 18 novembre 2002 au 17 mai 2003. Juste avant la fin de son congé parental, le 8 mai 2003, M^{me} Meerts a été licenciée pour motifs économiques. Le montant de l'indemnité compensatoire a été calculé sur la rémunération versée durant son congé parental. La question était donc de savoir si ce calcul est conforme à l'accord-cadre.

Dans sa conclusion du 14 mai 2009, l'avocat général a recommandé à la Cour de justice de déclarer qu'en vertu du point 6 de la clause 2 de l'accord-cadre, l'indemnité d'un licenciement sans motif grave et sans respect du délai légal de préavis se détermine sur la base de la rémunération calculée comme si le travailleur n'avait pas réduit le volume de ses prestations de travail au titre d'un congé parental.

Arrêt de la Cour de justice

La Cour de justice a appliqué la clause 2, point 6, de l'accord-cadre, qui consacre le maintien en l'état des droits acquis par le travailleur à la date du début du congé parental jusqu'à la fin de ce congé. Le gouvernement belge avait soutenu que le calcul était justifié dans la mesure où il serait discriminatoire que deux travailleurs ayant un contrat à temps plein – l'un étant en congé parental à temps partiel et l'autre travaillant à plein temps – bénéficient, en cas de licenciement, d'une indemnité compensatoire équivalente, car deux situations différentes seraient traitées de la même manière. La Cour de justice n'a pas admis ce raisonnement et a affirmé que la clause 2, points 6 et 7, de l'accord-cadre sur le congé parental doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce que, en cas de résiliation unilatérale par l'employeur, sans motif grave ou sans respecter le délai légal de préavis, du contrat de travail d'un travailleur engagé à durée indéterminée et à temps plein alors que ce dernier bénéficie d'un congé parental à temps partiel, l'indemnité à verser à ce travailleur soit déterminée sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit lorsque le licenciement intervient.

Affaire C-537/07, 16 juillet 2009

Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho contre Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) et Alcampo SA

Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES

Les faits

Le litige portait sur le calcul du montant de la pension d'incapacité de M^{me} Gómez-Limón. En vertu d'une loi espagnole, une personne ayant légalement la garde et la charge d'un enfant de moins de six ans peut réduire sa journée de travail moyennant une réduction de sa rémunération dans la même proportion. M^{me} Gómez-Limón a fait usage de cette possibilité et réduit ses journées de travail pour s'occuper de son enfant. Sa pension a été calculée sur la rémunération effectivement perçue et sur les cotisations effectivement versées durant la période de congé parental, plutôt que sur la rémunération et les cotisations correspondant à un travail à temps plein. Elle a fait valoir auprès de la juridiction nationale que le calcul qui lui avait été appliqué revenait à priver d'effet pratique une mesure destinée à promouvoir l'égalité devant la loi et à éliminer une discrimination fondée sur le sexe. La juridiction espagnole a posé à la Cour de justice cinq questions préjudicielles concernant la compatibilité de ce calcul avec le droit communautaire.¹

Arrêt de la Cour de justice

La Cour de justice a conclu comme suit:

1. La clause 2, point 6, de l'accord-cadre sur le congé parental [...] peut être invoquée par des particuliers devant une juridiction nationale.
2. La clause 2, points 6 et 8, de l'accord-cadre sur le congé parental ne s'oppose pas à la prise en compte, lors du calcul de la pension d'invalidité permanente d'un travailleur, du fait que ce dernier a bénéficié d'une période de congé parental à temps partiel pendant laquelle il a cotisé et a acquis des droits à pension en proportion du salaire perçu.
3. La clause 2, point 8, de l'accord-cadre sur le congé parental n'impose pas d'obligations aux États membres, hormis celle d'examiner et de déterminer les questions de sécurité sociale liées à cet accord-cadre conformément à la législation nationale. En particulier, elle ne leur impose pas de prévoir, pendant la durée du congé parental, la continuité de la perception de prestations de sécurité sociale. Ladite clause 2, point 8, ne peut être invoquée par des particuliers devant une juridiction nationale à l'encontre des autorités publiques.
4. Le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, et, en particulier, le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale au sens de la directive 79/7/CEE du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité social, ne s'oppose pas à ce que, pendant la période de congé parental à temps partiel, un travailleur acquière des droits à une pension d'invalidité permanente en fonction du temps de travail effectué et du salaire perçu, et non comme s'il avait exercé une activité à temps plein.

¹ Ces cinq questions, de même que les conclusions de l'avocat général Sharpston, figurent dans la *Revue du droit européen de l'égalité des genres* 1/2008, p. 41 et dans la *Revue du droit européen de l'égalité des genres* 1/2009, p. 32.

CONCLUSIONS D'AVOCATS GÉNÉRAUX

Affaire C-194/08

Conclusions de l'avocat général P. Maduro présentées le 3 septembre 2009

Susanne Gassmayr contre Bundesministerin für Wissenschaft und Forschung

Directive 92/85/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes au travail

Susanne Gassmayr exerce la fonction de médecin interne à la clinique d'anesthésie de l'Université de Graz. Les conditions de travail prévoient le versement d'une indemnité pour les «astreintes sur le lieu de travail» en dehors des heures normales de travail. Gassmayr a cessé de travailler pour des motifs liés à son état de grossesse. Les travailleuses enceintes peuvent, en Autriche, prendre un congé lorsqu'un certificat médical établit que la santé de la mère ou de l'enfant serait mise en danger par la poursuite du travail. L'Université a refusé de lui verser les indemnités moyennes correspondant aux astreintes sur le lieu de travail pendant la période durant laquelle elle n'a pas travaillé. Selon le ministre fédéral de l'Éducation, de la science et de la culture, elle n'avait pas droit à ces indemnités parce qu'elle n'avait pas effectivement accompli ces prestations. Gassmayr a contesté cette décision du ministre devant la *Verwaltungsgerichtshof*, laquelle juridiction a saisi la Cour de justice.

L'avocat général propose à la Cour de répondre comme suit aux questions préjudicielles posées par la juridiction de renvoi, à savoir la *Verwaltungsgerichtshof*:

- l'article 11, paragraphes 1, 2 et 3 de la directive 92/85/CEE du Conseil [...] est doté d'un effet direct et les particuliers peuvent s'en prévaloir dans les procédures nationales;
- l'article 11, paragraphes 1, 2 et 3 de la directive 92/85/CEE ne s'oppose pas à une disposition de droit national selon laquelle un employeur peut refuser de verser à une travailleuse enceinte une indemnité spéciale, telle que l'indemnité pour astreinte sur le lieu de travail en cause dans la procédure au principal, qui est directement liée à l'accomplissement de tâches spécifiques, si la travailleuse concernée n'a accompli aucune de ces tâches car elle se trouvait en congé de maternité ou était empêchée de travailler pour des raisons tenant à sa santé ou à celle de son enfant. Il appartient à la juridiction nationale d'apprécier la nature d'indemnités particulières et de s'assurer que les revenus de la travailleuse enceinte sont au moins équivalents à ceux que le droit national garantit aux travailleurs absents de leur poste de travail pour des raisons tenant à leur état de santé.

AFFAIRES EN COURS

Affaire C-186/09

Commission des Communautés européennes contre Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, recours introduit le 26 mai 2009, JO C 180 du 1^{er} août 2009, p. 33

Directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services

Conclusions

- Constaté qu'en n'ayant pas adopté les lois, règlements et mesures administratives nécessaires pour se conformer à la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services ou, en tout état de cause, en ne les ayant pas communiqués à la Commission, le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord a manqué aux obligations que lui impose la directive.
- Condamner le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord aux dépens.

Moyen et principaux arguments

Le délai de transposition de la directive a expiré le 21 décembre 2007.

Affaire C-236/09

Demande de décision préjudicielle présentée par la Cour constitutionnelle (Belgique) le 29 juin 2009 - Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL, Yann van Vugt, Charles Basselier contre Conseil des ministres, JO C 205 du 29 août 2009, p. 28

Directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services

Questions posées par la Cour constitutionnelle:

1. L'article 5, paragraphe 2, de la directive 2004/113/CE du Conseil est-il compatible avec l'article 6, paragraphe 2, du Traité sur l'Union européenne, et plus spécifiquement avec le principe d'égalité et de non-discrimination garanti par cette disposition?
2. En cas de réponse négative à la première question, le même article 5, paragraphe 2, de la directive est-il également incompatible avec l'article 6, paragraphe 2, du traité sur l'Union européenne si son application est limitée aux seuls contrats d'assurance sur la vie?

Affaire C-104/09

Demande de décision préjudicielle présentée par le Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Espagne) le 19 mars 2009 - Pedro Manuel Roca Álvarez contre Sesa Start España ETT SA, JO C 141 du 20 juin 2009, p. 22

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

Question posée par le Tribunal Superior de Justicia de Galicia

Une loi nationale (en l'occurrence l'article 37, paragraphe 4, du statut des travailleurs) qui octroie exclusivement aux mères qui travaillent en tant que salariées le droit à un congé d'allaitement payé, sous la forme d'une réduction de la journée de travail d'une demi-heure ou d'une absence du travail d'une heure divisible en deux fractions, sur la base du volontariat et à la charge de l'employeur, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de neuf mois, et qui, par contre, n'accorde pas ce droit aux pères salariés porte-t-elle atteinte au principe d'égalité de traitement interdisant toute discrimination fondée sur le sexe, qui est reconnu par l'article 13 CE, par la directive 76/207/CEE du

Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en oeuvre 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 et par la directive 2002/73/CE modifiant cette directive?

Derniers développements au niveau de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme

Avril 2009 – Octobre 2009

Affaire Opuz contre Turquie, 9 juin 2009

La requérante a épousé H.O., dont elle a eu trois enfants. Entre 1995 et 2001, H.O. a eu, à plusieurs reprises, à l'encontre de la requérante et de sa mère un comportement violent ayant donné lieu à diverses blessures graves. Lors de l'un de ces incidents, H.O. a menacé la requérante d'un couteau. À une autre occasion, il a percuté la requérante et la mère de celle-ci avec sa voiture. H.O. a déclaré à la police qu'il s'agissait d'un simple accident: il voulait les conduire, et la requérante et sa mère se sont jetées devant la voiture. La mère a failli trouver la mort suite aux blessures causées par cet incident. Durant la période où ces divers incidents ont eu lieu, le procureur général a prononcé plusieurs inculpations à l'encontre de H.O., mais le tribunal de première instance a classé l'affaire de l'agression parce que la requérante et sa mère avaient retiré leurs plaintes. Lors d'un autre incident, le procureur général n'a pas engagé de procédures pénales à l'encontre de H.O., faute de preuves. Depuis octobre 2001, après que H.O. l'ait poignardée, la requérante a vécu avec sa mère. Cette dernière a déposé plusieurs requêtes au bureau du procureur en faisant valoir que H.O. menaçait de la tuer. Lorsqu'en mars 2002 la mère a été chercher les meubles de sa fille avec un camion de déménagement, H.O. a pris le conducteur par surprise et a tiré sur la mère, qui est morte sur le coup. H.O. fut finalement reconnu coupable du meurtre de la mère de la requérante et condamné à la réclusion à perpétuité – une peine ultérieurement commuée en 15 ans et 10 mois de réclusion et une amende, en raison de sa bonne conduite durant le procès et parce qu'il a déclaré que le meurtre avait résulté d'une provocation de la mère et qu'il était une nécessité pour défendre son honneur. Étant donné sa détention préventive et le lancement d'une procédure d'appel, le tribunal de première instance a ordonné sa remise en liberté. H.O. a alors tenté de connaître les allées et venues de la requérante. Elle a donc déposé au bureau du procureur une plainte alléguant que sa vie était en danger, et demandé aux autorités de prendre des mesures pour la protéger de H.O. Elle a également réitéré sa plainte à plusieurs reprises auprès de la Cour européenne des droits de l'homme. Celle-ci a finalement été informée par les autorités que des mesures de protection avaient été prises.

La requérante a fait valoir devant la Cour européenne des droits de l'homme que le gouvernement turc et les autorités nationales n'avaient protégé ni sa mère, ni elle-même, d'actes de violence domestique. La Cour a estimé que le gouvernement turc avait effectivement manqué à son obligation de protéger la requérante et elle a conclu au non-respect de l'article 2 (droit à la vie) et de l'article 3 (interdiction de la torture et des traitements inhumains ou dégradants) de la Convention. La Cour européenne des droits de l'homme a conclu en outre à une violation de l'article 14 (interdiction de la discrimination) lu dans le contexte de l'article 2 (droit à la vie) et de l'article 3 (interdiction de la torture et des traitements inhumains ou dégradants) de la Convention. La Cour a fait référence aux instruments et principes de droit international admis par la plupart des États, et a déclaré que le manquement des autorités – fût-il non intentionnel – de protéger les femmes contre la violence

domestique va à l'encontre du droit des femmes à l'égalité de protection conférée par la loi. Les rapports de deux ONG¹ laissent entendre, l'un et l'autre, que la violence domestique est tolérée par les autorités et que les recours indiqués par le gouvernement ne fonctionnent pas de manière efficace. La Cour a dès lors estimé que «les sévices infligés à la requérante et à sa mère étaient liés à leur sexe et qu'il faut donc y voir une forme de discrimination envers les femmes». Elle ajoute qu'en dépit des réformes menées par le gouvernement depuis quelques années, «la passivité générale de l'appareil judiciaire turc sur la question de la violence domestique et l'impunité dont jouissent les agresseurs dans ce pays», comme en témoigne la présente affaire, attestent d'un manque de volonté de prendre les mesures adéquates pour lutter contre la violence domestique.²

Le jugement intégral peut être consulté (en anglais) sur:

<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?action=html&documentId=851046&portal=hbkm&source=externalbydocnumber&table=F69A27FD8FB86142BF01C1166DEA398649>

Affaires *K.H. et autres contre Slovaquie*, 28 avril 2009

Comme le signale Zuzana Magurová dans l'actualisation des informations concernant la Slovaquie, la Cour européenne des droits de l'homme a conclu que la Slovaquie n'avait pas respecté les droits fondamentaux de huit femmes roms. Les requérantes ont été traitées dans les services de gynécologie et obstétrique de deux hôpitaux situés à l'est de la Slovaquie lors de leur grossesse et de leur accouchement. En dépit de perpétuelles tentatives de concevoir à nouveau, aucune d'elles n'est parvenue à être enceinte depuis son dernier séjour à l'hôpital, lors d'un accouchement par césarienne. Les requérantes soupçonnent que la cause de leur stérilité pourrait être le fait que, durant leur accouchement par césarienne, le personnel médical des hôpitaux en question ait pratiqué sur elles un traitement de stérilisation. Plusieurs requérantes avaient été invitées à signer des documents avant leur accouchement ou lors de leur sortie de l'hôpital, mais elles ne sont pas sûres de leur contenu. Les représentants légaux des femmes concernées n'ont pas été autorisés à faire des photocopies de leurs dossiers médicaux en vue de leur présentation éventuelle à titre de preuve lors d'une action ultérieure en dommages et intérêts, et en vue de s'assurer que ces documents et preuves ne seraient pas détruits ou perdus. Selon le ministère de la Santé, la loi sur les soins de santé ne permet pas à un patient d'autoriser un tiers à consulter son dossier médical. Toutefois, les requérantes elles-mêmes n'ont pas été autorisées à consulter leur propre dossier médical, ni à en recopier des extraits à la main. Les femmes ont allégué que ce refus constituait un non-respect de l'article 8 dans la mesure où il viole leurs droits d'accès à l'information concernant leur santé et leur capacité de procréer. Les femmes ont fait valoir en outre que ce refus allait à l'encontre de l'article 6 de la Convention parce que la non-autorisation de faire des photocopies les défavorise lors d'une action contre l'État.

La Cour européenne des droits de l'homme a conclu à l'unanimité qu'il y avait eu violation de l'article 8, et à la majorité que l'article 6 de la Convention n'avait pas été respecté. Des informations complémentaires concernant cette affaire figurent dans le rapport sur la Slovaquie en page 103 de la présente *Revue du droit européen de l'égalité des genres*.

¹ Diyarbakır Bar Association et Amnesty International.

² Paragraphe 200 de l'arrêt.

La version intégrale de l'arrêt peut être consultée (en anglais) sur:
<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/viewbkm.asp?action=open&table=F69A27FD8FB86142BF01C1166DEA398649&key=73160&sessionId=36419052&skin=hudoc-en&attachment=true>

Nouvelles des États membres de l'UE et des pays de l'EEE

ALLEMAGNE – *Beate Rudolf*

Évolutions des politiques

Les derniers mois ont été dominés par l'élection du Parlement fédéral, qui a eu lieu le 27 septembre 2009 et qui a empêché toute évolution notable au niveau des politiques. Les questions d'égalité des genres n'ont trouvé une place importante ni au programme électoral des grands partis, ni dans les médias, en dépit des appels insistants lancés par des organisations féminines pour supprimer l'écart salarial entre les hommes et les femmes, et améliorer la représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Lors des rares débats politiques consacrés à la crise financière, son impact sur les femmes n'a pas mobilisé d'intérêt particulier.

À l'issue des élections fédérales, un gouvernement de coalition a été formé entre Chrétiens-démocrates (CDU/CSU) et Libéraux (F.D.P.). L'accord de coalition définit les mesures à prendre au cours des quatre prochaines années, et il est frappant de constater que le chapitre consacré à l'égalité ne contient aucun projet de nouvelle législation. Ainsi le nouveau gouvernement a-t-il l'intention de convaincre les employeurs d'utiliser la procédure Logib-D¹ pour recenser la discrimination salariale fondée sur le sexe, mais aucune intention d'introduire un projet de loi pour lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes. Une augmentation du nombre de femmes occupant des postes décisionnels est exigée dans le secteur public, et les lois pertinentes doivent être réexaminées. Dans le secteur privé, le nombre de femmes siégeant dans les conseils d'administration doit être augmenté au travers de meilleures procédures de rapport et d'engagements volontaires transparents. Une politique distincte doit être développée en faveur des garçons et des hommes en vue notamment de leur ouvrir des perspectives professionnelles dans les domaines des soins et de l'éducation. Le chapitre consacré à l'intégration et à la migration comprend, en tant que dernier objectif cité, l'amélioration de la participation des filles et des femmes migrantes à la vie publique et sociale. Des mesures seront prises dans les domaines de l'enseignement et de la formation professionnelle, mais elles ne sont pas précisées.

Évolutions de la législation

Les élections ont pris le pas sur toute activité législative, et aucune évolution notable n'est donc à signaler au niveau de la législation.

Jurisprudence des juridictions nationales

Tribunal fédéral du travail (Bundesarbeitsgericht), arrêt 9 AZR 391/08 du 21 avril 2009

L'affaire concernait une femme ayant donné naissance à un enfant durant son congé parental. Conformément à la loi, elle avait le droit de mettre fin prématurément au congé parental en cours et à en reporter le solde non utilisé (avec un maximum de

¹ «Logib-D» signifie «*Lohnleichheit im Betrieb – Deutschland*»: il s'agit d'un outil (initialement développé en Suisse) permettant aux entreprises d'analyser leur structure salariale de façon rapide et anonyme en vue de déterminer les écarts salariaux entre hommes et femmes.

douze mois) à la fin du congé parental pris pour le nouvel enfant. Le consentement de l'employeur est requis à la fois pour mettre prématurément fin à un congé parental et pour prendre un congé parental pour le nouvel enfant (article 16, paragraphe 3, point 1, de la loi fédérale sur les allocations parentales et le congé parental (*Bundeselterngehalt- und Elternzeitgesetz*, BEEG, ex-loi sur l'allocation parentale, *Bundeserziehungsgeldgesetz*, BErzGG)). Le consentement concernant la fin prématurée du congé parental peut uniquement être refusé pour des «raisons urgentes liées au fonctionnement de l'entreprise» («*dringende betriebliche Gründe*», article 16, paragraphe 3, point 1) et uniquement pendant un délai de quatre semaines, mais la loi ne prévoit aucune condition régissant le refus de consentir à une demande de report (article 15, paragraphe 2, point 4). Dans l'affaire dont le Tribunal fédéral (*Bundesarbeitsgericht*) a été saisi, l'employeur a refusé de consentir au report et n'a fourni aucun motif. Le Tribunal a décidé que, même si la loi est muette sur ce point, l'employeur n'est pas libre d'accorder ou de refuser son consentement. Il a considéré plutôt qu'un employeur est tenu par des considérations d'équité lorsqu'il décide de donner ou non son consentement («*billiges Ermessen*»). De l'avis du Tribunal, l'employeur peut uniquement refuser son consentement en montrant les inconvénients que subirait l'entreprise en cas de report du congé parental. Étant donné qu'en l'espèce l'employeur n'avait fourni aucun motif du tout, le Tribunal fédéral du travail a statué en faveur de la salariée.

La décision est convaincante dans la mesure où elle pondère les intérêts de l'employeur et ceux de la salariée dans la question du report du congé parental. En faisant de l'existence d'inconvénients pour l'entreprise une condition de refus du consentement patronal, le Tribunal reconnaît à la fois l'intérêt de l'employeur dans le retour de la salariée et l'intérêt de la salariée dans l'exercice aussi large que possible de son droit au congé parental.

Tribunal fédéral du travail (Bundesarbeitsgericht), arrêt 8 AZR 536/08 du 28 mai 2009

Le Tribunal fédéral du travail s'est prononcé dans une autre affaire, qui concernait le rejet d'un homme qui avait postulé à la fonction d'éducateur dans un pensionnat pour filles géré par l'État. L'établissement a refusé de l'engager en expliquant qu'un homme ne pouvait occuper un poste qui impliquait de faire partie d'équipes de nuit. Le Tribunal a débouté le requérant dans sa demande d'indemnisation pour cause de discrimination fondée sur le sexe. Il a considéré qu'à la lumière des tâches spécifiques visées, l'exigence selon laquelle l'éducateur devait être de sexe féminin constituait une exigence professionnelle véritable et déterminante au sens de l'article 8, paragraphe 1, de la loi générale sur l'égalité de traitement (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*) – disposition qui transpose, entre autres, l'article 14, paragraphe 2, de la directive 2006/54/CE.

Le Tribunal a opté à juste titre pour une approche restrictive en établissant l'existence d'une exigence professionnelle véritable et déterminante. Il a pris en compte les tâches spécifiques dans le contexte en cause. Il va de soi, en effet, que la décence recommande une éducatrice plutôt qu'un éducateur pour assurer le service de nuit dans un pensionnat de jeunes filles. Cette conclusion n'exclut pas le personnel masculin des pensionnats de façon générale, mais uniquement lorsqu'une partie significative des tâches exige que la personne qui les accomplit soit une femme. L'affaire ne dit pas, par ailleurs, si l'employeur avait structuré les tâches de manière à faire une discrimination envers les hommes.

Tribunal fédéral du travail (Bundesarbeitsgericht), arrêt 2 AZR 499/08 du 20 août 2009

Dans une nouvelle affaire concernant le «foulard islamique», le Tribunal fédéral du travail a été appelé à statuer dans le cas d'une femme travaillant en qualité de pédagogue sociale dans une école secondaire polyvalente (*Gesamtschule*). Elle portait, pour des raisons religieuses, un bonnet tricoté. En vertu de la loi nationale pertinente concernant les établissements scolaires, les signes religieux (*äußere Bekundungen*) sont interdits lorsqu'ils risquent de compromettre la neutralité du Land ou la paix religieuse à l'école. Le Tribunal fédéral du travail a confirmé les décisions des juridictions inférieures qui avaient déclaré légale la lettre d'avertissement envoyée par le directeur de l'établissement. Le Tribunal a considéré qu'un bonnet peut être considéré comme un signe religieux interdit à partir du moment où il remplace un foulard. En l'espèce, la femme avait commencé à porter un bonnet après avoir reçu une lettre d'avertissement parce qu'elle portait un foulard.

L'arrêt est conforme aux décisions antérieures du Tribunal administratif fédéral sur la question du port du foulard islamique. Cette affaire porte, une fois encore, sur la manière d'interpréter l'arrêt de principe du Tribunal constitutionnel fédéral (*Bundesverfassungsgericht*) de 2003 sur ce point. Cet arrêt ne règle pas de manière concluante la question de savoir si le «risque abstrait» pour la paix de l'école constitue un motif suffisant, ni si le principe de proportionnalité exige une approche au cas par cas. On peut raisonnablement supposer dès lors que la requérante va introduire une plainte au plan constitutionnel.

Tribunal administratif fédéral (Bundesverwaltungsgericht), arrêt 5 C 32.08 du 30 septembre 2009

Le Tribunal administratif fédéral (*Bundesverwaltungsgericht*) a décidé que l'autorité compétente est tenue de consentir au licenciement d'une salariée durant son congé de maternité si l'employeur a fermé son entreprise et s'est déclaré en faillite. Le Tribunal était appelé à définir le pouvoir discrétionnaire dont dispose l'autorité pour consentir à un licenciement durant un congé parental (conformément à l'article 18 de la loi fédérale sur les allocations parentales et le congé parental (*Bundeselterngehalt- und Elternzeitgesetz*, BEEG). En l'espèce, l'autorité avait refusé son consentement de manière à ce que la salariée reste couverte par le régime obligatoire d'assurance-maladie. Le Tribunal administratif fédéral a infirmé les arrêts des juridictions inférieures, lesquels avaient confirmé cette décision. Selon le Tribunal, l'interdiction de licencier un ou une salarié(e) durant son congé parental a pour but de lui assurer qu'il/elle retrouvera son emploi, mais n'a pas pour but de maintenir sa couverture d'assurance. Il a dès lors considéré que l'autorité avait fait mauvais usage de son pouvoir discrétionnaire.

AUTRICHE – Anna Sporrer

Évolutions des politiques

Campagne en faveur de l'égalité de rémunération

Le ministre des Affaires féminines et le ministre du Travail, des affaires sociales et de la protection des consommateurs ont conjointement lancé, en septembre 2009, une campagne en faveur de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes; baptisée «Gleich = Fair» (égalité = équité), elle propose une obligation pour les employeurs

occupant plus de 25 personnes de publier des listes salariales anonymes au sein de l'entreprise en vue d'instituer davantage de transparence et de lutter contre les inégalités au niveau des régimes de rémunération. Les deux ministres font référence dans leur proposition aux bonnes pratiques en vigueur dans les services publics autrichiens, à l'exemple de la Suède et à un certain nombre d'entreprises (multinationales) privées. La campagne en faveur de cette initiative est soutenue par des personnalités du monde artistique et scientifique, afin de lui conférer davantage de publicité.

Représentation des femmes aux postes décisionnels

Le ministre des Affaires féminines a publié un rapport selon lequel la représentation des femmes aux postes décisionnels au sein de l'ensemble des services publics fédéraux est passée de 16 à 20,6% au cours des deux dernières années. Ce taux varie fortement d'un ministère à l'autre, puisqu'il atteint 41,2% au ministère des Affaires sociales et 25% à la Chancellerie fédérale – mais s'établit à 0% au ministère de la Défense, où aucune femme n'occupe de poste décisionnel. Le Plan fédéral des effectifs (*Stellenplan des Bundes*), qui fait partie intégrante du futur budget de l'État fédéral, va inclure de nouveaux objectifs visant à faire augmenter la représentation des femmes aux postes décisionnels au cours de cette période législative.

Amélioration du système d'allocation de garde d'enfant

Les partenaires de la coalition se sont mis d'accord pour améliorer le système des allocations de garde d'enfant en y ajoutant un droit pour les parents de recevoir, lorsqu'ils se partagent le congé pour garde d'enfant et jusqu'à ce que celui-ci soit âgé de 14 mois, une prestation liée aux revenus dont le montant va de 1 000 à 2 000 euros par mois. Cette mesure vise à permettre aux femmes de revenir sur le marché du travail dès qu'elles le souhaitent après l'accouchement, et à inciter les pères à s'occuper de l'enfant pendant deux mois au moins. Cette nouvelle allocation sera accordée à tous les parents d'enfants nés après le 1^{er} octobre 2009.

Évolutions de la législation

Promotion des femmes au sein des conseils d'administration et dans les universités

Le Code des entreprises (*Unternehmensgesetzbuch*) a été modifié et prévoit désormais l'obligation pour toutes les sociétés par actions de décrire dans leurs rapports annuels le type de mesures prises pour promouvoir les femmes au niveau des conseils d'administration, des conseils de surveillance et des postes décisionnels de l'entreprise.²

La loi sur l'organisation des universités et de leurs programmes d'études a été modifiée,³ et de nombreux changements visent à améliorer la promotion des femmes au sein des universités et à consolider la structure et les compétences des organes internes en charge de l'égalité.

Plans d'action positive

Tous les ministères fédéraux sont tenus, en vertu de la loi fédérale sur l'égalité de traitement, de publier des plans d'action positive en faveur des femmes, lesquels doivent être révisés tous les deux ans et contenir des objectifs concrets pour la

² JO I 71/2009.

³ JO I 81/2009.

promotion des femmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Les plans d'action ont le statut juridique d'une réglementation contraignante et doivent être envisagés comme un moyen de faire appliquer la loi fédérale sur l'égalité de traitement, qui prévoit des dispositions juridiquement contraignantes en matière de promotion des femmes, y compris le quota de 40% en ce qui concerne la représentation des femmes à tous les niveaux et dans toutes les tranches de revenus. Ainsi donc, tous les plans d'action réitèrent l'égalité de fait entre femmes et hommes comme un objectif majeur à l'égard duquel tous les ministères s'engagent à adopter des mesures proactives. Les plans d'action contiennent des dispositions relatives à l'embauche et à l'avancement, aux offres d'emploi, à la protection contre le harcèlement, à la promotion des femmes dans le cadre de la formation professionnelle, au plan de carrière, et à la représentation adéquate des femmes au sein des commissions et autres organes décisionnels, de même que des mesures destinées à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les femmes et pour les hommes. La plupart des plans d'action fixent en outre des objectifs contraignants – à atteindre au cours des deux années suivantes – en ce qui concerne la proportion de femmes dans les domaines où elles sont encore sous-représentées. Plusieurs de ces plans d'action ont été récemment réaménagés: tel est notamment le cas au ministère des Finances⁴ et au ministère de la Santé.⁵

Modification du cadre relatif à l'aide financière

Le règlement relatif au cadre général régissant l'octroi d'un soutien financier gouvernemental (*Verordnung über die Allgemeinen Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln*) a été modifié et renforce le principe selon lequel toute organisation ou institution demandant une aide financière au gouvernement fédéral doit se conformer strictement à l'ensemble des dispositions législatives en matière d'égalité.⁶

Jurisprudence des juridictions nationales

Cour suprême: demande de décision préjudicielle concernant la protection contre le licenciement

La Cour suprême autrichienne a saisi la Cour européenne de justice d'une question préjudicielle sur le point de savoir si l'article 3, paragraphe 1 sous c de la directive 76/207/CEE telle que modifiée par la directive 2002/73/CE est en contradiction ou non avec une disposition d'une convention collective stipulant qu'une protection spéciale contre le licenciement, allant au-delà de la protection générale en la matière, s'arrête lorsque le travailleur a droit à la pension de vieillesse, étant donné que l'âge d'ouverture de ce droit est différent pour les hommes et pour les femmes. Deuxièmement, la Cour suprême demande si la directive s'oppose ou non à la décision d'un employeur de licencier une travailleuse quelques mois après qu'elle ait atteint l'âge d'admission à la retraite pour engager de jeunes salariés entrant sur le marché du travail.⁷

⁴ JO II 289/2009.

⁵ JO II 303/2009.

⁶ JO II 317/2009.

⁷ Cour suprême, 4.8.2009, 9ObA163/08y.

Cour suprême: transgenre

Se référant à la Cour européenne des droits de l'homme, à la Cour européenne de justice (C-423/04 *Richards*), aux directives 76/207/CEE et 79/7/CEE, et à la situation juridique en vigueur en Allemagne, la Cour suprême autrichienne a déclaré qu'au plan légal, le statut individuel d'une personne transgenre change avec sa reconnaissance par une autorité administrative après une opération et n'a pas d'effet rétroactif. Dès lors, en ce qui concerne les droits en matière de pension, la requérante doit être considérée comme une personne de son ancien sexe masculin.⁸

Cour suprême: discrimination dans le cadre d'une procédure de demande d'emploi

La Cour suprême a confirmé l'arrêt rendu en première instance établissant l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe à l'encontre d'une apprentie qui, ayant posé sa candidature à un poste de menuisier, a été informée que les filles ne pouvaient être retenues pour cet emploi car elle n'aurait pas la force physique requise. Se référant à l'article 6 de la directive 76/207/CEE et à la jurisprudence de la Cour européenne de justice (C-180/95 *Draehmpaehl*), la Cour suprême a accordé une indemnité pour dommage moral d'un montant de 500 euros.⁹

BELGIQUE – Jean Jacqmain

Évolutions des politiques

Tandis que la crise économique continuait d'avoir des répercussions toujours aussi dramatiques, en matière d'emploi plus particulièrement, et que les diverses autorités devaient faire face à la perspective d'importants déficits budgétaires, la coalition fédérale a de nouveau été pratiquement paralysée – en raison cette fois de la perspective des élections régionales du mois de juin, les partis de la coalition étant, dans ce contexte, des adversaires sans merci. La formation des nouveaux gouvernements au niveau des Régions et des Communautés a pris un mois et aucun signe d'intérêt à l'égard des questions de genre ne s'était manifesté, à quelque niveau décisionnel que ce soit, au moment du départ en vacances.

Évolutions de la législation

Deux avancées importantes, mais sans rapport entre elles, méritent d'être signalées en matière de protection de la maternité.

La première concerne les travailleuses enceintes qui doivent être écartées de leur poste de travail habituel en raison d'un risque pour leur santé ou celle de leur futur enfant. Grâce à un amendement introduit par la loi de relance économique de mars 2009, l'assurance maternité (branche de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités organisée par la loi coordonnée du 14 juillet 1994) va, à partir du 1^{er} janvier 2010, indemniser la travailleuse lorsque l'employeur doit la transférer vers un poste dont la rémunération est moins élevée (il n'y avait jusqu'ici aucune compensation) ou lui allouer une prestation équivalant à 90% de sa rémunération brute (soit un maximum de 100,84 euros par jour) si aucun transfert de poste n'est possible (la prestation était fixée jusqu'ici à 60%, soit un maximum de 71,02 euros

⁸ Cour suprême, 21.4.2009, 10ObS29/09a.

⁹ Cour suprême, 23.4.2009, 8ObA11/09i.

par jour, sauf si le risque pour la santé coïncide avec un risque de maladie professionnelle, auquel cas une prestation de 90% peut être accordée en vertu du régime obligatoire de l'assurance contre les maladies professionnelles).

La seconde avancée concerne le calcul du congé postnatal. En vertu de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les sept derniers jours de la grossesse constituent un congé prénatal obligatoire de sorte que, en toute logique, le congé postnatal prend cours le jour de l'accouchement. Il arrive toutefois qu'une travailleuse soit prise par surprise et que, sans avoir fait usage d'un quelconque congé prénatal, elle accouche lorsque son congé vient à peine de commencer ou alors qu'elle n'a même pas terminé sa journée habituelle de travail – avec pour conséquence qu'elle perd un jour de congé postnatal. Grâce à un amendement introduit par la loi portant dispositions diverses du 6 mai 2009, le congé postnatal commence, à partir du 1^{er} mars 2009, le jour qui suit l'accouchement dans le cas décrit ci-dessus.¹⁰

Jurisprudence des juridictions nationales

Les arrêts suivants méritent d'être signalés.

Cour constitutionnelle, arrêt n°63/2009 du 25 mars 2009

Bien que ce soient les femmes salariées qui utilisent le plus largement le droit au congé parental, la dimension de genre n'a été évoquée à aucun stade d'un litige qui a donné à la Cour constitutionnelle l'occasion d'interpréter l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 à la lumière du principe général de l'égalité devant la loi (articles 10 et 11 de la Constitution). En vertu de l'article 102, tout salarié a droit à un congé parental de 3 mois à temps plein ou à un congé de 6 mois à mi-temps (ou un congé de 15 mois en cinquième temps); aucune rémunération n'est due pendant le temps où aucun travail n'est effectué, mais une indemnité, ou une fraction proportionnelle de celle-ci, est allouée par le régime d'assurance chômage.

Étant donné que l'article 102 parle de «l'employeur» au singulier, se pouvait-il qu'une femme qui prestait un temps plein divisé en deux moitiés auprès de deux employeurs différents et qui avait pris un congé parental de 3 mois auprès du premier d'entre eux, ne puisse obtenir l'indemnité au cas où elle demandait un congé similaire à son second employeur? Dans son arrêt n° 63/2009 du 25 mars 2009,¹¹ la Cour constitutionnelle a fait appel au simple bon sens pour établir que l'article 102 engendre une discrimination non justifiée si (comme l'a fait valoir la Caisse de chômage) un congé parental à mi-temps de 6 mois est exclusivement accordé lorsqu'une salariée travaille à plein temps pour un seul et même employeur, et pas pour deux employeurs distincts.

Entre-temps, la CJCE, que la Cour de cassation avait saisie en vue d'une décision préjudicielle concernant la directive 96/34/CE, a statué le 22 octobre 2009 dans l'affaire C-116/08 *Meerts*.

Cour constitutionnelle, arrêt n° 103/2009 du 18 juin 2009

La loi du 10 mai 2007 «tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes» (communément appelée «loi sur l'égalité des genres») est censée mettre en œuvre (dans la limite des compétences du Parlement fédéral) l'ensemble des directives européennes pertinentes, y compris la directive 2004/113. En ce qui

¹⁰ Toutes les lois citées peuvent être consultées sur www.juridat.be.

¹¹ www.constitutionalcourt.be; consulté pour la dernière fois le 31 août 2009.

concerne l'utilisation de facteurs actuariels sexospécifiques en matière d'assurance, l'article 10 de la loi prévoyait initialement que l'exception autorisée par l'article 5.2 pouvait être appliquée, mais pas au-delà du 21 décembre 2007. En raison toutefois de l'action intensive et fructueuse de lobbying menée par *Assuralia* (fédération des compagnies d'assurance) pour faire abroger cette date limite, la nouvelle majorité fédérale constituée à l'issue des élections générales de juin 2007 a adopté une loi qui, promulguée le 21 décembre 2007, modifie la loi sur l'égalité des genres. Par conséquent, mais en matière d'assurance sur la vie exclusivement, l'utilisation de facteurs actuariels sexospécifiques reste autorisée; pour assurer la conformité avec les articles 5, paragraphe 2, et 16, paragraphe 1, de la directive 2004/113, la Commission bancaire, financière et des assurances (organisme officiel) est supposée collecter et publier les données actuarielles pertinentes.

Test-Achats/Aankoop, principale association belge de défense des droits des consommateurs, a introduit un recours en annulation de la loi du 21 décembre 2007 auprès de la Cour constitutionnelle, affirmant que la loi contestée violait le principe général de l'égalité devant la loi (articles 10 et 11 de la Constitution), en combinaison avec diverses dispositions du droit européen. Étant donné toutefois que la loi du 21 décembre 2007 se fonde sur la faculté d'exception concédée aux États membres par l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2004/113/CE, la partie requérante a fait valoir que cette dernière disposition était incompatible avec le principe d'égalité et de non-discrimination consacré par l'article 6, paragraphe 2, du traité sur l'Union européenne au travers d'une référence à l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Par conséquent, dans son arrêt n° 103/2009 du 18 juin 2009,¹² la Cour constitutionnelle a établi qu'elle devait, en application de l'article 234 CE, adresser une demande de décision préjudicielle à la CJCE concernant la question de la compatibilité évoquée plus haut; l'affaire est en instance (C-236/09, *Test-Achats*).

Conseil d'Etat, deux arrêts - n° 191.532 et n° 191.533 – du 17 mars 2009

À ce jour, les parlements des différentes Communautés (compétents en matière d'enseignement) ne sont toujours pas parvenus à légiférer sur la question de savoir si les élèves ou étudiants (pour ne pas parler des enseignants) devraient être autorisés ou non à afficher des «signes d'appartenance religieuse» dans les écoles du réseau public. Le gouvernement de la Communauté française a donc laissé cette décision à la discrétion de chaque école à titre individuel.

Lorsque deux directeurs d'établissements ont adopté des règlements interdisant le port de «tout couvre-chef», le Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie (M.R.A.X.) a adressé au Conseil d'État une demande d'annulation de ces règlements en s'appuyant sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Dans ses arrêts du 17 mars 2009,¹³ le Conseil d'État a constaté que, selon ses statuts, le M.R.A.X. a pour but de lutter contre la discrimination raciale et la promotion de l'égalité, ce qui rejoint précisément l'objectif des règlements contestés; le Conseil d'État ajoute qu'il s'en suit que le M.R.A.X. n'a pas intérêt à en poursuivre l'annulation et que ses recours sont irrecevables.

¹² www.constitutionalcourt.be; consulté pour la dernière fois le 31 août 2009.

¹³ Accessible sur <http://www.raadvst-consetat.be/?lang=fr>; consulté pour la dernière fois le 31 août 2009. Voir les commentaires critiques de S. Van Drooghenbroeck dans le *Journal des tribunaux*, 2009, p. 252.

Ces arrêts (rendus par une juridiction de dernier recours en matière administrative) sont extrêmement préoccupants parce qu'ils compromettent le droit des associations intéressées d'engager des procédures judiciaires – un droit pourtant reconnu par les trois lois du 10 mai 2007 (portant respectivement sur la race, sur le genre et sur la discrimination en général) en vue de transposer les directives 2000/43, 2000/78, 2004/113 et 2006/54/CE.

BULGARIE – *Genoveva Tisheva*

Évolutions des politiques

Les élections nationales du 5 juillet 2009 ont mis au pouvoir une nouvelle force politique: le parti «Citoyens pour le développement européen de la Bulgarie» (membre du groupe EPP au Parlement européen), qui détient la majorité au sein de la 41^e Assemblée nationale. Le nouveau gouvernement, formé fin juillet 2009, s'est engagé à trouver réponse à la crise économique, à lutter contre la corruption, à accélérer la réforme judiciaire et à améliorer le processus d'absorption et de responsabilisation en matière de Fonds structurels européens.

Il a été officiellement admis en juin 2009 que la Bulgarie était au cœur d'une crise économique¹⁴ se traduisant notamment par une montée du chômage (6,2% en août 2009 contre 5,6% en 2008).

Pour éviter un déficit budgétaire en fin d'année, le gouvernement a annoncé des mesures de restriction budgétaire tout en promettant de ne pas toucher aux dépenses dans le domaine de l'éducation et dans d'autres domaines sociaux sensibles.

On peut craindre à juste titre que, dans ce contexte, le gouvernement n'affecte pas suffisamment de ressources financières à l'égalité des genres d'ici à la fin de 2009. Le budget prévu pour 2010 est annoncé comme «raisonnable», ce qui laisse supposer de nouvelles restrictions.

Évolutions de la législation

Étant donné le climat politique et économique qui vient d'être décrit, il n'y a guère place aujourd'hui pour un débat sur la nécessité d'une loi spécifique en matière d'égalité des genres – laquelle impliquerait un budget supplémentaire pour créer une nouvelle institution en charge de cette égalité, pour financer le suivi, les recherches et les analyses, etc.

Adoption d'un nouveau code de la famille

Un nouveau code de la famille, adopté en juin 2009,¹⁵ entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2009. La réglementation des relations familiales avait désespérément besoin de changement, la dernière version du code de la famille – qui remontait à 1985 – ne répondant plus aux nouvelles réalités sociales. Le projet du nouveau code contenait deux avancées importantes pour l'égalité des genres: la reconnaissance et l'enregistrement des cohabitants (partenaires) et une nouvelle réglementation en matière de relations patrimoniales entre conjoints et partenaires. Le premier point a suscité de vifs débats au sein de la société. Bien que la grande majorité des femmes et

¹⁴ Selon les statistiques nationales, le PIB a diminué de 3,5% au premier trimestre de 2009 et de 4% au premier semestre par rapport aux mêmes périodes en 2008.

¹⁵ SG n° 47/2009, modifié par SG n° 74/2009.

des hommes de Bulgarie vivent en partenariat, et ont souvent des enfants ensemble, le Parlement a subi la forte influence des organisations et institutions conservatrices (Église orthodoxe) et il a adopté le nouveau code de la famille sans reconnaître la cohabitation. Le fait que certaines ONG, parmi lesquelles l'association gay «Gemini», aient laissé entendre que la reconnaissance des partenariats entre personnes du même sexe devrait également être incluse dans le code, a contribué elle aussi à la montée des forces conservatrices. Le débat sur la reconnaissance, ou non, des cohabitants a en effet pris de l'ampleur, et la question s'est avérée trop sensible et trop novatrice pour les parlementaires. Ils ont finalement décidé de laisser le champ d'application du code de la famille tel qu'il est aujourd'hui – et qu'il a été depuis 1985 – en accordant uniquement la reconnaissance à la famille au sens classique du terme. La protection du mariage et de la famille par l'État et la société continue donc de figurer parmi les grands principes du nouveau code. La question de la reconnaissance des droits individuels et familiaux liés à la cohabitation, y compris les partenariats de même sexe, a été reportée à un avenir non précisé.

Cette perception rigide des relations familiales de la part du législateur influence également l'égalité des genres et la concrétisation d'autres droits sociaux des partenaires. La cohabitation est cependant explicitement reconnue dans d'autres lois, telles que la loi sur la protection contre la violence domestique, qui protège à la fois les conjoints et les partenaires, et la loi sur l'aide sociale en ce qui concerne l'éligibilité au bénéfice de cette aide. Il est intéressant de noter que de nouvelles dispositions (entrant en vigueur au 1^{er} janvier 2009) du code du travail et du code de la sécurité sociale envisagent la possibilité, après les premiers 6 mois de congé de maternité, de partager le solde du congé rémunéré de garde d'enfant (à hauteur de 410 jours) entre la mère et le père, s'ils sont mariés ou s'ils vivent ensemble.

La cohabitation n'est pas reconnue en ce qui concerne les prestations de survivants, les allocations familiales émanant du budget de l'État, et les critères d'éligibilité appliqués à la garantie d'un logement, etc.

La reconnaissance de la cohabitation dans le cadre du code de la famille sera un signal fort pour l'harmonisation de l'approche et la concrétisation de l'égalité.

Le nouveau code de la famille propose de nouvelles solutions en matière de relations patrimoniales entre époux. Le régime existant de la communauté matrimoniale a été diversifié par l'ajout d'un régime de séparation des biens et d'un régime basé sur un contrat de mariage. Le régime de propriété peut être modifié au cours du mariage et doit faire l'objet d'un enregistrement explicite. Il serait intéressant de suivre l'impact de ces nouvelles dispositions sur l'égalité des genres en Bulgarie.

Réforme de la législation en matière de violence domestique

Le nouveau gouvernement a poursuivi la réforme dans le domaine de la violence domestique en relançant les projets de modification de la loi en la matière. Préparés par le précédent gouvernement, ceux-ci prévoient une protection plus efficace des victimes de violence domestique et la viabilité des services mis en place à leur intention. Si elle est adoptée par la 41^e Assemblée nationale avant la fin de l'année, cette réforme aura une influence positive incontestable sur l'égalité des genres en Bulgarie.

Les modifications apportées au code pénal en avril 2009¹⁶ devraient assurer une protection accrue des femmes contre la violence domestique et contre la traite, y compris à des fins d'une exploitation sexuelle. Le non respect des décrets publiés au

¹⁶ SG n° 27/ 2009.

titre de la loi sur la protection contre la violence domestique constitue désormais une infraction pénale (article 296 du code pénal). L'utilisation des services d'une prostituée mineure (en dépit de l'âge du consentement sexuel fixé à 14 ans) devient explicitement, elle aussi, une infraction pénale (article 154, paragraphe a, du code pénal). Les peines pour traite d'êtres humains sont plus lourdes, et l'utilisation des services d'une personne victime de cette traite est explicitement introduite en tant que nouveau corps de l'infraction que constitue la traite des êtres humains (article 159, paragraphe c, du code pénal).

Décisions/avis de l'organisme de promotion de l'égalité

Deux affaires en instance en matière d'égalité des genres ont mobilisé l'attention des médias et méritent d'être évoquées pour ce qui concerne la période couverte par le présent rapport.

Accès à des fonctions dans la Garde nationale de Bulgarie

Deux étudiantes universitaires ont saisi la Cour administrative supérieure dans le cadre d'une action contre un règlement qui, publié par le ministre de la Défense, interdit aux femmes d'accéder à des fonctions au sein de la Garde nationale de Bulgarie. Soutenues par une ONG, elles font valoir que cette interdiction relève d'une attitude stéréotypée et sexiste envers les femmes, lesquelles ne seraient apparemment pas dignes de présenter les honneurs en qualité de membres d'unités des Gardes nationales. Le ministère de la Défense a réagi en faisant valoir que l'emploi visé pourrait être préjudiciable à la santé des femmes. L'affaire, toujours en cours, n'en est encore qu'à son premier stade.

Publicité sexiste

L'affaire portée devant la Commission pour la protection contre la discrimination à l'encontre des auteurs d'une publicité sexiste pour l'anisette «Peshtera» et des médias qui l'ont diffusée, est toujours en cours – plus d'un an après avoir été entamée par treize femmes bulgares. L'affaire prend ses racines dans la Constitution, dans la loi contre la discrimination, dans la CEDAW, etc. L'un des principaux arguments avancés par les requérantes est le fait que la Bulgarie a transposé la directive 113/2004 sans exclure explicitement les médias et la publicité de son champ d'application. Le retard apporté à l'examen de l'affaire par la Commission atteste qu'il s'agit d'une question nouvelle et difficile pour cet organisme chargé de promouvoir l'égalité. En réalité, la Commission a réclamé d'elle-même, sans que les parties le demandent, l'avis coordonné de différents experts – en l'occurrence un expert en matière de médias et de publicité, un sexologue et un psychologue, qui devraient formuler une opinion et faciliter ainsi la décision de la Commission.

Parallèlement à cette décision, par ailleurs plausible, de retarder la décision, on observe des signes conduisant à penser que l'organisme en charge de l'égalité craint de créer un précédent et de provoquer ainsi une vague d'affaires du même type, étant donné l'ampleur de la publicité sexiste en Bulgarie. On peut espérer une dissipation des doutes quant à l'influence et la pression exercées par les intérêts des sociétés commerciales.

Évolutions des politiques

Plan d'action national en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le ministère du Travail et de la sécurité sociale (Services sociaux) a publié deux études au titre du Plan national pour l'égalité entre les hommes et les femmes, et plus précisément de la promotion de l'accès des femmes au marché du travail, dans le cadre du projet «Expansion et amélioration des services sociaux à l'intention des enfants, des personnes âgées, des personnes handicapées et d'autres personnes dépendantes»; ces deux études sont respectivement consacrées au rôle des autorités locales dans la promotion de mesures favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, et aux services sociaux ouverts du modèle chypriote de protection sociale.

Évolutions de la législation

Les lois et réglementations modificatives suivantes transposent en droit national les dispositions de la directive 2006/54/CE, dite de «refonte», relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail:¹⁷

a) la loi n° 38(I)/2009 (modifiant la loi fondamentale n° 177(I)/2002) sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail auquel est attribuée une même valeur) (i) remplace/modifie les définitions de la discrimination «directe» et «indirecte», de la «discrimination fondée sur le sexe», de la «rémunération» et du «groupe d'entreprises»; (ii) interdit la discrimination salariale entre les deux sexes; (iii) élargit la comparaison de la rémunération entre travailleurs d'entreprises appartenant au même groupe lorsqu'il n'y a pas de travailleur comparable dans la même entreprise; (iv) encourage la fourniture d'informations par les employeurs aux salariés ou à leurs représentants concernant les rémunérations, et les écarts entre elles, aux différents niveaux de l'entreprise; et (v) prévoit une assistance indépendante pour les victimes de discrimination;

b) la loi n° 39(I)/2009 (modifiant la loi fondamentale n° 205(I)/2002 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle) (i) clarifie les définitions de la «discrimination directe», de la «discrimination indirecte» et de la «discrimination fondée sur le sexe»; (ii) garantit le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans la participation à des organisations d'employeurs et de travailleurs et dans les prestations dispensées par ce type d'organisation; (iii) explicite les dispositions relatives à la protection judiciaire et/ou administrative et le renversement de la charge de la preuve; (iv) prévoit que toutes les dispositions ci-dessus s'appliquent même lorsque la relation d'emploi a cessé; (v) améliore la composition du Comité pour l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de formation professionnelle, et lui confère davantage d'indépendance pour qu'il puisse offrir une assistance impartiale aux victimes de discrimination;

c) la loi n° 40(I)/2009 (modifiant la loi fondamentale n° 133(I)/2002 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de régimes professionnels de sécurité sociale) (i) remplace/modifie les définitions citées au point a) ci-dessus;

¹⁷ Voir également www.cygazette.com

(ii) remplace la définition du «régime professionnel de sécurité sociale» par une nouvelle définition décrivant un régime de prestations aux salariés et aux travailleurs indépendants appartenant à la même entreprise ou au même groupe d'entreprises qui complètent ou remplacent les prestations du système de sécurité sociale;

d) la réglementation n° 176/2009 relative à la fourniture d'une assistance indépendante aux victimes de discrimination (en vertu de l'article 23, paragraphe 2 sous a), et de l'article 34 de la loi n° 205(I)/2002 – 39(I)/2009) vise à définir la nature, la forme, le contenu et la procédure de l'assistance indépendante que le Comité pour l'égalité entre les hommes et les femmes doit fournir aux victimes de discrimination, y compris des avis sur les questions de discrimination, l'aide juridique et la représentation des victimes devant la Cour ou une juridiction administrative.

Jurisprudence des juridictions nationales

Aucune jurisprudence n'est à signaler entre avril et août 2009 en termes d'affaires portées devant des juridictions nationales en matière de discrimination fondée sur le sexe.

Décisions/avis de l'organisme de promotion de l'égalité

Dossier n° AKI 65/2008 publié le 24 mai 2009: accès à un programme de formation

La médiatrice a examiné, en sa qualité d'autorité en charge de l'égalité, la plainte de déposée par Monsieur G.B. contre le *KES College* parce que, du fait qu'il était un homme, il n'a pas été admis à suivre le programme de formation au massage. Le Collège a expliqué dans son exposé écrit que le plaignant voulait suivre le cours spécial de massage, mais pas l'ensemble du programme d'esthétique. Le Collège a organisé un cours spécial pour les hommes, auxquels deux autres hommes également intéressés ont l'intention de participer, mais dont l'horaire ne convenait pas au plaignant pour raisons professionnelles. Lors de l'examen de la plainte par le responsable de l'Autorité en charge de l'égalité, le Directeur et le sous-Directeur du Collège ont déclaré qu'en vertu de la politique adoptée par leur établissement, les étudiants masculins ne peuvent s'inscrire dans ce programme particulier de formation en raison de la mentalité chypriote, d'une part, et, de l'autre, parce que la participation d'un étudiant masculin, au cours de massage surtout, susciterait des réactions non seulement de la part des étudiantes, mais également de leurs parents, étant donné que pour les cours en question, les étudiantes se déshabillent et se massent mutuellement. La médiatrice a conclu, après avoir examiné la plainte, que l'exclusion d'étudiants masculins désireux de s'inscrire au programme de formation pour devenir esthéticiens constitue une discrimination directe fondée sur le sexe en matière de formation professionnelle, ce qui est interdit par les lois de 2002-2009 sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de formation professionnelle. Cette situation constitue en outre une discrimination indirecte fondée sur le sexe en matière d'accès à l'emploi. En effet, ne pouvant suivre une formation diplômante au Collège, Monsieur G.B. ne peut répondre aux exigences minimales pour travailler en qualité d'esthéticien. Il ne peut même pas présenter les examens de l'ITEC à Londres pour faire reconnaître sa qualification professionnelle. La médiatrice, ayant l'intention d'étudier la question avec l'établissement et le plaignant, leur a adressé, en même temps que son rapport concernant la plainte, une invitation à une consultation et à une discussion de la recommandation qu'elle compte soumettre en vue de faire cesser la discrimination fondée sur le sexe. En définitive, Monsieur G.B. s'est inscrit dans un

autre collègue d'esthétique et au cours spécialisé de massage, qui accepte les étudiants de sexe masculin et qui prend certaines dispositions particulières dans un souci de décence – ainsi Monsieur G.B. fait-il, par exemple, les exercices pratiques de massage sur son propre modèle.

Dossier n° AKI 27/2008 publié le 16 avril 2009: inégalité de traitement en matière de formation professionnelle

La médiatrice a examiné la plainte déposée par l'Observatoire de l'égalité de Chypre contre l'Autorité des télécommunications de Chypre (CYTA) pour le compte de 14 femmes travaillant comme nettoyeuses à la CYTA et affirmant qu'elles ne bénéficient pas d'une égalité des chances par rapport à leurs collègues masculins qui, occupés dans la même catégorie de services généraux (ouvriers non qualifiés, jardiniers, techniciens de surface, gardiens, portiers), peuvent bénéficier d'une formation professionnelle. Dans son enquête, la médiatrice a notamment constaté que, outre le personnel de nettoyage, les ouvriers et jardiniers étaient engagés en tant que main-d'œuvre non qualifiée et tous inclus dans le même barème salarial. De surcroît, les nettoyeuses, de même que les ouvriers et jardiniers, avaient uniquement suivi une scolarité primaire. Le programme de formation professionnelle se situait au niveau des connaissances générales et ne constituait pas une formation spécialisée pour les salariés. La médiatrice a constaté qu'au fil des années, les conventions collectives signées entre 1980 et 2003 ont donné accès à la formation au personnel en place des services généraux, mais pas au personnel de nettoyage (exclusivement composé de femmes) alors qu'il appartient à la même catégorie. La formation professionnelle étant l'une des exigences préalables à toute promotion salariale, la médiatrice a conclu:

a) que l'exclusion des nettoyeuses du programme de formation professionnelle constitue une discrimination indirecte, fondée sur le sexe, en matière d'accès à la formation professionnelle et va donc à l'encontre des lois 2002-2007 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail;

b) que le refus opposé aux nettoyeuses de suivre une formation professionnelle rend leur promotion professionnelle impossible et donne lieu à une inégalité de rémunération en raison de leur sexe;

c) que la convention collective ne prévoit l'évaluation du travail ni des nettoyeuses, ni des techniciens de surface, gardiens, portiers ou autres ouvriers. Bien qu'elles soient engagées au même salaire, le groupe des nettoyeuses, uniquement constitué de femmes, se trouve ultérieurement, en termes de rémunération, dans une situation moins favorable que les hommes qui font partie d'autres groupes mais ont eu la même rémunération initiale; cette situation ne pouvant être justifiée par des facteurs objectifs non liés au sexe, elle constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe;

d) que, dans la convention collective de 2002, les critères appliqués au transfert de travailleurs d'un groupe à l'autre constituent une discrimination indirecte fondée sur le sexe envers les nettoyeuses, étant donné que ces critères les privent de toute perspective de développement professionnel jusqu'à leur retraite; et

e) que la dimension de l'égalité des sexes est systématiquement absente du programme des négociations en vue des conventions collectives.

La médiatrice va appeler les parties concernées en consultation, afin d'examiner le contenu de la recommandation qu'elle remettra.

Divers

Activités des ONG dans le domaine de l'égalité des genres

Plusieurs ONG continuent d'organiser des séminaires visant à promouvoir le principe de l'égalité et à informer leurs membres des dispositions législatives qui transposent en droit interne la législation européenne en matière d'égalité.

En mai 2009, le département «Égalité des genres et égalité de traitement» du syndicat DEOK a publié un ouvrage intitulé «*Steps for equal pay*» pour lutter contre l'écart salarial de 25% entre les hommes et les femmes à Chypre.

DANEMARK – Ruth Nielsen

Évolutions de politiques

Nouveau ministre

Inger Støjberg a été nommée ministre de l'Emploi et de l'Égalité des droits le 7 avril 2009.

Stratégie de la LO en faveur de l'égalité de rémunération

Le 15 mai 2009, la Confédération danoise des syndicats (LO) a adopté une stratégie en faveur de l'égalité de rémunération comprenant 12 actions divisées en deux parties: la première concerne la législation et des efforts à caractère général, tandis que la seconde porte sur des actions susceptibles d'être intégrées dans les conventions collectives. Trois de ces propositions (les actions 1, 5 et 11) exigent l'adoption de mesures à la fois au niveau de la législation et des conventions collectives.

La première partie de la stratégie, à savoir celle qui est axée sur la législation, énumère les actions suivantes:

1. davantage de transparence dans la formation des salaires;
2. forte insistance en vue de la création d'un organisme indépendant pour l'égalité entre les hommes et les femmes;
3. intensification des efforts en vue de recenser les affaires relatives à l'égalité de rémunération;
4. clarification du concept de «travail de même valeur»;
5. renforcement des droits de maternité, de paternité et parentaux;
6. clarification de la signification des dispositions relatives au surcroît de travail (heures supplémentaires, etc.);
7. mise en évidence de l'importance d'une fixation des hausses salariales sous la forme d'un pourcentage;
8. incitation des employeurs publics à respecter leurs obligations d'intégration de la dimension de genre en vertu de la loi sur l'égalité de rémunération (article 1 sous b).

La seconde partie, à savoir celle qui est axée sur les conventions collectives, énumère les actions suivantes:

1. davantage de transparence dans la formation des salaires;
2. renforcement des droits de maternité, de paternité et parentaux;

3. des dispositions explicites en matière d'égalité de rémunération dans les conventions collectives;
4. mise en place de systèmes de péréquation salariale;
5. transformation progressive de la Caisse actuelle de compensation des charges liées à la maternité (qui répartit entre les employeurs le coût des versements liés à la maternité) en Caisse indemnisant de façon plus générale le coût salarial lié aux soins assumé par les employeurs;
6. incitation des employeurs publics à respecter leurs obligations d'intégration de la dimension de genre en vertu de la loi sur l'égalité de rémunération (article 1 sous b);
7. rémunération durant une période de maladie d'un enfant.

Évolutions de la législation

Loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'assurances, de pensions et de prestations financières analogues

Le Parlement danois a adopté en février 2009 un acte législatif modifiant la loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de régimes professionnels de sécurité sociale, qui transpose l'article 5 de la directive 2004/113/CE. Les amendements entreront en vigueur le 21 décembre 2009.

Les amendements interdisent la discrimination fondée sur le sexe dans le calcul des primes et des prestations liées aux assurances-vie privées et aux assurances non-vie contre les pertes et dommages. L'amendement modifie le titre de la loi qui devient «Loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'assurances, de pensions et de prestations financières analogues». La loi actuelle sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le cadre des régimes professionnels de sécurité sociale s'applique aux pensions et assurances liées à l'emploi et au travail. Ces dispositions restent inchangées. La modification ajoute un nouveau chapitre concernant les contrats d'assurance-vie et non-vie conclus en dehors du cadre de l'emploi et du travail.

La grande nouveauté en termes de règle figure à l'article 18b, paragraphe 1, qui dispose que l'utilisation du sexe en tant que facteur du calcul des primes et prestations liées à l'assurance et aux services financiers connexes dans tout nouveau contrat conclu après le 21 décembre 2009 ne peut donner lieu à des différences au niveau des primes et prestations individuelles, sous réserve des paragraphes 2 et 3 du même article. Un prestataire de services d'assurance et de services financiers connexes peut néanmoins, en vertu de l'article 18b, paragraphe 2, décider d'appliquer des différences proportionnelles aux primes et prestations individuelles lorsque l'utilisation du sexe constitue un facteur actuariel déterminant pour l'évaluation des risques. Chaque prestataire doit veiller à ce que l'appréciation de l'utilisation du sexe en tant que facteur actuariel déterminant pour l'évaluation des risques se fonde sur des données actuarielles et statistiques pertinentes et précises. L'article 18b, paragraphe 3, dispose pour sa part que les prestataires de services d'assurance et de services financiers connexes doivent veiller, lorsqu'ils recourent à l'option visée au paragraphe 2, à collecter, publier et actualiser régulièrement des données précises et pertinentes concernant l'utilisation du sexe en tant que facteur actuariel déterminant. L'Autorité de surveillance fixera les dispositions détaillées.

Jurisprudence des juridictions nationales

Aucun développement significatif nouveau n'est à signaler en ce qui concerne la jurisprudence des juridictions danoises.

Décisions/avis de l'organisme de promotion de l'égalité

Le Danemark ne possède pas d'organisme indépendant de promotion de l'égalité au sens requis par les directives qui sous-tendent la législation danoise en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Une nouvelle Commission pour l'égalité a été mise en place au 1^{er} janvier 2009; elle est compétente pour tous les motifs interdits de discrimination. La nouvelle Commission générale des plaintes, fortement inspirée de l'ancienne Commission pour l'égalité entre les hommes et les femmes, comprend trois chambres respectivement chargées de l'égalité des genres, de l'égalité ethnique et de l'égalité relevant de tout autre motif interdit de discrimination. La chambre compétente en matière d'égalité des genres s'est prononcée dans 21 affaires au cours des 9 premiers mois de 2009 (à consulter en danois sur <http://www.ast.dk/>).

ESPAGNE – Berta Valdés

Évolutions des politiques

La politique du gouvernement est essentiellement axée sur l'adoption de mesures de lutte contre la crise économique et financière, qui a des répercussions dramatiques sur le taux de chômage espagnol. Le dialogue social avec les syndicats et les organisations patronales a été rompu en juillet 2009, ce qui implique des prises de position incompatibles et annonce un automne riche en conflits sociaux. Le gouvernement a cependant précisé qu'aucune mesure adoptée n'affectera les droits sociaux des citoyens. Le développement de politiques en faveur de l'égalité des droits se poursuit effectivement, au travers de nouvelles réglementations et de mesures visant à promouvoir les femmes dans l'économie et dans l'emploi. De surcroît, le ministre de l'Égalité des genres a l'intention de compléter le cadre réglementaire destiné à la législation anti-discrimination, et il a entamé l'élaboration d'une nouvelle loi sur l'égalité de traitement qui couvrira toutes les formes de discrimination.

Évolutions des politiques en Aragon: création du Conseil consultatif sur la santé des femmes

La création du Conseil consultatif sur la santé des femmes (décret 115/2009 publié au Journal officiel d'Aragon le 3 juillet 2009) vise à remédier à l'inégalité des genres préjudiciant les femmes en raison de motifs sociaux et de l'organisation même des services de santé. Il s'agit d'un organe consultatif spécialisé dans les questions de santé propres aux femmes qui a notamment pour fonction de proposer des critères et des stratégies favorisant l'intégration de la dimension de genre dans les politiques de santé destinées aux femmes; de donner des orientations en matière de recherche; et de proposer des programmes d'intervention sanitaire à l'intention des femmes.

Évolutions des politiques en Cantabrie: coordination des activités en faveur de l'intégration de la dimension de genre

Le gouvernement de Cantabrie a institué une Commission pour l'égalité des genres (décret 26/2009 publié au Journal officiel de Cantabrie le 3 avril 2009) afin d'intégrer le principe de l'égalité des genres dans ses propres activités. La Commission a notamment pour fonction de coordonner les activités en vue de mettre effectivement en œuvre la Stratégie d'intégration de la dimension de genre. Elle a été instituée pour respecter la loi 3/2007 pour l'égalité et la Stratégie 2007-2015 du gouvernement de Cantabrie en faveur de l'intégration de la dimension de genre.

Évolutions de la législation

Règlement complet en matière de sécurité sociale: maternité, paternité, risques durant la grossesse et risques durant la période d'allaitement

L'arrêté royal 295/2009 du 6 mars 2009 régit les prestations économiques au titre du régime de sécurité sociale en ce qui concerne la maternité, la paternité, les risques durant la grossesse et les risques durant la période d'allaitement. Cette loi poursuit un double but. Le premier est de préciser les changements introduits dans ces domaines par la loi 3/2007 pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes: ainsi par exemple, la loi 3/2007 étend, d'une part, la protection de la sécurité sociale en cas de maternité et de risques durant la grossesse, et elle institue, d'autre part, de nouvelles prestations liées à la paternité et aux risques durant l'allaitement. Le second but est de regrouper l'ensemble des réglementations existantes dans la perspective d'une approche réglementaire globale en matière de sécurité sociale.

Protection de la maternité pour les femmes dans l'armée

Le ministère de la Défense a adopté plusieurs mesures destinées à protéger la situation des femmes en période de maternité dans le cadre de la formation militaire (arrêté royal 293/2009 publié au *Boletín Oficial del Estado* le 14 avril 2009). Ces mesures concernent les femmes qui suivent une formation et les femmes militaires de carrière lorsqu'elles sont enceintes ou accouchées. Le règlement offre aux femmes de nouvelles possibilités de suivre des cours de recyclage et des programmes avancés de défense nationale lorsque les cours dispensés dans le cadre des forces armées ne peuvent être suivis à des conditions équivalentes en raison d'une grossesse, d'un accouchement ou d'une période postnatale.

Projet de législation: santé sexuelle et génésique et interruption volontaire de grossesse

Le Conseil des ministres a approuvé en date du 14 mai 2009 le projet de loi sur la santé sexuelle et génésique et l'interruption volontaire de grossesse. Cette loi instaure des mesures sociales, sanitaires et éducatives visant à garantir les droits à la santé sexuelle et génésique, et à éviter les grossesses non désirées. Elle prévoit également la création dans un délai de cinq ans d'une Stratégie nationale en matière de santé sexuelle et génésique impliquant les communautés universitaires et éducatives. Ce projet de législation remplace le régime actuel, qui comporte la pénalisation de l'interruption volontaire de grossesse avec trois exceptions, par un système fixant un délai légal. Le nouveau projet de loi autorise les femmes à prendre librement leur décision durant les quatorze premières semaines de grossesse. Le délai pour l'interruption de grossesse peut être prolongé jusqu'à la vingt-deuxième semaine lorsqu'il existe un risque grave pour la vie ou la santé de la mère, ou lorsque des

anomalies graves sont décelées chez le fœtus. Dans les deux cas, un certificat médical est exigé avant l'opération, établi par deux spécialistes autres que celui qui opère. Toutes les jeunes femmes de plus de seize ans devraient pouvoir décider librement d'un avortement, qui deviendrait un service sanitaire gratuit dans le cadre du système public de santé. L'avortement est dépénalisé, ce qui signifie que les femmes qui décident d'interrompre leur grossesse ne sont pas punies d'emprisonnement. La modification de la loi qui régit l'avortement suscite un vif débat social, et il ne sera guère facile de la faire passer car son adoption requiert une large majorité parlementaire.

Divers

Rapport sur la mise en œuvre de la loi 3/2007 pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes

Ce rapport fait un premier bilan des mesures prises par les différents ministères et administrations publiques, et fournit des précisions sur la situation actuelle des femmes deux ans après l'entrée en vigueur de la loi. Ce premier bilan est positif, mais il faut s'attendre à ce que l'évolution de la structure de base en vue de l'instauration d'une société plus égalitaire demande davantage de temps et un certain nombre de mesures supplémentaires. Les avancées vers l'égalité ont été importantes sur une série de points particuliers, notamment en ce qui concerne la participation politique et l'accès aux postes décisionnels – domaines dans lesquels la loi fixe des quotas obligatoires. Le rapport, établi par le ministère de l'Égalité des genres, reflète fidèlement l'ensemble des mesures adoptées et indique que le niveau actuel de mise en œuvre de la loi sur l'égalité est satisfaisant. Il montre par ailleurs que l'écart entre les taux de chômage des hommes et des femmes a été ramené à un niveau qui n'avait jamais été atteint – mais force est d'admettre que ce rapprochement s'explique, en réalité, par le fait que les éléments structurels de la crise affectent davantage les secteurs à prédominance masculine.

ESTONIE – Anneli Albi

Évolutions des politiques

Proposition de modification de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes

Le Parlement examine depuis plus d'un an un projet de loi visant à modifier la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes, et à rendre notamment la législation estonienne conforme aux exigences des directives européennes en la matière. Par suite de querelles politiques entre les différents partis à propos des élections locales, des amendements à la loi sur l'organisation des administrations locales et à la loi sur les élections des conseils locaux ont été annexées au projet de loi initial modifiant la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Le Président de la République n'a cependant pas proclamé la loi, qu'il a jugée non démocratique et renvoyée au Parlement pour réexamen. Le Parlement n'a toujours pas adopté le projet de loi, et ce retard pourrait s'expliquer par le fait que le responsable de la commission «Affaires constitutionnelles» a parlé des questions en jeu comme étant de «moindre

importance». ¹⁸ Il en résulte que le 25 juin 2009 la Commission européenne a saisi la Cour de justice des Communautés européennes à l'encontre de l'Estonie pour non transposition de la réglementation communautaire interdisant la discrimination fondée sur le genre en matière d'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (directive 2004/113/CE).

De surcroît, par suite de restrictions du budget de l'État, le Parlement a récemment adopté plusieurs lois qui réduisent le niveau de protection sociale, y compris le montant des allocations en cas de maladie et des allocations pour soins. Le Parlement a voté en février et juin 2009 un certain nombre de modifications du budget de l'État.

Évolutions de la législation

Modifications de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes: nouvelle session de débats parlementaires

Un projet de loi (317 SE) visant à modifier la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes, la loi sur la fonction publique et la loi sur les contrats de travail a été renvoyé à une nouvelle série de débats au sein de Parlement. Le 11 mars 2009, ce dernier a décidé de modifier le projet de loi (317 UA) et de réglementer dans des projets de loi distincts les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes et les questions relatives à l'organisation des élections locales. La seconde lecture de ce projet de loi était prévue pour le 5 mai 2009, mais elle a été suspendue pour analyse complémentaire.

Nouvelle loi sur les contrats de travail: entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2009

La nouvelle loi réaménage totalement l'ancienne loi sur le travail, y compris les normes régissant les garanties octroyées aux parents de jeunes enfants. Elle regroupe toutes les réglementations du travail en un seul et même texte, et abroge, entre autres, la loi sur les salaires.

Modifications de la loi sur l'assurance-maladie: entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2009¹⁹

En raison de la diminution des ressources budgétaires nationales par suite de la récession économique mondiale, la plupart des allocations sociales ont été réduites ces derniers mois. Les réductions suivantes au niveau des prestations de maladie et des allocations pour soins ont été opérées dans ce contexte au travers d'amendements à la loi sur l'assurance-maladie:

1) la caisse de maladie verse les prestations en cas de maladie à partir du neuvième jour de la période d'incapacité temporaire de travail. Aucune prestation n'est versée pour les trois premiers jours, et c'est l'employeur qui est tenu de verser les prestations du quatrième au huitième jour. Les règles antérieures prévoyaient le

¹⁸ L. Past, *Saamatut Eestis ähvardab soolise võrdõiguslikkuse 'suhkrutrahv'. Võib-olla*. (L'Estonie pourrait voir l'imposition d'une «amende en matière d'égalité des genres») – Eesti Päevaleht, 30.06.2009, disponible sur <http://www.epl.ee/artikkel/472329>, consulté le 14 septembre 2009.

¹⁹ Article 11 de la loi visant à modifier plusieurs lois en raison de l'adoption des secondes modifications au budget de l'État pour 2009, adopté le 18 juin 2009, modifiant les articles 54(1)(1) et 54(1)(11) et abrogeant l'article 54(1)(2) et 54(1)(3) de la loi sur l'assurance-maladie. Publié au RT I 2009, 35, 232 (Journal officiel). Article 19 de la loi visant à modifier le budget de l'État pour 2009 et d'autres lois, adopté le 20 février 2009, modifiant l'article 19 de la loi sur la santé et la sécurité.

versement des prestations par la caisse de maladie à partir du deuxième jour de la période d'incapacité temporaire de travail;

2) le montant de la prestation en cas de maladie versée (par l'employeur) du quatrième au huitième jour correspond désormais à 70% de la rémunération moyenne du salarié durant les six mois précédents; à partir du neuvième jour, les prestations (versées par la caisse de maladie) représentent 70% de la rémunération moyenne de l'année civile précédente ayant fait l'objet de cotisations sociales. Les règles précédentes prévoyaient le versement d'un montant correspondant à 80% de la rémunération moyenne de l'année civile précédente;

3) le montant de l'allocation pour soins représente 80% de la rémunération moyenne de l'année civile précédente ayant fait l'objet de cotisations sociales. Ce montant était antérieurement de 100%. Il continue d'être versé par la caisse de maladie.

Jurisprudence des juridictions nationales

Contrôle constitutionnel de la loi sur les services de police

La Chambre administrative de la Cour suprême a entamé une procédure de contrôle constitutionnel concernant l'article 49, paragraphe 3, de la loi sur les services de police. Elle a constaté que cette disposition est à l'origine d'une différence de traitement entre femmes et hommes nés en 1948, et qu'il convient d'examiner, dès lors, si elle est conforme à l'article 12 de la Constitution (le droit à la non-discrimination fondée sur le sexe).²⁰

Aux termes de la loi, les policiers peuvent être admis dans les services de police jusqu'à l'âge de 55 ou 60 ans en fonction du poste concerné. En vertu de l'article 49, paragraphe 3, cependant, moyennant approbation du chef du Conseil de la police, un policier peut être employé dans les services de police jusqu'à ce qu'il/elle atteigne l'âge d'admission à la pension prévu à l'article 7 de la loi sur l'assurance-pension de l'État – à savoir 63 ans. L'article 7, paragraphe 2, précise qu'en vue d'harmoniser progressivement l'âge d'admission à la pension des hommes et des femmes, le droit des femmes nées entre 1944 et 1952 de recevoir une pension de vieillesse peut être exercer avant qu'elles atteignent cet âge général de la pension, à savoir aux âges prévus par la loi en question. Dans le cas des femmes nées en 1948, cet âge est fixé à 60 ans et six mois. Dans le cadre d'un litige particulier, la requérante a contesté sa libération des services de police sur la base de l'article 49, paragraphe 3, de la loi sur les services de police lorsqu'elle a atteint l'âge de 60 ans et six mois. L'âge d'admission à la pension des policiers masculins nés en 1948 est fixé à 63 ans.

La Chambre administrative a renvoyé l'affaire devant la Cour suprême en formation plénière en lui demandant de statuer.

Décisions/avis de l'organisme de promotion de l'égalité

Avis du Commissaire à l'égalité des genres et à l'égalité de traitement concernant l'égalité de rémunération dans le secteur public

Le Commissaire chargé de l'égalité des genres et de l'égalité de traitement a constaté que le ministère de la Défense n'avait pas respecté le principe de l'égalité de

²⁰ Décision de la Chambre administrative de la Cour suprême, 18 juin 2009, n° 3-3-1-41-09.

rémunération en versant à une fonctionnaire un salaire inférieur à celui de ses collègues masculins effectuant le même travail.²¹

Pour rappel, la rémunération dans la fonction publique estonienne comprend plusieurs éléments: un salaire de base correspondant au barème (le salaire de base pouvant être différencié compte tenu des qualifications, des conditions de travail, de la région ou d'autres spécificités du travail); une rétribution supplémentaire en cas de meilleure performance ou d'obligations supplémentaires; et une rétribution supplémentaire liée à l'ancienneté, au grade universitaire, aux aptitudes en langues étrangères, au traitement de secrets d'État ou de supports d'information classifiés, comme le prévoit la loi.²²

Dans l'affaire visée, la requérante travaille en qualité de conseillère au ministère de la Défense. Son département compte également deux conseillers masculins. Tous trois avaient le même barème salarial, mais le montant correspondant à ce barème a été différencié pour chacun d'entre eux. Le barème salarial différencié est appelé taux salarial – lequel était moins élevé pour la requérante que pour ses collègues masculins. Étant donné toutefois que la requérante recevait également une rétribution supplémentaire en raison de son ancienneté, sa rémunération totale était supérieure à la rémunération totale de ses collègues masculins. Le ministère a expliqué que le taux salarial était moins élevé dans le cas de la conseillère parce qu'elle bénéficiait d'une rétribution supplémentaire pour ancienneté. Le ministère a également souligné que la chose était assez courante et que, par exemple, le taux salarial d'une autre fonctionnaire était également inférieur à celui de ses collègues masculins parce qu'elle recevait une rétribution supplémentaire liée à son diplôme universitaire.

Le Commissaire a établi que les devoirs et responsabilités étaient similaires pour tous les conseillers. Le fonctionnaire féminin avait davantage d'ancienneté et une formation plus poussée, alors que ses collègues masculins avaient uniquement achevé l'enseignement secondaire. Le Commissaire a estimé que la différence au niveau du taux salarial n'avait pas de justification objective, étant donné que la requérante était davantage qualifiée que ses collègues masculins. Le Commissaire a dès lors conclu à l'existence d'une discrimination fondée sur le genre. Il a rappelé en outre que le montant de la rétribution supplémentaire, des prestations de congé et de l'indemnité de départ doit dépendre du montant du taux salarial, et non l'inverse.

À réception de l'avis du Commissaire, le représentant du ministère de la Défense a déclaré que le ministère doit encore décider d'un changement éventuel du système salarial. Le ministère a ajouté que le non respect du principe de l'égalité de traitement n'avait pas été intentionnel, et qu'il étudie actuellement le moyen de prévenir la discrimination de genre à l'avenir – l'une des possibilités envisagées étant la nomination en son sein d'un représentant chargé de l'égalité des genres.

²¹ H. Rudi. *Ministeerium tegi palka makstes naisametnikule liiga* (Le ministère viole les droits d'une salariée en termes de rémunération). – Postimees 24.08.2009, disponible sur: <http://www.postimees.ee/?id=155601&print=1>, consulté le 24 août 2009.

²² La rémunération des fonctionnaires est réglementée par la loi sur la fonction publique, la loi sur les titres officiels et barèmes salariaux des fonctionnaires de l'État, et le décret gouvernemental n° 182 du 30 décembre 2008 sur la rémunération des fonctionnaires de l'État.

Évolutions des politiques

Rapport du gouvernement au Parlement concernant l'égalité des genres

Le programme de l'actuel gouvernement, datant d'avril 2004, contient un engagement de faire rapport au Parlement sur l'égalité entre les femmes et les hommes. La coordination de ce rapport est assurée par le ministère des Affaires sociales et de la santé, mais la responsabilité des orientations politiques relève d'un groupe de ministres. Le rapport a pour but d'évaluer la politique et les mesures prises par la Finlande en matière d'égalité depuis 1997, autrement dit dans le cadre des quatre derniers programmes gouvernementaux en faveur de l'égalité. En octobre 2008, le groupe ministériel chargé de la politique sociale a décidé d'instituer un groupe de travail composé d'experts en vue de la préparation du rapport; ce groupe a été désigné en mars 2009 avec pour mission de soutenir et de poursuivre la préparation du rapport à soumettre au Parlement dans le courant de l'automne 2010. Le groupe de travail est chargé de diriger l'élaboration du rapport en s'appuyant à la fois sur les compétences de ses membres et sur l'audition d'autres experts. Il est présidé par le professeur Helena Ranta, spécialiste réputée en médecine légale dentaire, et se compose de représentants d'instances et d'experts en matière d'égalité. Le groupe de travail a tenu sa première réunion en mai. Les experts ont pour tâche de diriger les travaux de préparation du rapport et de fournir un point de vue éclairé et indépendant.

Le rapport du gouvernement doit accorder une attention particulière aux aspects suivants: éducation et recherche, violence envers les femmes, prises de décision, vie professionnelle et conciliation entre travail et vie familiale, organismes de promotion de l'égalité, intégration de la dimension de genre, hommes et égalité des genres, et questions liées au multiculturalisme et à l'immigration. Le rapport doit également contenir des propositions d'orientations à suivre par les futurs programmes en faveur de l'égalité, y compris des modifications législatives. Des rapports spéciaux ont été demandés à propos de certains aspects tels que la violence envers les femmes, les organismes de promotion de l'égalité, la vie professionnelle, et la politique en matière de conciliation et d'éducation. Ces rapports spéciaux doivent être achevés en 2009. Leur préparation s'est notamment appuyée sur des auditions d'ONG et d'autres parties prenantes, dont la première a eu lieu le 19 mai.

La préparation en cours du rapport du gouvernement au Parlement concernant l'égalité des genres est l'une des raisons pour lesquelles la réforme de la législation relative à l'égalité et aux organismes de promotion de l'égalité, qui doit couvrir tous les autres motifs de discrimination, n'inclura pas le genre. La réforme de la législation en matière d'égalité est étudiée par une Commission pour l'égalité désignée par le ministère de la Justice. Étant donné que le rapport du gouvernement au Parlement est appelé à couvrir toute une série de programmes en faveur de l'égalité, organisés par différents gouvernements, et qu'une réforme est simultanément menée dans d'autres domaines de la législation relative à l'égalité, le rapport au Parlement conduira certainement à évaluer la nécessité de réformer la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Évolutions de la législation

Modification de la loi sur l'égalité

La loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes²³ a été modifiée en mai²⁴ pour ce qui concerne la définition de la discrimination et la disposition relative à l'indemnisation. La modification est entrée en vigueur le 15 juillet 2009.

Les définitions du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe ont été ajoutées à l'article 7 de la loi, lequel contient l'interdiction de discrimination et précise ce qu'il faut entendre par discrimination. Les définitions du harcèlement sont conformes à celles qui figurent dans la directive 2002/73/CE. La Commission européenne avait fait valoir, avant l'amendement, que la Finlande n'avait pas transposé correctement l'article 2 de la directive sur l'égalité dans la mesure où la loi finlandaise sur l'égalité ne contenait pas les définitions du harcèlement et du harcèlement sexuel incluses dans la directive. Les travaux préliminaires à la formulation précédente des dispositions finlandaises²⁵ expliquaient en quoi consistaient le harcèlement et le harcèlement sexuel, mais cette explication n'a pas été jugée suffisante, étant donné qu'une législation nationale doit être précise et suffisamment claire pour que les autorités puissent l'appliquer correctement et pour que les particuliers aient une pleine connaissance de leurs droits. La modification introduit des définitions explicites dans le texte même de la loi.

Avant l'amendement, l'indemnité allouée aux victimes de discrimination était plafonnée, en vertu de l'article 11, paragraphe 2, à 16 210 euros lorsque la discrimination portait sur l'accès à l'emploi. Ce plafond pouvait être dépassé au vu de la gravité de la discrimination et d'autres circonstances propres à l'affaire visée, et la victime pouvait également réclamer des dommages-intérêts en invoquant la loi sur la responsabilité délictuelle²⁶ et d'autres actes législatifs. L'article 18 de la directive 2006/54 exige des États membres qu'ils veillent à ce que le préjudice subi par la victime soit «réellement et effectivement réparé et indemnisé» et interdit que cette indemnisation ou réparation soit a priori limitée par un plafond maximal, «sauf dans les cas où l'employeur peut prouver que le seul dommage subi par un demandeur [...] est le refus de prendre en considération sa demande d'emploi» - autrement dit, lorsqu'il y a plusieurs candidats et qu'un seul d'entre eux doit être choisi, ceux qui n'auraient pas été retenus même en l'absence de discrimination ne peuvent être indemnisés que pour la violation en tant que telle, et non pour la perte de l'emploi. Par contre, la disposition finlandaise en vigueur jusqu'en juin de cette année autorisait même la limitation de l'indemnisation pour le «meilleur» candidat qui aurait été retenu s'il n'y avait pas eu discrimination. La directive sur l'égalité n'autorise pas les États membres à fixer une limite maximale générale pour l'indemnisation de l'ensemble des candidats, et l'indemnisation en question doit être «dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi».

La loi finlandaise sur la responsabilité délictuelle ne prévoit pas, en règle générale, de réparation punitive ou dissuasive, et l'indemnisation du dommage moral n'est guère généreuse. L'indemnité peut également être ajustée lorsque la responsabilité apparaît déraisonnablement astreignante. La Finlande était convaincue que, considérées ensemble, les dispositions en matière de réparation et d'indemnisation contenues dans divers actes législatifs suffisaient à assurer la

²³ Loi n° 609/1986.

²⁴ Loi n° 369/2009.

²⁵ HE 195/2004.

²⁶ 412/1974.

transposition adéquate de la directive. Étant donné toutefois que la charge de la preuve n'est pas la même en cas de discrimination que dans le cadre d'autres actes législatifs, les indemnités prévues par la loi sur les contrats de travail et la loi sur la responsabilité délictuelle ne répondent pas aux exigences de la législation anti-discrimination de l'UE.

Le projet de loi initialement préparé par le ministère des Affaires sociales et de la santé aurait totalement supprimé le plafond de l'indemnisation, mais celui-ci a été réintroduit dans la proposition de loi après que les parties prenantes aient été entendues. Dans sa déclaration,²⁷ la commission parlementaire «Emploi et égalité» note qu'il pourrait s'avérer difficile de prouver de manière indiscutable lequel des candidats présentait les plus grandes qualités sur la base de la comparaison que l'employeur doit établir post facto pour déterminer lequel des candidats est celui auquel le plafond ne s'applique pas. La commission a exigé du gouvernement qu'il surveille les modalités d'application de la limite maximale dans la pratique juridique. Ainsi donc, sous sa forme modifiée, l'article 11, paragraphe 2, fixe un plafond à l'indemnisation des candidats pour lesquels l'employeur peut prouver qu'ils n'auraient pas été choisis pour le poste même en l'absence de discrimination.

FRANCE – Sylvaine Laulom

Évolutions des politiques

Rapport proposant des mesures pour l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Un rapport préparatoire²⁸ à une négociation collective nationale prévue au cours de l'automne 2009 propose de renforcer l'obligation de négocier sur les questions d'égalité des genres. Une loi de 2006 impose aux partenaires sociaux de négocier au niveau de la branche professionnelle et de l'entreprise en vue de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Le rapport propose, dans le but d'améliorer le contenu des futures conventions collectives, dix nouveaux «leviers de changement» qui deviendraient des passages obligés de la négociation collective. Le rapport propose également l'adoption de sanctions financières applicables aux entreprises qui n'ont pas respecté l'obligation d'établir un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, et de négocier sur l'égalité. Le rapport recommande par ailleurs l'adoption de mesures visant à améliorer la qualité des emplois à temps partiel. Il recommande enfin l'adoption d'un quota au niveau des conseils d'administration et de surveillance des sociétés et entreprises publiques – avec un objectif de 40% de femmes dans six ans, de même que pour les candidats aux élections professionnelles.

Débat sur les droits spécifiques à pension des mères

L'article L.351-4 du code de sécurité sociale continue de prévoir une différence entre les hommes et les femmes au niveau des régimes de sécurité sociale en accordant des avantages aux femmes qui ont élevé leurs enfants. Dans une affaire récente, la Cour de cassation (Cass. 2ème civ. 19 février 2009, n° 07-20668), appliquant l'article 14 de

²⁷ 4/2009 vp.

²⁸ B. Gresy, *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, 8 juillet 2009, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/094000313/>; consulté le 24 juillet 2009.

la Convention européenne des droits de l'homme, a considéré que cette différence de traitement entre hommes et femmes allait à l'encontre de la Convention. Des différences entre hommes et femmes persistent en outre au niveau des droits à pension des fonctionnaires et, le 25 juin 2009, la Commission européenne a adressé un avis motivé à la France. Le ministère du Travail prépare un texte. La question a suscité de vifs débats, et nombreux sont ceux qui craignent qu'une modification de la loi donnerait l'occasion au législateur d'affaiblir les droits des femmes alors que leurs pensions restent inférieures à celles des hommes en raison principalement de leurs obligations parentales. L'une des solutions actuellement proposées consisterait à maintenir un droit spécifique pour les femmes en rapport avec la maternité, à savoir un allongement d'une année au maximum de la couverture d'assurance des femmes ayant donné naissance à un ou plusieurs enfants; en ce qui concerne la seconde année, il appartiendrait aux parents de décider qui en bénéficie. Deux des grands syndicats s'opposent toutefois à cette réforme et les solutions proposées sont toujours en discussion.

Décisions/avis des organismes de l'organisme de promotion de l'égalité

Vers une meilleure représentation des femmes aux conseils?

Dans sa délibération du 29 juin 2009,²⁹ la Halde préconise l'adoption d'une loi favorisant une meilleure représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises privées et publiques, ainsi qu'un accès égal aux fonctions électives professionnelles (fonction de juge aux prud'hommes ou de représentant des travailleurs) et aux structures syndicales.

Divers

Le rapport annuel sur la négociation collective analyse les accords dans la perspective de l'égalité des genres

Le rapport annuel le plus récent consacré à la négociation collective se penche sur le nombre et sur le contenu des accords conclus en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.³⁰ Il confirme la lente augmentation du nombre de conventions collectives qui sont consacrées ou qui font référence à l'égalité, mais aussi que ce sujet reste relativement marginal par rapport aux thèmes traditionnels de la négociation collective. Au niveau de la branche, 19 accords spécifiques sur l'égalité ont été signés en 2008 (contre 9 en 2007 et 1 en 2006) et 34 accords y font référence (sur un total de 1 117 accords conclus en 2008). Au niveau de l'entreprise, plus de 1 235 accords abordant la question de l'égalité ont été conclus, contre 1 160 en 2007, sur un total de 27 000 accords. Le rapport distingue trois types d'accords en fonction de leur contenu. Le premier type (près d'un tiers des accords spécifiques et plus des deux tiers des généraux) est simplement formel: il s'agit d'accords qui rappellent le principe de la non-discrimination et affirment leur engagement de se conformer à la loi sans aucune mesure concrète. Les accords du deuxième type (la moitié des accords spécifiques et près d'un tiers des généraux) rappellent les principes de la non-discrimination et proposent au moins une mesure concrète – le plus souvent la «neutralisation» de la période des congés de maternité pour la détermination de la rémunération (qui constitue en réalité une obligation légale). Certains accords se

²⁹ Délibération n° 2009-237 du 29 juin 2009.

³⁰ Ministère du Travail, *La négociation collective en 2008*, Bilans et rapport, juin 2009.

fixent des objectifs à atteindre en termes de mixité du recrutement et du développement de carrière. Les accords du troisième type (23 accords spécifiques et aucun accord général) tentent de prendre en compte les causes structurelles de la discrimination fondée sur le genre et adoptent diverses mesures en matière de recrutement, de promotion, d'accès à la formation, d'accès au travail à temps partiel, de congés de maternité, de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, etc.

Rapport annuel 2008 de la Cour de cassation consacré à l'égalité et aux discriminations

La Cour de cassation publie chaque année un rapport décrivant les principales évolutions de la jurisprudence, et formulant des suggestions de modifications législatives. Le rapport propose également l'analyse d'un thème spécifique choisi en raison de l'intérêt particulier qu'il présente. Le thème retenu cette année est la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de discrimination, et le rapport contient une analyse très fouillée des principales affaires de discrimination, ainsi qu'une étude des concepts de discrimination, d'égalité et d'égalité de traitement en insistant sur la nécessité d'éviter toute confusion entre eux. Le rapport témoigne de l'intérêt de la Cour de cassation à l'égard de la législation anti-discrimination et de sa volonté d'expliciter sa jurisprudence et de définir des lignes directrices à l'intention des juges.³¹

GRÈCE – Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos

Évolutions des politiques

Première mesure positive visant à accroître la participation féminine au Parlement

À l'heure où des élections parlementaires ont été (soudainement et prématurément) annoncées en Grèce pour le 4 octobre 2009, le thème de la participation féminine aux décisions politiques revêt une actualité particulière. Nous avons déjà signalé dans la *Revue du droit européen de l'égalité des genres* 2/2008 que, par suite d'une campagne lancée par la Ligue hellénique pour les droits des femmes et soutenue par les principales ONG de femmes du pays, une mesure positive avait été adoptée en matière d'élections parlementaires. La mesure découle de l'article 3 de la loi 3636/2008,³² en vertu duquel une disposition a été ajoutée à la loi 3231/2004 régissant l'élection des membres du Parlement. Cette disposition exige que chaque parti présente un nombre de candidats de chaque sexe correspondant à un tiers au moins du nombre de ses candidats dans l'ensemble du pays. Les candidats figurent sur le bulletin de vote au moyen duquel l'électeur vote pour le candidat ou la candidate de son choix en mettant une croix à côté de son nom. Cependant, la Constitution (article 54, paragraphe 3) permet qu'une partie du Parlement, représentant au maximum un vingtième du nombre total de ses membres (lesquels sont aujourd'hui au nombre de trois cents) soit élue, sur l'ensemble du territoire national, proportionnellement à la puissance électorale totale de chacun des partis. Ainsi, chaque parti présente également un «bulletin de vote national» contenant une liste de

³¹ *Rapport annuel de la Cour de cassation 2008, Les discriminations dans la jurisprudence de la Cour*, La documentation française, 2009. http://www.courdecassation.fr/publications_cour_26/rapport_annuel_36/rapport_2008_2903/; consulté le 11 septembre 2009.

³² JO A 11 du 1.2.2008.

candidats à la fonction de «député d'État»; la place des candidats sur la liste détermine leurs chances d'être élus.

Selon l'exposé des motifs du projet de loi pertinent, cette disposition vise à la mise en œuvre de l'article 116, paragraphe 2, de la Constitution hellénique et de l'article 4, paragraphe 1, de la CEDAW. L'exposé des motifs rappelle également que, conformément à l'article 116, paragraphe 2, de la Constitution³³ et à l'article 4, paragraphe 1, de la CEDAW, les mesures positives ne sont pas constitutives de discrimination. De plus, comme nous l'avons également indiqué dans la *Revue du droit européen de l'égalité des genres* 2/2008, le Conseil d'État considère de manière constante, lorsqu'il interprète l'article 116, paragraphe 2, de la Constitution à la lumière de la CEDAW et du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, que les mesures positives en faveur des femmes sont impératives pour le corps législatif et toutes les autres autorités de l'État.

La nouvelle mesure sera appliquée pour la première fois lors des élections d'octobre 2009. En principe, en vertu de l'article 54 de la Constitution hellénique, les nouvelles dispositions législatives en matière électorale ne s'appliquent pas aux élections parlementaires qui suivent la législature au cours de laquelle elles ont été adoptées; elles s'appliquent aux élections suivantes. Exceptionnellement, selon la même disposition constitutionnelle, une disposition électorale peut s'appliquer aux élections qui suivent la législature durant laquelle elle a été adoptée pour autant qu'une disposition spécifique soit incluse à cet effet dans la loi où elle figure; cette disposition spécifique doit obtenir les voix des deux tiers du nombre total de parlementaires. Tel a été le cas de l'article 3 de la loi 3636/2008 qui introduit la mesure positive visée plus haut. Le fait que le gouvernement alors en fonction ne disposait pas de cette majorité signifie que la disposition relative à l'action positive a été également votée par d'autres partis. Elle s'appliquera donc aux élections du 4 octobre 2009.

La mesure positive décrite ci-dessus peut être qualifiée de «mesure positive indirecte» en faveur des femmes. En réalité, tout en ayant un libellé neutre en termes de genre, elle vise à améliorer la faible participation des femmes au Parlement hellénique (quarante huit femmes sur trois cent parlementaires, soit 16% lors de la dernière législature). Au moment d'écrire ces lignes (le 14 septembre 2009) la composition des listes sur les bulletins de vote des prochaines élections n'est pas encore connue, de sorte que nous ne pouvons encore apprécier à quel point la nouvelle disposition sera respectée.

Évolutions de la législation

La directive sur les services enfin transposée

La loi 3769/2009 visant à transposer la directive 2004/113/CE mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services³⁴ a été publiée au Journal officiel³⁵ le 1^{er} juillet 2009. Sans procéder à l'analyse détaillée de cette transposition, nous tenons à mettre en évidence quelques aspects intéressants de la loi qui, de

³³ Article 116, paragraphe 2, de la Constitution: «La prise de mesures positives tendant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes ne constitue pas une discrimination fondée sur le sexe. L'État veille à l'élimination des inégalités qui existent dans la pratique au détriment, notamment, des femmes».

³⁴ JO L 373, 21.12.2004, p. 37.

³⁵ JO A 105, 01.07.2009.

manière générale, retranscrit les dispositions de la directive. Ainsi, conformément à la directive, elle interdit, entre autres, l'utilisation du sexe comme facteur dans le calcul des primes et prestations pour les contrats d'assurance conclus après le 21 décembre 2007.

La loi de transposition autorise des exceptions qui ne sont pas admises par la directive. En effet, l'article 5, paragraphe 2, de cette dernière permet aux États membres d'autoriser des différences proportionnelles en matière de primes et de prestations individuelles lorsque le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation des risques, sur la base de données actuarielles et statistiques pertinentes et précises. Il s'agit d'une disposition transitoire, puisque les États membres sont tenus de réexaminer leur décision en la matière. Les États membres ne pouvaient pas recourir à cette option au-delà du 21 décembre 2007, qui était la date limite de transposition de la directive. La transposition de la directive au travers de la loi 3769/2009 ayant eu lieu 18 mois après cette échéance (voir plus haut), la Grèce s'est privée de la possibilité de faire usage de l'option en question. Or la loi 3769/2009 autorise ces différences malgré tout.

Transposition des dispositions de la directive en matière de procédures de recours: suffisances et insuffisances

À certains égards, la transposition des dispositions de la directive 2004/113 est meilleure que celle de la directive 2002/73/CE³⁶ en ce qui concerne les règles procédurales. En particulier, la loi 3488/2006³⁷ transposant la directive 2002/73 autorise les syndicats et d'autres organisations à avoir recours aux instances administratives et à intervenir auprès de celles-ci en faveur d'une victime de discrimination fondée sur le genre. Elle ne leur permet toutefois d'avoir recours à une juridiction qu'après que la victime elle-même ait saisi la dite juridiction: le syndicat ou l'organisation ne peuvent engager eux-mêmes une procédure judiciaire. Cette omission n'est pas répétée dans la loi 3769/2009, qui autorise les syndicats et d'autres organisations à intervenir en faveur du plaignant ou de la plaignante devant des instances administratives et judiciaires, et à intenter de leur propre initiative une action pour le compte des victimes auprès de ces instances. Il convient de signaler qu'en droit hellénique, les «instances administratives» incluent notamment le Médiateur et l'Inspection du travail.

Les deux directives exigent en outre «l'approbation» de la victime. Les deux lois (3769/2009 et 3488/2006) exigent pour leur part le «consentement» de la victime. En droit hellénique, une «approbation» peut même être donnée après le recours à une juridiction ou une instance administrative, tandis qu'un «consentement» doit être donné préalablement; il y a ainsi un risque de forclusion du recours ou de l'intervention auprès d'une juridiction ou d'une instance administrative avant que le syndicat ou l'organisation puisse obtenir le consentement de la victime.

Une lacune grave de la loi 3488/2006 transposant la directive 2002/73 est répétée dans la loi 3769/2009 transposant la directive 2004/113: la règle relative au renversement de la charge de la preuve en faveur de la partie requérante, de même que les exigences susmentionnées concernant la qualité pour agir des organisations syndicales et autres, ne sont incorporées ni dans le Code de procédure civile, ni dans le Code de procédure administrative. La sécurité juridique exigée par la CJCE³⁸ n'est

³⁶ OJ L 269, 5.10.2002, p. 15.

³⁷ JO A 191, 11.9.2006.

³⁸ Voir notamment CJCE, affaire C-187/98 *Commission contre République hellénique*, Recueil 1999, p. I-7713.

donc pas assurée. Ces règles risquent de rester inconnues, tout comme les règles correspondantes incluses dans la loi 3488/2006.³⁹

HONGRIE – *Csilla Kollonay Lehoczky*

Évolutions des politiques

La Hongrie traverse une crise économique et politique majeure. Le gouvernement minoritaire tente de prendre des mesures pour stabiliser la situation financière du pays, au travers notamment de restrictions budgétaires, tout en tâchant de gérer la profonde méfiance à son égard, de même qu'à l'égard de la classe politique en général. L'égalité des genres continue d'occuper la seconde place derrière le problème autrement plus vaste et plus grave que constitue la discrimination envers les Roms et, dans une certaine mesure, la problématique des personnes handicapées. Étant donné que la récession économique accroît encore la discrimination déjà largement répandue à l'égard des Roms, aucun changement de priorité ne doit être attendu de la part du gouvernement.

La dégradation du système de santé publique et la diminution du financement des institutions d'aide sociale, conjuguées à la flexibilité croissante du temps de travail, ne facilitent guère la conciliation entre obligations professionnelles et obligations familiales. En dehors de quelques dispositions destinées à améliorer le réseau et la qualité des structures de garde d'enfants – lesquelles dispositions ne bénéficient pas toujours d'un soutien financier adéquat – les efforts visant à inciter les femmes à revenir sur le marché de l'emploi après s'être occupées de leurs enfants ne sont pas étayés par des mesures susceptibles de faciliter réellement la conciliation des droits privés et professionnels, ou de faire évoluer des stéréotypes de genre profondément ancrés.

Évolutions de la législation

Actes parlementaires

Modification de la loi sur l'égalité – limitation des compétences de l'Autorité pour l'égalité de traitement

La loi sur l'égalité⁴⁰ a été modifiée en juin 2009⁴¹ et son amendement étend, d'une part, son champ d'application et limite, d'autre part, la publicité antérieure des décisions de l'Autorité pour l'égalité de traitement. L'extension du champ d'application est une évolution positive dans la mesure où il s'agit de remédier à une erreur initiale: le principe de l'égalité de traitement s'applique désormais à l'exercice des droits de s'affilier et de participer à des organisations représentant les salariés et les employeurs, ainsi qu'à des organismes d'intérêt public. La limitation de la publicité constitue, dans le même temps, une restriction majeure de la compétence de l'Autorité pour l'égalité de traitement, qui n'est plus autorisée à publier sur sa page d'accueil le détail des affaires dans lesquelles une discrimination a été établie et une sanction infligée. Jusqu'ici, les détails pouvaient être publiés pendant une période de

³⁹ En ce qui concerne les problèmes créés à cet égard par la loi 3488/2006, voir Grèce, dans la *Revue du droit européen de l'égalité des genres* 1/2008.

⁴⁰ Loi CXXV de 2003 sur l'égalité de traitement et l'égalité des chances.

⁴¹ Loi LVI de 2009 en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2009.

cinq ans prenant cours à la date de la décision finale. L'Autorité peut encore conserver les dossiers des affaires, mais pendant deux ans au lieu de cinq à dater de la décision finale. La modification prive les décisions de l'Autorité pour l'égalité de traitement de l'effet qu'elles pourraient avoir en termes de dissuasion des auteurs (potentiels) d'infractions.

Code civil

Le Parlement a adopté le 21 septembre le nouveau code civil, qui s'accompagne de changements importants au niveau du droit familial en rapport avec le mariage. Le Président de la République de Hongrie ne l'a cependant pas encore signé, et a décidé de le renvoyer au Parlement en lui demandant de réexaminer plusieurs points faibles de sa formulation.

Restrictions en matière de congé pour garde d'enfant

Le congé pour garde d'enfant a été réduit de trois à deux ans, et la période durant laquelle une allocation plus élevée était versée dans le cadre de la sécurité sociale est passée de vingt-quatre à douze mois. La période minimale d'assurance obligatoire préalable ouvrant droit aux versements de la sécurité sociale durant le congé de maternité et le congé pour garde d'enfant est passé de 180 à 365 jours au cours des deux années précédentes. Les changements ont été promulgués le 8 juillet 2009, mais ne s'appliqueront qu'aux enfants nés après le 30 avril 2010.

Nouvelle loi sur le partenariat enregistré

Après que la loi sur le partenariat enregistré ait été abolie par la Cour constitutionnelle,⁴² une nouvelle loi (XXIX de 2009) a été adoptée. Depuis le 1^{er} juillet 2009, le partenariat enregistré est accessible aux couples de même sexe dans le cadre d'une procédure analogue à celle du mariage (devant notaire en présence de deux témoins). Les mineurs (moins de 18 ans) ne peuvent conclure ce type de partenariat. Les effets du partenariat enregistré sont pratiquement les mêmes que ceux du mariage, à quelques exceptions près: les partenaires enregistrés ne peuvent utiliser le nom l'un de l'autre; ils ne peuvent pas adopter d'enfants; et ils ne peuvent pas recourir aux techniques de reproduction assistée. Le partenariat entre personnes du même sexe peut avoir certains effets au niveau du droit patrimonial, familial et en matière de sécurité sociale, mais il n'est toujours pas analogue au mariage.

Décisions de la Cour constitutionnelle

Protection des travailleuses intérimaires enceintes

La Cour constitutionnelle a invalidé la disposition du code du travail qui exonérait les agences intérimaires de l'interdiction de mettre fin à l'emploi de salariées enceintes.⁴³

Loi sur les ordonnances imposant certaines restrictions

La Cour constitutionnelle a invalidé la loi adoptée par le Parlement en décembre 2008 concernant les «Ordonnances imposant certaines restrictions en cas de violence entre personnes apparentées».⁴⁴ Le Président de la République de Hongrie, au lieu de signer la loi, l'a adressée à la Cour constitutionnelle pour qu'elle en vérifie la constitutionnalité. La Cour a établi que, conformément aux allégations, la loi est

⁴² Voir la *Revue du droit européen de l'égalité des genres* 1/2009, page 68.

⁴³ Résolution n° 67/2009. (VI. 19.) AB.

⁴⁴ Résolution n° 53/2009. (V. 6.) AB.

inconstitutionnelle parce que la définition des termes «violence» et «personne apparentée» est trop large et peu claire.

Jurisprudence des juridictions nationales

Aucune affaire relative au genre n'a été publiée au cours de la période couverte par le présent rapport.

Décisions/avis de l'organisme de promotion de l'égalité

Dans la majorité des cas, l'Autorité pour l'égalité de traitement évalue correctement les faits et le non-respect de la loi. Les sanctions restent, en revanche, faibles et inefficaces – en partie parce que l'Autorité ne dispose pas d'instruments réellement performants et en partie parce qu'elle se montre assez prudente dans l'exercice de ses compétences.

Harcèlement sur le lieu de travail

Dans une certaine affaire, simple quant aux faits, l'Autorité pour l'égalité de traitement a établi que la requérante était exposée à un environnement dégradant et humiliant, de la part du patron en particulier, qui avait une attitude grossière et intrusive – utilisant un langage obscène et posant des questions indiscrettes à propos de la vie privée, sexuelle surtout, de ses subordonnés. La travailleuse a pris un congé de maladie, puis a résilié son contrat d'emploi. Curieusement, après avoir établi l'ensemble de ces faits, l'Autorité pour l'égalité de traitement s'est contentée d'obliger l'employeur à éviter ce type de comportement à l'avenir.⁴⁵

Égalité de rémunération⁴⁶

En réponse à l'allégation de la requérante affirmant que son salaire était inférieur de 50% environ à celui de ses collègues, l'employeur a fait valoir que la salariée exécutait des tâches différentes et qu'elle avait moins de formation technique, moins de connaissances en langues étrangères et moins d'années d'expérience que ses collègues. L'Autorité pour l'égalité de traitement n'a pas admis ce système de défense parce qu'il a été établi que les tâches exécutées étaient pratiquement identiques, que les connaissances linguistiques de certains collègues masculins n'étaient pas tellement plus poussées, et que la performance de la requérante était supérieure à la moyenne. Tandis que l'action était en cours, l'employeur a licencié la requérante en invoquant une réorganisation et des mises à pied, mais il s'agissait, selon la requérante, d'une mesure de représailles. L'Autorité pour l'égalité de traitement a interdit ce type de discrimination à l'avenir, a ordonné que la décision soit publiée pendant six mois, et a infligé une amende de 2 000 euros environ. L'Autorité a admis que le licenciement découlait de motifs organisationnels raisonnables, et ne l'a pas sanctionné.

Grossesse

L'existence d'une discrimination a été établie dans le cas d'une salariée cadre supérieur que l'on a démis de son poste et à laquelle on a offert une fonction inférieure par suite de la prise d'un congé pour garde d'enfant.⁴⁷

⁴⁵ Décision 26/2009 du 23 mars 2009.

⁴⁶ Décision 106/2007 de septembre 2009.

⁴⁷ 694/2009; décision rendue en mai 2009, mais qui fait l'objet d'un recours.

Dans une autre affaire, c'est l'entretien en vue d'un poste déterminé qui a été jugé discriminatoire parce les questions portaient notamment sur la situation familiale, sur les possibilités de garde en cas de nécessité, etc. et que la candidate n'a pas été retenue en raison de problèmes avec un enfant.⁴⁸

IRLANDE – Frances Meenan

Évolutions des politiques

Commission sur l'imposition

La commission sur l'imposition (*Commission on Taxation*) nommée par le gouvernement a présenté son rapport en septembre dernier.⁴⁹ Il s'agit du premier rapport majeur réalisé depuis 25 ans à propos du système de taxation irlandais. Certaines parties du rapport ont suscité la controverse, notamment à propos de sa recommandation de taxer les allocations pour enfant. Plusieurs groupements de femmes affirment qu'une telle mesure affecterait les femmes, la mère étant la personne habilitée à percevoir l'allocation en question. Celle-ci est assez élevée depuis quelques années: ainsi un parent ayant trois enfants en âge d'école a droit à un montant non imposable de 6 420 euros environ par an⁵⁰ – le versement ne prenant pas en compte le revenu du/des parent(s). La taxation de ces allocations serait une décision politiquement impopulaire et, si elle devait être introduite dans le budget 2010, le seuil de revenu à partir duquel elle serait appliquée serait probablement assez élevé. En revanche, la commission n'a recommandé aucun changement en ce qui concerne l'exonération fiscale des allocations de maternité, des allocations pour adoption et des prestations en matière de santé et de sécurité. Le rapport recommande spécifiquement de ne pas taxer les suppléments au revenu familial, entre autres. La commission a toutefois recommandé la suppression des attributions en capital pour les structures de garde d'enfants, l'exonération de l'impôt sur les revenus pour les prestataires de services de garde d'enfants, et l'exonération des services de garde d'enfants mis à disposition par l'employeur de la taxation des avantages en nature. Le retrait des attributions aux structures de garde d'enfants ne manquera pas d'entraîner la diminution de ce type de services, dont la demande excède d'ores et déjà l'offre, et dont la pénurie pourrait avoir un impact non négligeable sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes (voir le rapport décrit à la rubrique suivante).

Écart salarial entre hommes et femmes en Irlande: la preuve par l'enquête nationale 2003 sur l'emploi

Publié le 11 septembre 2009, ce rapport⁵¹ est le cinquième d'une série réalisée par l'Institut de recherche économique et sociale⁵² dans le cadre du programme de recherche sur l'égalité et la discrimination commandité par l'Autorité pour l'égalité. Utilisant les chiffres de l'enquête nationale 2003 sur l'emploi, le rapport s'appuie sur

⁴⁸ 43/2009; décision non encore définitive, qui fait l'objet d'un recours.

⁴⁹ <http://www.taxcommission.ie/downloads/Commission%20on%20Taxation%20Report%202009.pdf> consulté le 7 décembre 2009.

⁵⁰ <http://www.welfare.ie/EN/Schemes/BirthChildrenAndFamilies/ChildRelatedPayments/Pages/cb.aspx>, consulté le 14 septembre 2009.

⁵¹ http://www.esri.ie/publications/latest_publications/view/index.xml?id=2796, consulté le 14 septembre 2009.

⁵² www.esri.ie, consulté le 14 septembre 2009.

des données récoltées à l'apogée de l'essor économique. Il constate que l'écart «brut» entre la rémunération des hommes et celle des femmes s'établit à 22% environ pour l'ensemble des salariés. Les deux tiers environ de cet écart proviennent de différences «observables» entre travailleurs et travailleuses, telles que le niveau de formation et l'expérience professionnelle. Les femmes tendent à avoir un niveau de formation plus élevé, mais les hommes ont davantage d'expérience sur le marché du travail car ils interrompent moins souvent leur carrière pour assumer des obligations de garde et de soins. Lorsque ces facteurs sont pris en compte, l'écart salarial ajusté se rapproche de 8%. L'un des auteurs affirme que les interruptions de carrière ont un double impact sur le potentiel salarial des femmes: d'une part, leurs qualifications se «dégradent» pendant qu'elles se retirent du marché du travail et, d'autre part, elles reviennent généralement sur le marché du travail à un niveau différent de celui qu'elles ont quitté quelques années auparavant – ce qui a également des répercussions sur la pension, laquelle est calculée sur la base des revenus perçus sur l'ensemble du parcours de vie. L'écart salarial s'établit à 6% en ce qui concerne les salariés à temps partiel, mais atteint 10% lorsque d'autres facteurs observables sont pris en compte. Les travailleuses à temps partiel ont généralement un niveau d'instruction plus poussé que leurs homologues masculins. Le niveau supérieur de formation des femmes a contribué à réduire l'écart salarial entre hommes et femmes, mais ce facteur n'a pas suffi à lui seul à compenser les effets de l'expérience sur le marché du travail.

Évolutions de la législation

Projet de loi 2009 sur le partenariat civil

Le projet de loi 2009 sur le partenariat civil,⁵³ publié en juin dernier, n'a pas encore été examiné par le Parlement et ne sera probablement pas considéré comme un acte législatif urgent face à la législation financière plus importante en attente. En résumé, ce projet de loi institue un régime d'enregistrement obligatoire des partenariats civils entre personnes du même sexe, assorti d'une série de droits, d'obligations et de protections découlant de l'enregistrement, et il définit la manière dont les partenariats civils peuvent être dissous et dans quelles conditions (il reproduit largement, en réalité, les lois régissant la séparation judiciaire et le divorce). Le projet de loi instaure également un système de recours pour les cohabitants de sexe opposé et de même sexe qui ne sont pas mariés et qui n'ont pas enregistré de partenariat civil, selon le cas. Lorsqu'une relation se termine, le cohabitant financièrement dépendant doit s'adresser à la justice pour certaines réparations, y compris une ordonnance concernant l'ajustement de la pension alimentaire, du patrimoine ou de la pension, ou la dotation sur le patrimoine d'un cohabitant décédé.

La législation proposée va également modifier les lois 1998-2008 sur l'égalité en remplaçant dans l'ensemble des textes le terme «état matrimonial» par «état civil», de sorte que l'interdiction réglementaire de discrimination, en matière d'emploi, envers une personne parce qu'elle est célibataire, mariée, séparée, divorcée ou veuve s'étend désormais à l'interdiction de discrimination envers une personne ayant conclu un partenariat civil enregistré ou dont le partenariat enregistré a été dissous. Des dispositions similaires s'appliquent aux lois 2000-2008 sur l'égalité de statut. Un élargissement des dispositions de la législation et du motif de discrimination que constitue l'orientation sexuelle est effectivement prévu. Aucune disposition n'est

⁵³ <http://www.oireachtas.ie/documents/bills28/bills/2009/4409/b4409d.pdf>, consulté le 14 septembre 2009.

attendue, en revanche, en ce qui concerne les droits d'adoption des couples de même sexe, alors que des personnes seules peuvent adopter.

Jurisprudence des juridictions nationales

Contrôle juridictionnel

Plusieurs requérants ont contesté la réglementation 2004 relative aux admissions et nominations (amendement) à la *Garda Siochana* (force de police), qui limite cette admission aux personnes âgées de 18 à 35 ans. La réglementation fait partie d'un instrument statutaire (S.I.). Les requérants ont saisi l'*Equality Tribunal*, et le ministre de la Justice, de l'égalité et de la réforme des lois a mis en cause la compétence du Tribunal pour examiner la plainte. Après que le *Tribunal* ait refusé de statuer sur la question de la compétence en tant que question préjudicielle, le ministre a demandé un contrôle juridictionnel à la *High Court*.⁵⁴ Le *Tribunal* a décidé de tenir une audience au cours de laquelle il se pencherait sur les arguments relatifs à la compétence, ainsi que sur la question de fond de la discrimination fondée sur l'âge. La loi sur l'égalité est entrée en vigueur le 18 juillet 2004 en vue de transposer la directive 2000/78/CE. Le S.I. n° 749 de 2004 a ensuite été adopté, le 23 novembre 2004, pour fixer l'âge d'admission des candidats à la formation de *Gardai*. Juge à la *High Court*, J. Charlton a estimé que le *Tribunal* avait l'obligation d'admettre la réglementation comme un point de droit et n'aurait pas dû entamer l'examen de la plainte, étant donné que l'instrument statutaire contenait une disposition explicite qui déterminait a priori le résultat. Le *Tribunal* ne pouvait rendre une décision allant à l'encontre du règlement statutaire. Cet arrêt a pour effet juridique que l'*Equality Tribunal* n'est pas habilité à déclarer qu'une loi nationale n'est pas conforme au droit de l'UE. En vertu de la Constitution irlandaise, seule la *High Court* est compétente pour faire ce type de déclaration. Il a été fait appel de cet important arrêt devant la Cour suprême.

Code relatif à la tenue vestimentaire

Un code de conduite scolaire contenant des exigences différentes pour les élèves masculins et les élèves féminins quant à la longueur de leurs cheveux empiète sur le droit des premiers de décider de leur propre apparence et fait peser sur eux une pression disproportionnée. De surcroît, lorsqu'elle est appliquée aux garçons et pas aux filles, une exigence en matière de longueur de cheveux a un impact nettement plus important sur les premiers que sur les secondes après l'école. En effet, les élèves féminins sont libres, dès qu'elles quittent le périmètre de l'école, de transformer leur apparence et d'adopter la coiffure moderne conventionnelle de leur choix.⁵⁵ Le requérant a obtenu une indemnité de 500 euros pour perturbation, dérangement et inconvénient graves durant sa dernière année de scolarité. Il a également obtenu un montant de 3 000 euros pour représailles, étant donné qu'il a été obligé de changer d'établissement au cours de sa dernière année, laquelle constitue une étape importante du parcours éducatif.

⁵⁴ *Minister for Justice, Equality and Law Reform and Commissioner of An Garda Siochana v. Director of the Equality Tribunal and others* [2009] ELR. 116; <http://www.courts.ie/Judgments.nsf/09859e7a3f34669680256ef3004a27de/56ed2dfbacf3aba280257600581c87?OpenDocumentwww.courts.ie>, consulté le 7 décembre 2009.

⁵⁵ *Mary Knott (au nom de son fils David Knott) contre Dunmore Community School* [2009] E.L.R. 90; <http://www.equalitytribunal.ie/index.asp?locID=165&docID=1977>, consulté le 14 septembre 2009.

Licenciement discriminatoire pour cause de grossesse

La plaignante a contracté une maladie liée à la grossesse et a été hospitalisée. Son mari a informé le supérieur hiérarchique de sa femme de son état de grossesse. Le contrat de la travailleuse n'a subséquemment pas été renouvelé, et le motif avancé dans la lettre était qu'une employée alors en pause-carrière allait reprendre ses fonctions. La requérante a signalé qu'un remplacement temporaire avait été organisé jusqu'à ce que la personne en question réoccupe effectivement son poste. La lettre indique ensuite le nombre de jours de jours pris pour maladie. La requérante soutient que le non renouvellement de contrat de travail à durée déterminée constitue un licenciement discriminatoire fondé sur le sexe et qu'il a été motivé par sa grossesse. La partie défenderesse, en l'occurrence le *Legal Aid Board*, a déclaré ne pas avoir été informée de la maladie de la requérante, ni de la nature de cette maladie. L'*Equality Tribunal* s'est appuyé sur l'affaire *Melgar*⁵⁶ dans laquelle la CJCE a déclaré que «si le non renouvellement d'un contrat à durée déterminée a été déterminé uniquement par l'état de grossesse de la travailleuse, il s'agit d'une discrimination directe fondée sur le sexe». Il a été observé que le congé de maladie de la requérante a constitué un facteur déterminant dans la décision de ne pas renouveler son contrat, même s'il a été pris acte que la plus grande partie de ce congé de maladie était liée à la grossesse. On a également noté le décalage de 6 semaines entre le licenciement et le retour de la titulaire permanente du poste, et le fait que le médecin agréé de la requérante n'a pas été consulté lors de la prise de décision. Il a été considéré que la requérante avait établi une présomption de discrimination, à savoir le fait que le renouvellement de son contrat à durée déterminée était directement lié à sa grossesse, et que l'employeur n'était pas parvenu à réfuter cette présomption. Un montant de 15 000 euros a été alloué à la requérante, compte tenu de ce que la partie défenderesse est un organisme statutaire spécialisé dans la représentation et les conseils juridiques.⁵⁷

Divers

L'*Equality Tribunal*, à savoir l'organisme juridictionnel chargé d'entendre les plaintes pour discrimination, a publié le 25 août 2009 son rapport annuel,⁵⁸ son rapport juridique et son rapport de médiation. Le second et le troisième cités sont les plus utiles dans la mesure où ils fournissent des résumés détaillés de tous les litiges et de leur règlement. On note 79 dossiers liés au motif du sexe, soit une hausse de 1% par rapport à 2007, au titre des lois 1998-2008 sur l'égalité en matière d'emploi; il n'y a eu que quatre plaintes au titre des lois 2000-2008 sur l'égalité de statut. Il est plus intéressant encore de souligner la forte hausse du nombre de plaintes pour discrimination de genre en matière d'emploi intervenue au cours des six premiers mois de 2009 par rapport au premier semestre 2008; une augmentation similaire est constatée en ce qui concerne les plaintes en matière d'égalité de statut.

⁵⁶ *Maria Luisa Jiminz Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios* C- 438/99.

⁵⁷ *McGloin contre The Legal Aid Board* DEC – E2009 – 042. <http://www.equalitytribunal.ie/index.asp?locID=164&docID=2062>, consulté le 14 septembre 2009.

⁵⁸ <http://www.equalitytribunal.ie/index.asp?locID=20&docID=-1>, consulté le 14 septembre 2009.

Évolutions des politiques

Loi sur les quotas de genre

Une loi sur les quotas est envisagée pour les autorités municipales, dont les femmes représentent actuellement 36% environ en termes d'effectifs. Des pistes en vue du renforcement du rôle des femmes à ce niveau ont été examinées à l'occasion de la récente convention des comités des autorités locales. Un comité nommé l'hiver dernier sous les auspices du ministère de la Communication va prochainement faire connaître le résultat de ses travaux concernant la meilleure manière d'atteindre l'objectif d'une représentation égale au plan local. Des élections municipales sont prévues au cours du printemps 2010. La présidente du comité a déclaré qu'elle n'envisageait pas l'adoption d'une loi sur les quotas de genre comme la solution idéale. Le comité s'est penché sur une série de pistes, parmi lesquelles la création d'un réseau de femmes et d'hommes.

Comité ministériel chargé des questions d'égalité des genres

Au lendemain de la réunion du cabinet des ministres du gouvernement islandais le 15 septembre dernier, le Premier ministre a institué un comité ministériel chargé des questions d'égalité des genres. Le Premier ministre, le ministre des Affaires sociales et le ministre des Finances y ont un siège, et le ministre de la Justice et des droits de l'homme apportera son concours sur les questions liées à la traite et à la violence domestique. Arrivé au pouvoir au printemps 2009, le gouvernement a annoncé son objectif d'intensifier la lutte en faveur des droits humains et de la libération des femmes, et de conférer davantage d'importance à l'égalité des genres au sein du système politique. La désignation du comité ministériel est une étape dans ce sens et s'inscrit en outre dans une politique de coopération qui renforce le rôle du cabinet du Premier ministre en matière d'orientation et de coordination des questions à traiter en lui permettant d'instituer des comités consultatifs interministériels.

La politique de coopération, qui figure dans la déclaration gouvernementale du 8 mai 2009, garantit l'influence des femmes dans la reconstruction de la société islandaise au lendemain de la crise financière, engage le gouvernement à œuvrer en faveur de l'intégration de la dimension de genre dans toutes les sphères de cette société, et affirme que l'approche basée sur le genre va sous-tendre les mesures en matière de création d'emplois et d'organisation d'une action cohérente en faveur de l'emploi en Islande, ainsi que les décisions et mesures budgétaires pour les quatre prochaines années. Elle affirme également que le gouvernement va agir en vue d'éliminer l'écart salarial entre les hommes et les femmes, supprimer les sondages en matière d'égalité des genres durant les campagnes électorales, renforcer la mission des représentants pour l'égalité des droits au sein des ministères, poursuivre la stratégie de lutte contre la traite des êtres humains, et envisager des mesures préventives et des réponses d'urgence face à la montée de la violence domestique par suite de la détérioration de la situation financière individuelle.

Évolutions de la législation

Aucune évolution législative particulière n'est à signaler. Le lecteur est invité à se référer aux évolutions des politiques, décrites ci-dessus, pour ce qui concerne les intentions législatives.

Jurisprudence des juridictions nationales

Aucune nouvelle affaire n'est à signaler au cours des quelques derniers mois.

Décisions/avis de l'organisme de promotion de l'égalité et divers

Licenciement d'un agent de bord masculin

La Commission des plaintes sur l'égalité des sexes rend des décisions contraignantes pour les parties en cause. Elle a débouté de sa plainte, en date du 26 août 2009, un agent de bord masculin d'une compagnie aérienne (affaire n° 4/2009) parce que le délai fixé par la précédente loi sur l'égalité des genres était échu au moment où la situation considérée comme discriminatoire est survenue.

La nouvelle loi sur l'égalité des genres (n° 10/2008) est entrée en vigueur le 18 mars 2008. L'agent de bord a été démis de ses fonctions le 5 mars 2008 et a reçu une lettre officielle de licenciement de la part d'Icelandair le 28 mars. Dans l'intervalle, en l'occurrence le 17 mars, son cas a été examiné lors d'une réunion avec son employeur. Le plaignant a considéré que son licenciement constituait une violation de la loi sur l'égalité des genres: il a allégué une discrimination directe, ayant reçu un traitement moins favorable qu'une travailleuse de sexe opposé dans les mêmes circonstances. Il s'est plaint de faits répétés de harcèlement fondé sur le sexe et de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail. Icelandair a rejeté sa plainte en faisant valoir que le licenciement se fondait sur la performance de l'agent de bord et sur des difficultés relationnelles avec son employeur.

ITALIE – Simonetta Renga

Évolutions des politiques

Promesse à propos de la directive «refonte»

Aucun changement n'a été observé ces derniers mois dans l'attitude du gouvernement à l'égard des questions de genre. L'attention est totalement focalisée sur la crise économique – une situation extrêmement critique qui n'est jamais abordée en termes d'intégration de la dimension de genre, de sorte que les quelques mesures destinées à aider les individus et les familles à faire face à leurs difficultés financières ont été conçues sans considération de sexe.

Une avancée positive peut toutefois être signalée en ce qui concerne la transposition de la directive 2006/54 («refonte»), qui était encore incomplète en Italie. Le 31 juillet, le gouvernement a approuvé un projet de loi visant à combler les lacunes du système national.⁵⁹ Le projet de décret n'est malheureusement pas disponible et les informations publiées à son propos restent génériques et vagues quant à son contenu. Il semblerait que le décret prévoie un élargissement du concept de discrimination, une protection contre le harcèlement sexuel, de même qu'une interdiction de représailles, et la consolidation de l'habilitation des syndicats et autres associations d'ester en justice. Le seul changement décrit de façon plus explicite est l'augmentation des sanctions pénales en cas de non respect de l'interdiction de discrimination, lesquelles

⁵⁹ http://www.pariopportunita.gov.it/index.php?option=com_content&view=article&id=1192:carfagna-lstop-alle-discriminazioni-sul-luogo-di-lavoro&catid=45:comunicati-stampa&Itemid=226, consulté le 11 septembre 2009.

passent de 206 à 50 000 euros plus une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à un an.

Évolutions de la législation

Le délit de harcèlement criminel

Une avancée remarquable a été accomplie en termes de protection des femmes contre la violence avec l'adoption de la loi n° 38 du 23 avril 2009,⁶⁰ qui introduit un nouveau délit : les «actes de persécution». Comme tous les autres législateurs de la CE, le législateur italien a choisi ne pas utiliser le terme de «harcèlement criminel» (*stalking*) et de lui préférer la définition «actes de persécution». Le concept ne s'accompagne pas de la classification de ce type de comportement dans une liste d'actes interdits: il reste assez vague et fait principalement référence aux effets d'un comportement harcelant, tels qu'une peur, une angoisse ou une détresse permanente. Les peines sont lourdes et les procédures pénales obligatoires lorsque la victime est une personne mineure ou handicapée, ou si les faits sont liés à un autre délit pour lesquels une action pénale est intentée d'office. Des dispositions rigoureuses en termes d'ordonnances d'avertissement, de protection et de non-communication ont été introduites et semblent répondre à la nécessité de mesures préventives, particulièrement utiles pour cette forme de criminalité. Il convient de noter à cet égard que la loi n'octroie aucun fonds pour la poursuite de ces actions de prévention, hormis un million d'euros pour le fonctionnement d'un «numéro de téléphone vert». Des fonds seront néanmoins mis à disposition pour la création d'un centre anti-violence pour femmes, et pour une agence de suivi en la matière, au titre du budget du ministre de l'Égalité des chances, qui a réservé à cette fin un montant de 29 millions d'euros pour l'exercice 2009.

Jurisprudence des juridictions nationales

Jurisprudence en matière d'égalité des genres

Une revue du droit du travail a récemment publié une étude de la jurisprudence dans le domaine de l'égalité des genres. L'initiative contribue largement à attirer l'attention sur ces questions – ce qui n'a pas été réellement le cas ces dernières années – même si l'étude révèle, hélas, que la maternité détient la part du lion de cette jurisprudence.

Deux affaires revêtent un intérêt particulier.

Discrimination indirecte fondée sur le sexe lors d'un processus de recrutement

Le 12 décembre 2007, le Tribunal de Florence⁶¹ a condamné le directeur d'une agence privée d'emploi pour non-respect de l'article 10 du décret n° 276/2003⁶² lors d'une sélection de personnel pour un poste de programmeur. Seul un résumé de l'arrêt a malheureusement été publié à ce jour. La réglementation interdit aux agences pour l'emploi de demander, de collecter et de traiter des données, et/ou de présélectionner du personnel sur la base d'une série de facteurs parmi lesquels le sexe, sauf s'ils constituent des exigences essentielles pour le poste visé. Une candidate et le Conseiller régional pour l'égalité ont intenté une action en justice: le tribunal a établi

⁶⁰ Publiée au JO n° 95 du 24 avril 2009, <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/090381.htm>, consulté le 11 septembre 2009.

⁶¹ Publié dans la *Rivista Giuridica del Lavoro*, 2008, II, 810.

⁶² Article 10 du décret n° 276/2003 sur la réforme du marché du travail, publié au JO n° 235 du 9 octobre 2003, <http://www.dplmodena.it/dlvo276.htm>, consulté le 11 septembre 2009.

l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe en raison de l'utilisation de données relatives au genre, et a condamné l'agence au versement d'une amende et d'une indemnité pour le dommage moral que constitue la détresse morale causée par le refus de prendre en considération une candidate au seul motif qu'elle est une femme. Seul le directeur de l'agence a été condamné, en l'absence d'éléments probants quant à la complicité de l'employeur qui a demandé à l'agence de sélectionner un bon candidat. Le Tribunal de Florence semble confirmer ici le bien-fondé de l'inquiétude de certains théoriciens quant aux effets éventuels que l'abolition du monopole de l'État sur les procédures de recrutement peut avoir sur le degré d'application de l'interdiction de discrimination. L'arrêt montre que le risque de discrimination lors de la phase de sélection est, à l'heure actuelle, incontestablement plus grand. Il est apparu, en l'espèce, que la discrimination fondée sur le sexe était une pratique courante de la part de l'agence concernée, et l'arrêt atteste clairement du pouvoir de l'employeur d'influencer les choix et le comportement des agences, qui reçoivent et acceptent des demandes spécifiques (y compris des demandes illégales) de la part de leurs clients par crainte de perdre des affaires.

Justification de discrimination indirecte d'un règlement de police concernant le travail à temps partiel

Une autre affaire intéressante concerne la justification d'une discrimination indirecte. Le 29 novembre 2007, le TAR⁶³ de Sardaigne a, dans son arrêt n° 2181,⁶⁴ jugé discriminatoire une disposition du règlement de la police locale excluant le travail à temps partiel pour les policiers en raison des spécificités de l'emploi. Le tribunal a ainsi suspendu la procédure de recrutement de six policiers. Le TAR a fondé son arrêt sur la preuve avancée par la partie requérante attestant que le travail à temps partiel est principalement effectuée par des effectifs féminins; la disposition du règlement désavantage donc particulièrement les personnes d'un sexe par rapport aux personnes de l'autre sexe. Le TAR a également tenu compte de l'absence de preuve, de la part de l'administration publique, quant au fait que le travail à plein temps serait une exigence essentielle de la fonction de policier. La seule référence aux problèmes d'organisation liés au travail posté les samedis, dimanches et jours fériés, et au travail de nuit, qui peuvent être résolus sans exclure le travail à temps partiel, a été jugée insuffisante pour justifier le désavantage particulier affectant principalement les femmes salariées ou candidates. Cet arrêt, tout en étant plus traditionnel, révèle une sensibilisation accrue des juridictions à l'égard de ces questions. Premièrement, la décision applique parfaitement la règle du renversement partiel de la preuve et examine soigneusement la justification fournie par l'employeur, laquelle ne peut invoquer des problèmes d'organisation générale, étant donné que les moyens doivent être «appropriés et nécessaires». Deuxièmement, cet arrêt applique de façon cohérente la notion de la discrimination indirecte visée à l'article 25 du décret n° 198/2006, qui fait uniquement référence au désavantage *particulier* subi par les personnes d'un sexe par rapport aux personnes de l'autre sexe, mais ne fait aucune référence à un désavantage *proportionnellement* plus important (ce qui était le cas du concept antérieurement en vigueur).

⁶³ Le Tribunal administratif régional est un organe de juridiction administrative compétent pour une partie limitée des relations de travail avec l'administration publique.

⁶⁴ Publié dans la *Rivista Giuridica del Lavoro* 2008, II, 830.

Décisions/avis de l'organisme de promotion de l'égalité

Déni d'indépendance des organismes de promotion de l'égalité par un arrêt du TAR

Par décret, le ministre du Travail a, en concertation avec le ministère en charge de l'Égalité des chances, démis de ses fonctions la Conseillère nationale pour l'égalité nommée par le précédent gouvernement.⁶⁵ Le Conseiller national pour l'égalité est sélectionné par le ministre du Travail après consultation du ministre de l'Égalité des chances, parmi des candidats qui ont une expérience et une compétence attestées en matière de droit de l'égalité des genres et de marché du travail. Le licenciement est intervenu dans le cadre d'une procédure relevant du système des dépouilles (*spoil system*) exécutée au titre de l'article 6 de la loi n° 145/2002, qui dispose que la nomination de la haute direction de l'administration publique et des institutions contrôlées par l'État intervenue au cours des six mois qui précèdent la fin de la législature peut être confirmée, annulée ou renouvelée au cours des six mois qui suivent la motion de confiance au gouvernement.

La Conseillère pour l'égalité a fait appel de cette décision auprès du Tribunal administratif régional (TAR) qui, dans un arrêt du 19 juin 2009, a déclaré que le Conseiller national n'est pas un organisme indépendant, en dépit de sa large autonomie d'organisation. Selon le Tribunal, un Conseiller peut dès lors être démis de ses fonctions s'il n'est pas «dans la ligne» de la politique gouvernementale, conformément au système des dépouilles visé à l'article 6 de la loi n° 145/2002. Le Tribunal a confirmé que la nomination du Conseiller est faite *intuitu personae*, ce qui signifie qu'elle revêt un caractère discrétionnaire et de confiance, et non un caractère purement technique. Le Conseiller est doté, selon le Tribunal, d'un pouvoir d'action autonome, mais il fait partie de l'organisation ministérielle et doit se conformer aux politiques gouvernementales. Le Tribunal confirme également que la législation italienne est absolument compatible avec la directive 76/207 (telle que modifiée), qui contient des règles générales, mais ne comporte aucune disposition concernant les procédures de nomination et de licenciement des Conseillers pour l'égalité, laissant toutes les questions relatives à l'administration publique au pouvoir d'appréciation du législateur national. Le Tribunal est convaincu que la législation italienne respecte les directives européennes du fait que l'exigence porte sur l'autonomie opérationnelle des Conseillers – laquelle est cependant limitée par les orientations politiques dictées par le gouvernement.

Cet arrêt doit être considéré comme un énorme pas en arrière en termes d'égalité des genres. Les fonctions des organismes de promotion de l'égalité consistent à favoriser l'égalité des chances entre travailleurs masculins et féminins, et à lutter contre la discrimination: ces fonctions visent à défendre les intérêts individuels et collectifs consacrés par la Charte constitutionnelle. Pour mener à bien leur mission, les organismes de promotion de l'égalité doivent être libres de toute pression politique et leur statut doit être celui d'un organe technique aux fonctions garanties. Jusqu'ici, le ministre du Travail avait toujours reconnu dans ses notes l'autonomie et l'indépendance fonctionnelle du Conseiller national pour l'égalité. Ces notes ministérielles ont été confirmées par un avis consultatif de la *Corte di Cassazione*.⁶⁶

Le libellé ambigu de l'article 20 de la directive 2006/54 (article 8a de la directive 76/207) avait été interprété jusqu'ici comme octroyant aux Conseillers pour l'égalité une indépendance par rapport aux politiques gouvernementales. Par conséquent, si tel

⁶⁵ Décret du 30 octobre 2008.

⁶⁶ Notes du bureau législatif du ministère du Travail datées du 13 octobre 2004 et du 8 juin 2005; note du Secrétaire général du ministère du travail datée du 24 janvier 2008.

est le cas, on peut espérer que la Commission européenne va lancer une procédure d'infraction à l'encontre de la législation italienne telle qu'interprétée par le TAR: à ce jour, le gouvernement a reçu un avis motivé de la Commission européenne sur la base de la procédure d'infraction n° 2006/2535, qui concerne la directive 2002/73/CE et porte sur la possibilité pour les conseillers en matière d'égalité de fournir une aide indépendante aux victimes de discrimination lors de l'exécution de procédures judiciaires; et une demande d'explication sur le point spécifique de l'indépendance des conseillers pour l'égalité dans la perspective du licenciement de la Conseillère nationale pour l'égalité.

LETTONIE – *Kristīne Dupate*

Évolutions des politiques

En août 2009, par suite de la crise économique, 12,3% de la population active était officiellement enregistrés comme demandeurs d'emploi. Le taux de chômage reste plus élevé parmi les hommes que parmi les femmes, mais il tend à s'équilibrer en raison du nombre croissant de licenciements opérés dans le secteur public, qui occupe davantage de femmes. On craint que ce taux élevé de chômage contribue à renforcer l'inégalité des chances sur le marché du travail, étant donné que les employeurs disposent d'un large éventail d'options en termes de candidats – et que les stéréotypes sont tels que les candidats correspondant à la «norme masculine» continuent d'avoir la préférence.

Les politiciens n'observent pas le principe de l'égalité des genres dans leurs décisions – dont la plupart concernent des restrictions en matière de sécurité sociale, notamment au niveau des allocations sociales, des prestations sociales pour les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les personnes démunies, et des soins de santé. Cette situation va prioritairement affecter tous ceux qui ne s'inscrivent pas dans la «norme masculine», telles les personnes ayant une aptitude limitée au travail, les personnes à bas revenu et les familles avec personnes à charge. Les politiciens évitent de prendre en compte les statistiques et la réalité sociale, ce qui cause une frustration croissante au sein de la société. Celle-ci se montre particulièrement mécontente face aux effets inégaux des décisions prises selon que les citoyens ont un revenu élevé ou faible.

Évolutions de la législation

Adoption de la loi sur l'interdiction de discrimination envers les travailleurs indépendants

Le Parlement a voté le 21 mai 2009 la loi interdisant la discrimination des personnes physiques exerçant une activité économique (travailleurs indépendants).⁶⁷ Cette loi, qui transpose les exigences de la directive 2004/113 en rapport avec les travailleurs indépendants, interdit la discrimination fondée sur le sexe pour ce qui concerne l'accès aux biens et aux services et la fourniture de biens et de services nécessaires à l'exercice de leurs activités indépendantes.

⁶⁷ Journal officiel n° 89 du 9 juin 2009.

Réduction des prestations de la sécurité sociale

Par suite de la crise économique et de la pénurie de ressources budgétaires au niveau de la sécurité sociale, le Parlement a adopté en juin 2009 une série d'amendements envisageant la réduction des prestations sociales. L'un de ces amendements revêt un caractère particulièrement discriminatoire. Il concerne le droit à l'allocation de congé pour garde d'enfant. Les modifications de la loi sur l'assurance-maternité et l'assurance-maladie prévoient qu'à partir du 2 mai 2010, le droit à l'allocation pour garde d'enfant sera accordé aux parents qui prennent un congé à plein temps pour s'occuper de leur enfant. Étant donné que le droit au congé pour garde d'enfant est principalement utilisé par les femmes, cette disposition ne manquera pas de renforcer l'exclusion des mères du marché du travail. La réglementation actuelle dispose que les parents occupant un emploi ont droit à une allocation pour garde d'enfant à hauteur de 50%. Un seul des parents a droit à l'allocation – ce qui rend impossible tout partage des responsabilités.

Une réglementation légale similaire, portant sur une interdiction totale de travail pour les bénéficiaires d'une allocation pour garde d'enfant, a été jugée anti-constitutionnelle par la Cour constitutionnelle en 2005. Il est très probable que la nouvelle réglementation sera contestée, elle aussi, devant la Cour constitutionnelle, même si l'issue est imprévisible en raison de considérations liées à la pénurie de ressources budgétaires au niveau de la sécurité sociale.

Transposition inadéquate de la directive 2002/73

La Lettonie a été officiellement avertie en juin 2009 qu'une procédure d'infraction avait été lancée concernant la mise en œuvre inadéquate de la directive 2002/73. La Commission estime que la Lettonie a incorrectement transposé la définition de la discrimination indirecte, et qu'elle n'a pas mis en œuvre le principe de la non-discrimination concernant l'accès à l'activité indépendante et la formation professionnelle, et l'affiliation et la participation à des organisations d'employeurs et de travailleurs.

En réponse à cette procédure d'infraction, le ministère des Affaires sociales a annoncé qu'il allait entamer, en vue de remplir les obligations que lui impose le droit de l'UE, l'élaboration d'amendements à la loi sur l'éducation, à la loi sur l'aide aux demandeurs d'emploi et aux chômeurs, et à la loi sur l'interdiction de discrimination envers les personnes physiques exerçant des activités économiques (travailleurs indépendants).

Jurisprudence des juridictions nationales

Demande de décision préjudicielle adressée à la CJCE par la Cour suprême lettone

La Cour suprême de Lettonie a adressé en mai 2009 une demande de décision préjudicielle à la CJCE. Il s'agit d'une première en ce qui concerne le droit de l'égalité des genres. L'affaire porte sur la protection contre le licenciement de femmes enceintes qui sont membres de conseils d'administration de sociétés. L'aspect le plus complexe est, en l'espèce, l'incertitude quant au statut d'emploi des membres de conseils d'administration en Lettonie: ils peuvent en effet occuper cette fonction en tant que salariés ou en tant qu'indépendants. Cette situation a soulevé toute une série de questions concernant la protection en matière d'emploi des travailleurs indépendants, ainsi qu'en ce qui concerne le champ d'application personnel de la directive 92/85. Pour faire la lumière sur les dispositions du droit de l'UE, la Cour suprême s'est adressée à la CJCE en lui posant les questions préjudicielles suivantes:

(1) les membres de conseils d'administration de sociétés doivent-ils être considérés comme des travailleurs au sens du droit de l'UE? (2) les membres des conseils d'administration de sociétés sont-ils protégés par le droit de l'UE durant leur grossesse?; et (3) les membres de conseils d'administration de sociétés occupant cette fonction en tant qu'indépendants sont-ils protégés par le droit de l'UE contre le licenciement durant une grossesse?

Licenciement abusif après un congé pour garde d'enfant

La Cour suprême s'est prononcée le 3 juin 2009 dans une affaire relative à un licenciement abusif après un congé de garde d'enfant et au droit à une indemnisation pour arrêt de travail. Cette décision met en évidence la transposition incomplète du principe de l'égalité de rémunération en droit letton. L'indemnité pour arrêt de travail doit être calculée sur la base de la rémunération moyenne. Le droit du travail prévoit toutefois que, lorsqu'une personne n'a perçu aucun salaire au cours des douze mois précédents, le salaire moyen ne doit pas être calculé sur la base du salaire inclus dans le contrat de travail, mais sur la base du salaire minimum légal. La Cour suprême n'a pas tenu compte de l'aspect «discrimination indirecte envers les femmes» en rapport avec le congé pour garde d'enfant.

Décisions/avis de l'organisme de promotion de l'égalité

Discrimination fondée sur le genre dans le système de remboursement des médicaments par l'État

L'organisme letton de promotion de l'égalité, en l'occurrence le médiateur, a lancé en juillet 2009 une enquête sur la conformité du système de remboursement des médicaments par l'État avec les exigences de la directive 2004/113. L'initiative fait suite à plusieurs plaintes individuelles portant sur des cas dans lesquels des médicaments remboursés par l'État sont prévus pour un sexe seulement, lorsque la maladie est typique de ce sexe, alors qu'une série de personnes du sexe opposés souffrent également de la maladie en question. Le médiateur a reconnu en outre la nécessité de réexaminer le système des médicaments remboursés par l'État de manière générale, afin de déterminer si des ressources financières proportionnées sont allouées aux maladies typiquement «masculines» et «féminines». Une telle analyse pourrait cependant requérir des ressources humaines considérables, dont le bureau du médiateur ne dispose plus par suite d'importantes restrictions budgétaires.

LIECHTENSTEIN – Nicole Mathé

Évolutions des politiques

Commission impossible? Les femmes dans les commissions⁶⁸

À l'invitation du Bureau pour l'égalité des chances et de la Commission pour l'égalité entre les sexes, plusieurs membres du Parlement ont participé à la cinquième série de réunions consacrées à l'examen de pistes pour la nomination aux sièges des diverses commissions.

En 1997, le gouvernement a pris pour décision de principe qu'un tiers au moins des membres des commissions publiques doivent être des femmes, et plusieurs

⁶⁸ Communiqué de presse du Bureau d'information du Liechtenstein en date du 15 mai 2009.

mesures ont été adoptées en vue de mettre cette décision en œuvre. Ces mesures – parmi lesquelles la création en 1999 de la base de données *Frauenpool* – n’ont cependant pas donné les résultats escomptés. Pour être enregistrées dans la base de données, les femmes politiquement intéressées peuvent se présenter au Bureau pour l’égalité des chances et décrire leur profil, y compris leurs centres d’intérêt. Les données ainsi consignées sont mises à la disposition des partis et des associations en vue de la nomination des membres des commissions.

Il est ressorti de cette nouvelle série de discussions que la base de données *Frauenpool* était rarement utilisée, et que des femmes enregistrées depuis de longues années n’ont jamais été invitées à participer à des commissions. Cette situation pourrait bien être liée au fait que les femmes ont tendance à se présenter comme impartiales – ce qui peut être interprété comme une ouverture à l’idée de devenir membre d’un parti à l’avenir ou comme une volonté de faire passer le travail thématique avant l’adhésion à un parti. Il ressort des discussions que les femmes devraient faire connaître directement à la collectivité, aux partis ou aux associations leur intérêt à l’égard d’une participation active à une commission ou à un groupe de travail.

Violence domestique⁶⁹

Dans le prolongement du projet S.I.G.N.A.L., un projet interrégional baptisé «S.I.G.N.A.L. II» est conjointement organisé par le gouvernement du Vorarlberg (Suisse), l’Autriche et le Bureau pour l’égalité des chances du Liechtenstein en coopération avec la *Frauenhaus* Liechtenstein (refuge pour femmes) en vue de promouvoir la détection précoce de la violence domestique. Le public cible du projet sont les médecins et le personnel infirmier, qui doivent être sensibilisés et mobilisés pour reconnaître la violence dès les premiers stades et pour proposer une aide et un traitement adéquats aux victimes.

Le projet S.I.G.N.A.L. entre ainsi dans sa deuxième phase, qui se déroulera de mars 2009 à août 2010. Il vise à consolider le réseau de soutien aux victimes de violence et à sensibiliser le grand public au travers d’une exposition intitulée *Hinter der Fassade* (derrière la façade). Les groupes cibles incluent également les stagiaires en formation dans les écoles maternelles, les infirmières familiales et les infirmières assistant les médecins.

Les différents événements mis sur pied dans le cadre du projet S.I.G.N.A.L. II visent à toucher les catégories professionnelles qui se trouvent en première ligne, afin de les sensibiliser, de les informer, de renforcer leurs capacités et de les soutenir. L’utilisation de mots clés tels que «reconnaître – réagir – traiter – concilier» permet une sensibilisation aux besoins spécifiques de patients touchés par la violence. L’essentiel est de transmettre aux participants à ces événements une information et une connaissance qui vont leur permettre de reconnaître la violence domestique en tant que cause de traumatismes et de problèmes, de parvenir à une communication suffisamment claire avec les patients concernés et, enfin et surtout, d’être en mesure de rassembler une documentation valable à l’intention de la justice pour ce qui concerne les traumatismes des victimes et leurs conséquences pour la santé.

⁶⁹ Communiqué de presse du Bureau d’information du Liechtenstein en date du 30 mars 2009.

*Services en ligne*⁷⁰

Le Bureau pour l'égalité offre également, depuis le printemps 2009, un certain nombre de services sur son site Internet; il y propose notamment des documents en ligne pour le dépôt de candidatures dans le cadre de projets, ce qui devrait faciliter la tâche de tous les acteurs intervenant dans la mise en œuvre de l'égalité des genres au Liechtenstein.

Divers

*Conférence sur l'égalité des genres*⁷¹

La 20^e conférence sur l'égalité des genres des cantons de Suisse orientale et du Liechtenstein a eu lieu à Vaduz le 18 juin 2009. Elle a rassemblé des représentants de bureaux pour l'égalité de l'administration publique, de commissions pour l'égalité, d'universités et d'organisations de femmes, qui ont échangé leurs expériences et leurs informations. Étaient également à l'ordre du jour le projet interrégional «Médecine et genre», l'exposition «Concilier vie familiale et professionnelle» et le thème des femmes aux postes décisionnels.

*Prévention en faveur des victimes de la traite des êtres humains*⁷²

Un nouvel événement d'information, créé en mai 2009 à l'intention des danseurs/danseuses et disc jockeys (DJ), a déjà été organisé à quatre reprises. S'adressant à des personnes qui ne sont pas ressortissantes de l'Union européenne et qui travaillent dans des boîtes de nuit, il a déjà réuni 103 participants.

Ces sessions d'information découlent de décisions adoptées par le gouvernement en 2007 et 2008 en vue de réduire les risques d'exploitation de danseurs/danseuses et de DJ, et de détecter les cas de traite d'êtres humains.

Les participants étaient exclusivement des femmes originaires de Russie, d'Ukraine, du Belarus, de Moldavie, de la République dominicaine et du Brésil. Elles travaillent souvent au Liechtenstein pendant deux ou trois mois seulement avec un permis de séjour de courte durée.

Lors de ces sessions, les danseurs/danseuses et DJ reçoivent des informations quant à leurs droits et obligations durant leur séjour au Liechtenstein. Ils obtiennent des renseignements utiles concernant la situation juridique des étrangers, le marché du travail, les taxes, la sécurité sociale et l'aide aux victimes. Ils reçoivent également les coordonnées de points de contact et de personnes auxquels ils peuvent adresser, le cas échéant, des questions plus spécifiques. Les sessions d'information sont exclusivement organisées par des femmes fonctionnaires de départements publics concernés, et traduites en russe et en espagnol. La documentation existe aussi dans d'autres langues. À l'issue de ces sessions d'information et après vérification de leur identité, les participants reçoivent les documents requis, et notamment un permis de séjour que leurs employeurs – pour qui les sessions en question sont obligatoires – sont tenus de demander avant de les engager. Faute de participer à la session d'information sans motif suffisant, les employeurs ne reçoivent pas de permis de séjour pour leurs salariés, afin d'empêcher toute poursuite de leur activité.

⁷⁰ <http://www.llv.li/amtsstellen/llv-scg-home.htm>, consulté le 9 septembre 2009.

⁷¹ Communiqué de presse du Bureau d'information du Liechtenstein en date du 19 juin 2009.

⁷² Communiqué de presse du Bureau d'information du Liechtenstein en date du 26 août 2009.

Évolutions des politiques

Projet de pacte national sur les questions familiales

Le ministère de la Sécurité sociale et du travail de la République de Lituanie a soumis au débat public son projet de pacte national sur les questions familiales – document de trois pages qui confirme l’engagement prioritaire de l’État vis-à-vis de la création d’un environnement profamilial et qui en confirme les objectifs à moyen et long termes:

1. garantir la prospérité et la sécurité fondamentale des familles;
2. promouvoir les services aux familles;
3. améliorer les conditions du rôle de procréation des familles;
4. forger une attitude positive de la société à l’égard de la famille.

Le projet de pacte vise à fixer des orientations en vue d’initiatives législatives et d’actions futures dans tous les domaines de la vie familiale, y compris la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. À ce jour, l’expérience de ce type de pacte «politique» ou «public» tend à montrer qu’il s’agit d’instruments purement déclaratoires – les vagues dispositions du pacte, tout comme les dispositions de la politique familiale nationale, n’étant prises en compte qu’à titre occasionnel et sélectif.

Évolutions de la législation

Retour de congé de maternité

Pendant longtemps, ni le code du travail⁷³ de la République de Lituanie, ni la loi sur l’égalité des chances entre les femmes et les hommes⁷⁴ ne visait le droit des salariées de retrouver leur emploi à l’issue d’un congé de maternité sans préjudice quelconque de leurs conditions de travail (article 15 de la directive 2006/54/CE et article 2, paragraphe 7, de la directive 2002/73/CE). Les principales lacunes de la transposition de la législation communautaire ont été comblées par l’inclusion des dispositions légales adéquates dans le code du travail, modifié le 23 juillet 2009.⁷⁵ Selon son nouvel article 179, paragraphe 4, les employeurs sont désormais tenus de garantir le droit de la salariée de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à l’issue de son congé de maternité. Les employeurs ont également l’obligation de lui garantir des conditions qui ne lui soient pas moins favorables que celles en vigueur avant le congé de maternité, et de la faire bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.

La proposition initiale du gouvernement était libellée de façon quelque peu différente de la disposition correspondante de la directive 2006/54/CE, le gouvernement ayant eu l’intention de prévoir les conditions de travail auxquelles les salariées «auraient eu droit si elles avaient travaillé». La commission des droits de l’homme et le département juridique du parlement lituanien (Seimas) ont posé la question de savoir si la traduction directe de la directive devait, ou non, être suivie. Pour éviter toutes disparités éventuelles au niveau de l’interprétation du droit national,

⁷³ Journal officiel 2002, n° 64-2624.

⁷⁴ Journal officiel 1998, n° 112-3100.

⁷⁵ Journal officiel 2009, n° 93-3993.

le législateur a décidé de «coller» à la traduction de la directive. D'autres points soulevés, tels que la nécessité d'inclure la rémunération en sus des conditions de travail, ou d'aborder la question de la paternité et du congé d'adoption, n'ont, par contre, pas été suivis. La législation de la République de Lituanie a incorporé le droit au congé de paternité depuis le 1^{er} juillet 2006, mais aucune disposition nationale visant à transposer l'article 16 de la directive 2006/54/CE n'y a encore été incluse.

Il est important de souligner que la nouvelle loi du 23 juillet 2009 complète l'annexe au code du travail contenant la liste des directives européennes que ce code transpose dans l'ordre juridique lituanien. Après adoption des amendements proposés, la liste incluse dans cette annexe comprendra les directives 2002/73/CE et 2006/54/CE – ce qui confirme le statut du code du travail en tant qu'instrument de mise en œuvre de la législation communautaire en matière d'égalité des genres.

Droit du médiateur de l'égalité des chances de procéder à des études indépendantes et de formuler des recommandations

Le Parlement s'est penché sur les commentaires formulés par la Commission européenne à propos de certaines compétences faisant défaut à l'organisme pour l'égalité de traitement. La loi portant modification de la loi sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes instaure le droit pour le bureau du médiateur de l'égalité des chances de procéder à des études indépendantes concernant les discriminations et les situations discriminatoires, de publier des rapports indépendants et de formuler des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations (article 12 de la loi). L'amendement vise à renforcer la sécurité juridique et à améliorer la mise en œuvre des dispositions des directives 2006/54/CE et 2002/73/CE. Cette nouveauté législative n'aura probablement aucun impact du tout, étant donné que les compétences étaient déjà définies de façon assez exhaustive dans la loi sur l'égalité des chances, et le bureau du médiateur n'a souffert d'aucun manque de compétence pour effectuer les tâches qui lui incombent en vertu de l'article 20 de la directive 2006/54/CE.

Discussions sans fin à propos des prestations liées au congé de maternité

Depuis décembre 2008, le système lituanien particulièrement généreux en matière d'allocations de maternité et de garde d'enfant fait l'objet d'un très vif débat. Étant donné la croissance économique de ces cinq dernières années, l'État a mis en place une politique sociale profamiliale extrêmement dynamique prévoyant l'augmentation régulière des contributions versées directement aux familles. Ces allocations sociales émanant de la Caisse nationale de sécurité sociale concernent:

1. le congé de maternité (70 jours calendrier avant et 56 jours calendrier après la naissance de l'enfant, et 70 jours calendrier après la naissance en cas de complications ou de naissance multiple) pour lequel la prestation sociale représente 100% de la rémunération;
2. le congé de paternité accordé aux hommes immédiatement après la naissance de l'enfant jusqu'à ce que ce dernier soit âgé d'un mois, pour lequel la prestation sociale représente 100% de la rémunération;
3. le congé parental, qui reste applicable jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de trois ans. Durant le congé parental pris entre la fin du congé de maternité et le premier anniversaire de l'enfant, le travailleur/la travailleuse a droit à une prestation correspondant à 100% de la rémunération précédente, et à 85% de celle-ci jusqu'au deuxième anniversaire de l'enfant.

Le 18 décembre 2008, la nouvelle coalition de centre-droite a également revu les règles du calcul appliqué à la détermination du niveau des prestations sociales. La rémunération indemnisée servant de base à la détermination du montant des prestations est désormais calculée en fonction du revenu couvert par une assurance sociale qui a été perçu au cours des neuf mois calendrier (et non plus trois mois comme précédemment) et, à partir du 1^{er} juillet 2009, au cours des douze mois calendrier, ayant précédé le début du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour garde d'enfant. Ces modifications entraînent des différences assez considérables quant au droit à la prestation de maternité par rapport au droit à la prestation en cas de maladie – une période plus longue de couverture sociale étant exigée dans le premier cas, puisque que la période d'assurance sociale exigée pour bénéficier des prestations en cas de maladie est fixée à trois mois au cours des douze derniers mois. L'allocation en cas de maladie est, en revanche, moins élevée (80 à 100% du salaire moyen pendant les deux premiers jours puis 85% de salaire compensatoire) que celle liée à la maternité (100% de salaire compensatoire). Dans la perspective de l'article 11, paragraphe 3, de la directive 92/85/EC, la légère augmentation⁷⁶ de l'écart entre le niveau des prestations de l'assurance-maladie et l'allocation liée à la maternité ne peut toujours pas justifier les conditions plus restrictives appliquées au droit à la prestation de maternité par rapport à celles appliquées au droit à la prestation en cas de maladie.

Telles que proposées par le gouvernement, ces mesures ne suffisaient pas à équilibrer les finances publiques et le 23 juillet 2009, le Parlement a adopté de nouveaux amendements visant à réduire de 10% l'ensemble des prestations accordées aux salariés en congé parental, lesquelles sont ramenées à 90% de la rémunération jusqu'au premier anniversaire de l'enfant, et à 75% jusqu'à son deuxième anniversaire. Le président nouvellement élu, D. Grybauskaite, a toutefois opposé son veto à la nouvelle loi en faisant valoir qu'une telle restriction sur des prestations déjà accordées irait à l'encontre des attentes légitimes des parents en congé parental. Le 22 septembre, le Parlement a accepté de reporter la date fixée pour l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, à savoir le 1^{er} juillet 2010. La question des prestations liées au congé parental reste ouverte, étant donné que le gouvernement a annoncé le lendemain de nouveaux plans visant à réduire de 10% au moins l'ensemble des prestations sociales (pensions, pensions d'État, allocations familiales, etc.).

LUXEMBOURG – *Anik Raskin*

Évolutions des politiques

Le Luxembourg a tenu le 7 juin 2009 des élections européennes et nationales.

Élections européennes

Un parlementaire européen luxembourgeois sur six est une femme. Ce chiffre constitue un recul par rapport au mandat précédent, durant lequel le Luxembourg était représenté à parts égales par des hommes et par des femmes au Parlement européen.

⁷⁶ La loi du 28 avril 2009 relative à la modification de la loi sur l'assurance-maladie et l'assurance-maternité a légèrement diminué le niveau des allocations en cas de maladie: les deux premiers jours seront payés par l'employeur (à un taux qui ne peut être inférieur à 80% du salaire moyen du travailleur) et le reste par la Caisse nationale de sécurité sociale (40% (au lieu de 80%) de salaire compensatoire durant les 5 jours suivants et 80% durant le reste de la période de maladie).

Les politiques en matière de l'égalité des genres n'ont pas été au programme de la campagne en vue du scrutin européen.

Élections nationales

Le parlement national comprend 60 membres. Quinze femmes ont été directement élues, ce qui équivaut donc à un taux de 25% et constitue un progrès manifeste par rapport aux élections précédentes, où les femmes directement élues ne représentaient que 20% des sièges.

Il convient toutefois de préciser que, parmi ces élues directes, une seule l'était pour la première fois – les autres étant toutes des députées ou des ministres sortantes.

Après formation du nouveau gouvernement, le Parlement compte 12 femmes, et le gouvernement 4 femmes parmi ses 15 ministres.

Égalité des genres dans le programme gouvernemental

Les mesures dans le domaine de l'égalité des genres sont essentiellement incluses dans le chapitre consacré au ministère de l'Égalité des chances. L'accent est mis sur le renouvellement du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes. Le gouvernement confirme également la poursuite de la politique d'intégration de la dimension de genre au sein de chaque département ministériel. Conformément aux «douze domaines critiques» de la plateforme d'action de Pékin, le ministère annonce des mesures dans les domaines suivants:

- pauvreté et exclusion sociale;
- éducation, formation et recherche;
- santé;
- violence, traite, prostitution;
- coopération;
- économie;
- prise de décisions;
- mécanismes institutionnels;
- droits fondamentaux;
- médias;
- environnement;
- discrimination envers les filles.

Évolutions de la législation

Aucune avancée législative particulière n'est à signaler en matière d'égalité des genres depuis la *Revue du droit européen de l'égalité des genres* 1/2009.

Décisions/avis de l'organisme de promotion de l'égalité

Le Centre pour l'égalité de traitement ou CET est compétent pour les questions de discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique, le handicap, l'âge, la religion ou les convictions, l'orientation sexuelle et le sexe. Le CET n'a mené aucune action ni effectué aucune publication depuis le précédent numéro de la *Revue du droit européen de l'égalité des genres*.

Évolutions des politiques

Les quelques derniers mois – période estivale traditionnellement ralentie en termes d'activité à Malte – ont été l'occasion pour le gouvernement, lors des quelques manifestations publiques organisées, de réaffirmer son message quant à son engagement de faire avancer une série de mesures profamiliales. L'objectif est d'accroître la participation des femmes au marché du travail en vue de maintenir la compétitivité économique tout en répondant aux aspirations des femmes elles-mêmes. Tous les regards vont bientôt porter sur le budget annuel, actuellement en cours d'élaboration et de discussion au sein du Conseil tripartite de Malte pour le développement social et économique. Le gouvernement a notamment annoncé son intention d'ouvrir davantage encore de structures de garde d'enfants.

Évolutions de la législation

On a craint pendant un certain temps que, même si Malte avait adopté une législation destinée à transposer les directives européennes pertinentes en matière d'égalité des genres, le processus ait été quelque peu opaque. L'inquiétude portait plus spécifiquement sur le fait que les articles contenant les définitions dans le cadre des deux principales mesures législatives – en l'occurrence la loi de 2002 sur l'emploi et les relations de travail (chapitre 452 des lois de Malte – ci-après EIRA) et la loi de 2003 sur l'égalité entre les hommes et les femmes (chapitre 456 des lois de Malte – ci-après EMWA) omettaient ou ne reproduisaient pas fidèlement les définitions des concepts clés figurant dans les directives pertinentes, y compris la «discrimination», la «discrimination directe», la «discrimination indirecte» et le «harcèlement». Les réglementations subséquentes, adoptées en vertu des pouvoirs conférés au ministre par les lois susmentionnées, ont tenté de remédier à cette situation, mais ne l'ont pas fait de manière exhaustive. De surcroît, une technique consistant à exposer les définitions essentielles dans des dispositions législatives auxiliaires, plutôt que dans la législation principale votée au Parlement, ne favorise ni la sécurité juridique ni une meilleure connaissance de leurs droits par les citoyens. La Chambre des Représentants a, dans cette perspective, voté deux nouvelles lois en avril 2009, afin de rendre l'EIRA et l'EMWA intrinsèquement conformes au droit communautaire. Il s'agit de la loi n° IV de 2009, qui modifie l'EMWA, et de la loi n° V de 2009, qui modifie l'EIRA.

De nouvelles définitions conformes au droit communautaire ont donc été intégrées dans la législation primaire susmentionnée. L'EMWA dispose désormais que les données statistiques ne sont qu'une forme parmi d'autres de preuve de discrimination indirecte. Les nouvelles définitions des concepts clés reflètent plus fidèlement le droit communautaire. Il est également intéressant de souligner que l'EMWA, telle que modifiée, établit clairement que l'organisme de promotion de l'égalité institué par la loi, en l'occurrence la Commission nationale pour la promotion de l'égalité (NCPE) a pour mission d'agir, et doit agir, en toute indépendance lorsqu'il exerce les fonctions et compétences que lui confère la loi. De son côté, l'EIRA établit clairement qu'une protection est également prévue en cas de licenciement. Il est établi aussi qu'une indemnisation sous la forme de dommages-intérêts doit – et non plus «peut» - être attribuée par les tribunaux en cas de discrimination. Pour le reste, le droit maltais ne va toujours pas au-delà du droit communautaire pour ce qui concerne la protection accordée. Ainsi par exemple, aucune action collective n'est possible et les

réparations et sanctions restent inchangées et, partant, d'une efficacité douteuse en termes de dissuasion de certains types de comportement discriminatoire. Ceci étant, on peut enfin dire que certaines lacunes flagrantes concernant la protection liée aux définitions clés ont été comblées par ces modifications législatives.⁷⁷

Jurisprudence des juridictions nationales

Même s'il n'y a pas eu d'arrêts importants au cours de la période visée par le présent rapport, en raison notamment des vacances judiciaires, une décision récente mérite une attention et une préoccupation particulières. L'affaire concerne la tragédie personnelle d'une jeune mère dont le bébé est né prématurément et décédé peu après l'accouchement. La mère travaillait dans une usine où elle était exposée à de la mélamine. Elle avait annoncé sa grossesse au responsable de l'entreprise chargé de l'hygiène et de la sécurité, et demandé à être déplacée vers un poste éloigné du risque de préjudice mais, selon ses dires, ce déplacement n'est pas intervenu avant trois mois ou davantage. Elle a assigné son employeur, une importante entreprise de microélectronique, en justice pour lui réclamer des dommages-intérêts en faisant valoir que les causes (multiples) du décès de son bébé sont directement liées au fait qu'elle ait été exposée à de la mélamine dans le cadre de son travail. Si elle est plaidée, et non réglée à l'amiable, cette affaire pourrait faire du bruit et avoir des répercussions majeures sur la prise de conscience des salariés et des employeurs quant aux droits et obligations des salariées enceintes et de ceux qui les occupent.⁷⁸

Aucune information nouvelle n'a été communiquée à propos des affaires traitées par l'organisme de promotion de l'égalité (la NCPE). Les dernières informations publiées datent de son cinquième rapport annuel, présenté par la NCPE en mars 2009.⁷⁹

Divers

Un important organisme national d'aide sociale (APPOGG), le Conseil national des femmes et d'autres voix ont exprimé, une fois encore, leur inquiétude face à l'apparente incapacité du «système» maltais de protéger les femmes exposées au risque de violence domestique. Ils ont plus particulièrement réagi en juillet suite aux meurtres distincts de deux femmes, commis selon toute vraisemblance par leurs ex-partenaires masculins respectifs. L'APPOGG fait remarquer que la presse locale n'a pratiquement pas fait écho de ces deux assassinats, s'inscrivant ainsi dans la culture nationale du silence à propos de ce type d'«affaires» et rejoignant apparemment le point de vue selon lequel le meurtre d'un ou d'une partenaire reste une affaire «purement domestique et privée». Les deux organisations ont lancé un appel au gouvernement et à la société en vue de faire changer cette mentalité dans l'intérêt des femmes exposées à ce type de risque et de leurs enfants. Le Conseil national des femmes (NCW) a également réclamé une révision de la législation (loi sur la violence domestique), estimant qu'un «plan de prévention pluridisciplinaire» s'impose pour faire face à la violence domestique. Le NCW a notamment déclaré que, parallèlement

⁷⁷ Les lois de Malte sont disponibles sur www.justice.gov.mt/services/legal.html (consulté le 11 septembre 2009).

⁷⁸ *The Times*, vendredi 11 septembre 2009, sur www.timesofmalta.com, consulté le 11 septembre 2009; *The Malta Independent*, vendredi 11 septembre 2009 sur www.independent.com.mt, consulté le 11 septembre 2009.

⁷⁹ Disponible sur www.equality.gov.mt, consulté le 10 septembre 2009.

aux initiatives prises pour venir en aide aux victimes (en supposant qu'il n'est pas trop tard pour elles!), il reste beaucoup à faire en termes de prévention de la violence domestique. Le NCW a réitéré sa demande d'une «action nationale de détection» visant à identifier les signes de violence domestique dès les premiers stades. Le Conseil a également réclamé une campagne nationale d'information destinée au grand public et, par conséquent, aux victimes potentielles et aux agresseurs, en les invitant instamment à demander une aide professionnelle dans leurs situations respectives.⁸⁰

Le débat sur la question de l'introduction, ou non, d'une législation sur le divorce se poursuit, et s'est même quelque peu intensifié au cours de l'été avec de fréquentes interventions dans la presse de la part d'activistes notoires, de dignitaires de l'Église, de personnalités universitaires et d'autres spécialistes, ainsi que de la part du grand public. La question ne figure cependant pas encore officiellement à l'agenda politique.

NORVÈGE – *Helga Aune*

Évolutions des politiques

Le processus des élections parlementaires, qui s'est achevé le 14 septembre 2009, a laissé les questions d'égalité des genres largement dans l'ombre. Les politiciens ont évoqué, à des degrés divers, des aspects tels que l'égalité de rémunération, mais, étant donné que l'actuel gouvernement a décidé de mettre en veilleuse les recommandations de la Commission pour l'égalité des rémunérations, sa crédibilité en la matière est assez limitée.

Évolutions de la législation

*Livre blanc 2009:14: une nouvelle loi anti-discrimination regroupant tous les motifs de discrimination*⁸¹

Le gouvernement a nommé le 1^{er} juin 2007 une commission chargée de soumettre une proposition de nouvelle loi anti-discrimination couvrant tous les motifs interdits de discrimination. Dirigée par le professeur Hans Petter Graver, la commission a présenté le 19 juin 2009 son Livre blanc, que le gouvernement a diffusé en vue d'une large consultation. Le délai pour la formulation de commentaires à propos de ce document a été fixé au 30 décembre 2009.

La proposition contient une loi s'articulant en huit chapitres: 1. Interdiction de discrimination; 2. Mesures proactives; 3. Approche et accessibilité universelles avec ajustements individuels; 4. Emploi; 5. Charge de la preuve et indemnisation; 6. Règles administratives relatives au Médiateur et au Tribunal; 7. Sanctions; 8. Entrée en vigueur à la date d'adoption de la loi. Cette proposition de nouvelle loi anti-discrimination «commune» ne comporte pas de changement fondamental par rapport à la législation actuelle, mais elle regroupe les différents motifs. Les instruments juridiques de base restent l'interdiction de discrimination directe et de discrimination indirecte.

⁸⁰ *The Times*, lundi 20 juillet 2009 sur www.timesofmalta.com, consulté le 20 juillet 2009; *Maltatoday*, 22 juillet 2009 sur www.maltatoday.com.mt, consulté le 23 juillet 2009; site du Conseil national des femmes de Malte sur www.ncwmalta.com, consulté le 10 septembre 2009.

⁸¹ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2009/nou-2009-14.html?id=566624>, consulté le 13 septembre 2009.

La Constitution ne contient pas aujourd'hui d'article consacrant le principe de la non-discrimination. La commission propose d'en modifier l'article 110d, qui dispose que personne ne peut faire l'objet d'une discrimination de la part des autorités de l'État pour des raisons telles que le sexe, l'origine ethnique, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions philosophiques, les opinions politiques, l'âge ou d'autres spécificités importantes caractérisant un individu. Aucune clause constitutionnelle ne porte spécifiquement, à l'heure actuelle, sur la discrimination. La majorité des membres de la commission ne recommandent pas la ratification par la Norvège du Protocole 12 à la Convention européenne des droits de l'homme.

La commission recommande une analyse plus poussée sur un point particulier, savoir la question de la non-discrimination et des assurances. Elle prône la mise en place d'une nouvelle commission en faisant valoir qu'une connaissance plus spécialisée en matière de non-discrimination, ainsi qu'en matière économique et d'assurance, est indispensable pour traiter ce thème.

Quota réservé aux pères

Le quota réservé aux pères a été augmenté puisqu'un amendement de la loi de 1997 sur l'assurance nationale (*Folketrygdsloven*) l'a fait passer, depuis le 1^{er} juillet 2009,⁸² de six à huit semaines.

Jurisprudence des juridictions nationales

Aucune affaire judiciaire en matière d'égalité des genres n'est à signaler, que ce soit au niveau des juridictions civiles ou des juridictions du travail, entre mai et août 2009.

Décisions/avis de l'organisme de promotion de l'égalité

Commission d'appel pour l'égalité des genres et la lutte contre la discrimination

*Mesures proactives – obligation pour les municipalités de faire état de l'avancement de l'égalité des genres dans leurs rapports annuels*⁸³

La médiatrice a procédé en 2007 à une série de vérifications de rapports annuels des municipalités concernant 2006 dans la perspective de l'obligation de ces dernières de décrire l'avancement des mesures d'égalité conformément à l'article 1a, troisième paragraphe, de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Plusieurs municipalités ayant manqué à leurs obligations ont été renvoyées par la médiatrice devant la Commission d'appel pour l'égalité et la lutte contre la discrimination. Cette dernière décrit de façon précise, dans chaque cas, l'exigence en termes de niveau de détail statistique concernant, par exemple, la rémunération, le nombre de salariés masculins et féminins dans les différents secteurs, les mesures envisagées et l'impact des mesures mises en œuvre. L'exigence en termes d'informations détaillées peut varier, de manière générale, selon la taille des municipalités, mais étant donné que toutes sont tenues de consigner précisément leurs activités, les contraintes sont souvent plus grandes que pour beaucoup d'entreprises privées. Dans quatre des dossiers dont la Commission d'appel a été saisie, les municipalités ont amélioré leurs

⁸² <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/pressesenter/pressemeldinger/2009/nytt-fra-bld-pr-1-juli.html?id=570519#>, consulté le 14 septembre 2009.

⁸³ Commission d'appel pour l'égalité des genres et la lutte contre la discrimination, affaires n° 8/2009, 9/2009, 10/2009, 11/2009, 12/2009 et 17/2009. Voir: <http://www.diskrimineringsnemnda.no/wips/2094117726/>, consulté le 14 septembre 2009.

rapports annuels ultérieurs et ont rempli les obligations visées à l'article 1a de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes pour leurs rapports annuels 2008; par conséquent, même si les rapports relatifs à 2007 n'étaient pas entièrement conformes, la Commission n'a pas jugé utile d'en exiger une nouvelle publication. Dans deux des dossiers, la Commission d'appel a émis une ordonnance administrative requérant des municipalités concernées qu'elles présentent avant le 15 septembre 2009 un nouveau rapport pour 2008 qui soit conforme aux exigences de l'article 1a.

*Discrimination d'un district de police envers une candidate*⁸⁴

Une femme s'est portée candidate à un poste d'agent de police principal. Le comité de recrutement interne (*tilsettingsråd*) a classé en première position un homme travaillant dans le même commissariat, et la candidate en deuxième position. Il était divisé dans sa décision. La médiatrice, puis la Commission d'appel, ont été saisies de l'affaire et les deux instances ont considéré que la candidate avait été victime de discrimination illégale en violation des articles 3 et 4 de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Un élément déterminant a été la déclaration du comité de recrutement affirmant que le recrutement d'une femme supplémentaire donnerait lieu à une forte représentation, non souhaitée, de responsables féminins au niveau du district de police.

PAYS-BAS – Rikki Holtmaat

Évolutions des politiques

Obligation pour les employeurs de prévenir la discrimination

Un amendement à la loi sur la santé et la sécurité au travail (*Arbowet*), adopté le 30 juin 2009,⁸⁵ oblige désormais les employeurs à prévenir et à agir contre la discrimination au sein de leur entreprise ou organisation. La «discrimination» a été ajoutée à la liste des causes possibles de «pression psychosociale» au travail. Les employeurs sont tenus de protéger autant que possible leur personnel de ce type de pression. L'*Arbowet* oblige les employeurs à procéder à une évaluation des risques potentiels de pression psychosociale (harcèlement moral et harcèlement sexuel, par exemple), parmi lesquels figure désormais le risque de discrimination, et à adopter un plan d'action par rapport aux risques recensés.

L'Inspection nationale du travail (*Arbeidsinspectie*) est chargée de faire respecter cette obligation, et elle est habilitée à imposer des amendes aux employeurs qui ne la remplissent pas. En cas de non-respect persistant, l'Inspection nationale du travail peut aller jusqu'à faire fermer l'entreprise.

Cet amendement définit donc la responsabilité des employeurs de prévenir et de supprimer la discrimination au sein de leur organisation. Cette obligation de prévention proactive apparaît comme un complément utile au cadre actuel des dispositions en matière de lutte contre la discrimination qui, axé sur la gestion des plaintes, n'a eu qu'une efficacité limitée. L'Inspection nationale du travail n'a jamais fait usage du pouvoir qui lui a été conféré d'imposer des amendes en cas de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral. L'inclusion dans l'*Arbowet* de la prévention de ce type de comportement sur le lieu de travail s'est néanmoins avéré un

⁸⁴ <http://www.diskrimineringsnemnda.no/wips/2094117726/module/articles/smId/800151855/smTemplate/Fullvisning/>, consulté le 14 septembre 2009.

⁸⁵ *Kamerstukken Tweede Kamer 2008-2009*, 31 811 n° A.

moyen efficace (pour les comités d'entreprise ou les syndicats notamment) d'inciter les employeurs à procéder à l'évaluation des risques, à adopter des plans d'action et à mettre en place des procédures de plainte à l'intérieur même de l'organisation. De même, il s'est avéré que la norme juridique obligeant les employeurs à prévenir le harcèlement sexuel et le harcèlement moral a pour effet – lorsque l'employeur ne respecte pas son obligation en la matière – de rendre les juges appelés à statuer dans des affaires civiles davantage enclins à admettre la responsabilité de l'employeur lorsque la victime souffre de ce type de comportement. Un effet analogue peut être attendu de l'inclusion de la discrimination dans l'*Arbowet*.

Débat parlementaire sur l'allongement du congé de paternité

Le Parlement néerlandais examine actuellement l'allongement éventuel de la durée du congé de paternité (intégralement rémunéré), qui passerait de deux à cinq jours. L'auteur du projet de loi, le parti d'opposition *GroenLinks*, avait initialement proposé d'aller jusqu'à deux semaines, mais cette proposition s'est heurtée à une vive opposition de la part des organisations patronales – étant donné que ce sont les employeurs qui en assument la charge financière. L'un des motifs qui sous-tend le projet de loi est l'implication (égale) des jeunes pères, dès le début, dans l'éducation de leurs enfants, mais son adoption permettrait subséquemment aux femmes d'avoir une participation plus égale au marché du travail.

Décisions/avis de l'organisme de promotion de l'égalité⁸⁶

Discrimination d'une université à l'encontre d'une étudiante enceinte

Une étudiante hollandaise en droit, qui est tombée enceinte et a accouché au cours de sa troisième année d'études, a manqué deux examens dans une matière donnée. Elle a fait appel de la décision de son université de ne pas lui donner la possibilité de présenter un examen hors session. Elle n'avait pas pu le présenter lors de la session normale (époque à laquelle elle était enceinte de cinq mois) en raison de complications médicales liées à sa grossesse. Elle a refusé de recourir à la session de rattrapage, la date fixée (le 8 avril 2009) étant quelques jours avant la date présumée de la naissance (elle a accouché d'un fils le 11 avril). L'université lui a refusé une autre possibilité de rattrapage et a suggéré qu'elle suive à nouveau le cours l'année suivante. Selon l'université, l'étudiante ne subirait pas nécessairement de retard au niveau de ses études puisqu'elle l'autorisait à titre exceptionnel à entamer un programme conduisant au grade de Master sans avoir encore obtenu son diplôme de Bachelière (trois premières années de formation universitaire). Le règlement interne de l'université régissant l'enseignement et les examens prévoit que d'autres modalités permettant de représenter un examen sont uniquement accordées en cas de retards imminents et «importants». Des raisons majeures, telles que la maladie ou la grossesse, peuvent répondre à ce critère, mais, en l'espèce, la grossesse de l'étudiante n'a pas été considérée comme ayant causé un retard important et imminent de ses études.

La Commission néerlandaise pour l'égalité de traitement n'a pas suivi l'argument invoqué par l'université,⁸⁷ estimant que le facteur déterminant est le fait que cette étudiante se soit trouvée, ou non, dans une situation moins favorable en raison de sa grossesse – la «situation moins favorable» devant être interprétée ici au sens large.

⁸⁶ À consulter sur le site de la Commission pour l'égalité de traitement: <http://www.cgb.nl>

⁸⁷ Avis n° 2009-71 délivré par la Commission pour l'égalité de traitement le 29 juillet 2009, disponible sur <http://www.cgb.nl/node/14912/volledig>

Dans le droit fil de ce raisonnement, la Commission pour l'égalité de traitement a déclaré que l'étudiante était défavorisée dans la mesure où, devant suivre simultanément le cours inachevé et les cours pour l'obtention du grade de Master, son programme d'études allait être plus chargé. De surcroît, le temps passant, l'étudiante va devoir reprendre la matière du cours pratiquement de zéro. La Commission a dès lors considéré que le traitement imposé par l'université à l'étudiante enceinte allait à l'encontre de la législation relative à l'égalité de traitement.

Des cas de discrimination fondée sur le sexe restent (malheureusement) assez fréquents dans le domaine de l'emploi, mais, à ce jour, pas dans le domaine de l'enseignement. La large interprétation donnée par la Commission pour l'égalité de traitement à la notion de «situation moins favorable» est, en l'occurrence, un élément déterminant. Selon le présent avis de la Commission, les politiques restrictives de l'université en termes de session de rattrapage peuvent se justifier de manière générale, mais pas lorsqu'elles engendrent pour les étudiantes un désavantage lié à une grossesse.

POLOGNE – *Eleonora Zielińska*

Évolutions des politiques

La Pologne connaît, en raison de la crise économique, une nouvelle vague de licenciements collectifs⁸⁸ parallèlement au démarrage d'une course effrénée à la réduction des coûts. Les premières victimes des répercussions négatives de ce type de situation sont généralement les femmes – et ce constat se vérifie une fois de plus. Le gouvernement a, premièrement, l'intention de réduire les dépenses budgétaires principalement destinées aux femmes; on peut citer à cet égard le règlement instituant, de manière sélective, l'obligation pour le budget de l'État de transférer le solde des cotisations dans des comptes d'assurance individuels.⁸⁹ Un autre exemple est fourni par la récente proposition⁹⁰ de priver les veuves sans emploi des prestations de la sécurité sociale découlant des cotisations versées par leur défunt époux.⁹¹ Une diminution du personnel du Département pour les Femmes, la famille et la lutte contre la discrimination, institué au sein du ministère du Travail et de la politique sociale, a été suggérée en vue de réduire les dépenses budgétaires. Une partie des tâches de ce département seront probablement réaffectées au Plénipotentiaire pour l'égalité de traitement – ce qui, faute de compétences, explique sans doute le manque d'avancées de la mise en oeuvre de la directive relative aux services.⁹² Dans le même temps, le

⁸⁸ *Gazeta Wyborcza* 18-19 avril 2009; <http://www.gazeta.pl>, consulté le 8 septembre 2009.

⁸⁹ De plus amples informations sont fournies à la section «Évolutions de la législation» ci-après.

⁹⁰ *Gazeta Wyborcza* 20 août 2009 et réponse de l'organisation patronale «Lewiatan» à la lettre de protestation des organisations de femmes; www.pkpplewiatan.pl, consulté le 8 septembre 2009.

⁹¹ Il est intéressant de signaler que cet amendement a été présenté au public comme s'inscrivant dans un effort destiné à faire participer les personnes plus âgées au marché du travail. Il conviendrait toutefois de considérer qu'il témoigne plutôt d'une certaine hypocrisie, étant donné que, depuis dix ans, le gouvernement n'a ménagé aucun effort pour inciter les personnes plus âgées (et surtout les femmes) à prendre une retraite anticipée, afin de laisser la place aux jeunes – avec pour résultat que le pays connaît, de tous les pays de l'UE à l'exception de Malte, le taux de chômage le plus élevé au sein de la population de 55 ans et plus. Le programme «Solidarité des générations», qui n'a démarré qu'en 2008, inclut notamment des activités visant à intensifier l'activité professionnelle des personnes de plus de 50 ans en vue de contrecarrer cette tendance. Voir: www.mpips.gov.pl

⁹² Dans une interview radiophonique du 3 août 2009, le Plénipotentiaire pour l'égalité de traitement a indiqué au public qu'il n'y avait aucune nécessité d'une telle loi, et qu'il n'y avait pas davantage de

Premier ministre a révélé l'intention du gouvernement de transférer les tâches incombant à l'organisme de promotion de l'égalité au Commissaire en charge des droits civils, poste actuellement occupé par quelqu'un qui a fait preuve à de multiples reprises d'une sensibilisation insuffisante à l'égard de la dimension de genre. Quant au projet de loi sur la parité entre les hommes et les femmes, rédigé par suite de l'engagement au Congrès des femmes 2009,⁹³ le gouvernement manifeste aujourd'hui une forte réticence à son égard.⁹⁴ Ces différents exemples montrent que la promotion de l'égalité des genres continue de s'inscrire dans un climat politique très défavorable en Pologne.

Évolutions de la législation

Amendement visant à permettre aux salariées de poursuivre une activité indépendante durant leur congé de maternité

Le 24 avril 2009, le Parlement polonais a voté une loi⁹⁵ autorisant les salariées à poursuivre une activité indépendante pendant leur congé de maternité (ou congé assimilé) sans risquer de perdre les prestations sociales liées à la maternité qui découlent de leur contrat d'emploi. Avant l'entrée en vigueur de ces modifications, lorsqu'une femme en congé de maternité restait, par exemple, travailleuse indépendante (ou prestait des travaux occasionnels), il était impérativement mis fin aux cotisations versées par l'État à la sécurité sociale, même si les gains perçus étaient minimes. La nouvelle réglementation modifie cette situation pour toutes les personnes en congé de maternité, non seulement à l'avenir, mais également de manière rétrospective depuis la date à laquelle le système de sécurité sociale est entré en vigueur. Dans le même temps, toutefois, les réglementations existantes restent inchangées pour ce qui concerne les personnes en congé parental. Il en découle que toutes les personnes pouvant exercer un droit au congé parental qui, depuis le 1^{er} janvier 1999, n'ont pas versé de cotisation en rapport avec une activité indépendante, par exemple, sont tenues de le faire – sans intérêts punitifs cependant. Cette disparité, officiellement expliquée par le fait que des régimes différents régissent les deux types de congé (mais qui s'explique surtout par des raisons

risque de sanctions communautaires, étant donné que la Pologne a déjà transposé la plupart des dispositions en matière d'égalité dans le code du travail et qu'il suffira, en ce qui concerne la discrimination dans d'autres domaines, d'appliquer directement les clauses générales en matière d'égalité figurant dans la Constitution polonaise. Pour de plus amples informations, voir la publication de K. Smiszek, *Rzeczpospolita*, sur http://www.rp.pl.artykyl/4.351.787.Unijne_przepisy_czekaj_na_wdrozenie.htm; consulté le 8 septembre 2009.

⁹³ Le projet de loi qui sera soumis au Parlement en tant que projet citoyen (lequel exige 100 000 signatures) garantit que les femmes recevront, sur toutes les listes électorales, au moins autant de places que les hommes; www.kongreskobiet.pl, consulté le 15 septembre 2009.

⁹⁴ Le Plénipotentiaire pour l'égalité de traitement a exprimé sa vive opposition vis-à-vis de la modification législative proposée. Le Premier ministre a déclaré pour sa part que, dans l'hypothèse où des mesures proactives telles que des quotas devaient être appliquées, il devrait s'agir de réglementations non contraignantes (internes aux partis) plutôt que de dispositions prévues par la loi. Voir les communiqués de presse sur le site de la Chancellerie du Président du Conseil des ministres (www.premier.gov.pl, consulté le 20 août 2009). Le Président a déclaré qu'il ferait usage de son droit de veto, sauf si le projet sur l'égalité est accepté par le Parlement. (*Gazeta Wyborcza*, 7 août 2009; <http://www.gazeta.pl>).

⁹⁵ Loi du 24 avril 2009 portant modification de la loi sur le régime de sécurité sociale du 13 octobre 1998 et de quelques autres lois, *Dz.U.* 2009 n° 71 point 609; http://orka.sejm.gov.pl/proc.6.nsf/ustawy/630_u.htm, consulté le 8 septembre 2009. Voir également l'article de D. Wielowiejska, «*Matka Polka, praworzędna idiotka*» (*la mère polonaise ou l'idiotte qui respecte les loi*), *Gazeta wyborcza*, 12 mai 2009; <http://www.gazeta.pl>, consulté le 8 septembre 2009.

d'économie), est critiquable à juste titre, étant donné notamment la situation inéquitable qu'elle engendre: les femmes exerçant une activité indépendante qui sont en congé parental, et qui ont jadis refusé de verser les cotisations aux assurances sociales *explicitement* exigées par certaines agences locales du ZUS (Bureau de la sécurité sociale), ne sont plus tenues de le faire – alors que si des indépendants en congé parental se sont conformés à cette exigence et ont payé les cotisations, celles-ci ne leur seront pas remboursées.

Jurisprudence des juridictions nationales

Discrimination en matière d'emploi fondée sur la maternité

Il convient de noter une importante décision de la Cour suprême concernant l'interprétation du principe du renversement de la charge de la preuve et le calcul de l'indemnisation.⁹⁶ Une plaignante (elle-même magistrat) a affirmé avoir fait l'objet d'une discrimination sur le lieu de travail de la part de son employeur, qui lui a refusé une prime liée à l'exercice de la présidence de l'une des chambres du tribunal pendant la période où elle était en congé de maternité et en congé de maladie durant sa grossesse. Elle a également fait valoir qu'elle avait été privée de la rémunération d'un mois supplémentaire (le «13^e mois») à cause de sa maternité. Elle a par ailleurs réclamé une indemnité pour ne pas avoir été renommée à la fonction de présidente de la chambre du tribunal.⁹⁷ Le tribunal a reconnu en première instance l'existence d'une discrimination fondée sur le genre dans toutes les situations décrites, en vertu de l'article 183d du code du travail, et a accordé à la requérante, pour chaque mois pour lequel le versement de la prime avait été refusé, une indemnité correspondant au double de la rémunération minimale. En ce qui concerne le refus de promotion, le tribunal a alloué une indemnité correspondant à 12 rémunérations mensuelles minimales. L'indemnité totale accordée par le tribunal de première instance s'élevait à 17 629 PLN (4 000 euros environ) au lieu des 32 472 PLN (7 500 euros environ) réclamés par la plaignante. Les deux parties ont fait appel de ce verdict auprès de la juridiction de recours, qui a réduit l'indemnité totale à 7 441 PLN – n'admettant pas l'affirmation selon laquelle le refus de promotion constituait une violation du principe de l'égalité de traitement. La requérante a introduit un recours en cassation devant la Cour suprême en faisant notamment valoir que le verdict enfreignait l'article 17 de la directive sur l'égalité en matière d'emploi (2000/78/CE). La Cour suprême a débouté la requérante en ce qui concerne sa réclamation d'une indemnité plus élevée. En ce qui concerne la promotion, par contre, elle a annulé la décision de l'instance d'appel et renvoyé l'affaire en vue d'un nouvel examen. Dans ses attendus, la Cour suprême indique qu'il appartient à la requérante de présenter les faits constituant la présomption de discrimination, et de prouver l'importance du dommage matériel qui a découlé du comportement discriminatoire. En l'espèce, la requérante n'a notamment pas indiqué les motifs de la discrimination présumée (il est intéressant de noter qu'une autre femme a été promue à sa place). Les arguments invoqués par la plaignante (davantage d'ancienneté et d'expérience dans l'exercice de la fonction de présidence

⁹⁶ Arrêt de la Cour suprême en date du 7 janvier 2009, réf. III PK 43/08; www.sn.pl/orzecznictwo/Index.html, consulté le 15 mars 2009.

⁹⁷ Il convient de préciser qu'en l'espèce les tribunaux ont uniquement statué sur la demande de la requérante d'obtenir une indemnité supplémentaire pour préjudice moral causé par le non respect du principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes (étant donné qu'en ce qui concerne le bien-fondé des deux premières allégations, une autre juridiction a fait droit, dans le cadre d'une procédure distincte, à la plainte de la requérante).

d'une chambre, efficacité dans ses fonctions antérieures, recommandation en sa faveur de la part de la personne exerçant antérieurement cette fonction) n'étaient pas suffisants par nature pour déterminer sur quel motif la discrimination se fondait. La Cour suprême a également eu des considérations extrêmement intéressantes en ce qui concerne l'interprétation de l'exigence de la directive selon laquelle les sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives (citant également à cette occasion l'article 25 de la directive 2006/54/CE⁹⁸), de même qu'en ce qui concerne la base servant à la détermination du dommage matériel et du dommage moral, lesquels peuvent faire l'objet d'une indemnité spécifique prévue par la loi en cas de discrimination, et le lien entre cette procédure spéciale et les principes généraux du droit civil.

PORTUGAL – *Maria do Rosário Palma Ramalho*

Évolutions de la législation

Législation complémentaire au nouveau code du travail. Transposition partielle de la directive 92/85 relative à la protection des femmes enceintes

Suite à l'adoption du nouveau code du travail (loi n° 7/2009 du 12 février 2009), plusieurs dispositions législatives nouvelles venant compléter ce code ont été publiées au cours de la période couverte par le présent rapport.

Nous attirons plus particulièrement l'attention sur les lois suivantes:

- nouvelle loi relative aux accidents sur le lieu de travail et aux maladies professionnelles (loi n° 98/2009 du 4 septembre);
- nouvelle loi relative au travail à domicile (loi n° 101/2009 du 10 septembre);
- nouvelle loi relative à la santé et la sécurité sur le lieu de travail (loi n° 102/2009 du 10 septembre);
- nouvelle loi complétant plusieurs aspects du code du travail (loi n° 105/2009 du 14 septembre).

Nous insistons sur l'importance de la nouvelle loi sur la santé et la sécurité au travail, qui complète la disposition du code du travail relative à la protection de la santé des femmes enceintes et accouchées (article 62, paragraphe 6, du code du travail), et transpose ainsi la directive 92/85 à cet égard. La loi définit dans ce contexte une série d'activités qui sont interdites aux femmes dans cette situation, ou qui leur sont uniquement autorisées moyennant des conditions déterminées, et prévoit de fortes amendes pour les employeurs qui ne respectent pas ces règles. Cette législation rend également constitutives d'un risque professionnel, exigeant une supervision régulière de la part de l'employeur, les substances et les manipulations susceptibles de compromettre la fécondité, la grossesse ou la fonction reproductrice.⁹⁹

Nouvelle législation sur la sécurité sociale

Une nouvelle législation générale en matière de sécurité sociale a été publiée: il s'agit du nouveau code social, approuvé par la loi n° 110/2009 du 16 septembre.

⁹⁸ Ce point est important dans la mesure où ni la requérante ni les juridictions (qu'il s'agisse du tribunal de première instance ou de la juridiction de recours) qui ont examiné l'affaire n'ont fait la moindre référence aux directives relatives à l'égalité des genres.

⁹⁹ Voir en particulier les articles 50, 57 et 41 de cette loi.

Cette législation revêt une importance majeure dans la mesure où, pour la première fois dans ce domaine, elle regroupe toutes les dispositions législatives pertinentes en matière de régimes de cotisations de sécurité sociale – les différents régimes (applicables aux travailleurs indépendants, aux salariés sous contrat de travail, etc. et autres régimes particuliers) étant couverts jusqu'ici par des actes législatifs distincts, parfois assez anciens et révisés à plusieurs reprises, ce qui rendait l'ensemble du système légal en la matière assez difficile à consulter, à comprendre et à appliquer. Acte cohérent et unique, ce nouveau code est l'aboutissement d'un véritable «puzzle» législatif.

Quant au fond, il introduit plusieurs mesures visant à encourager des contrats de travail stables, plutôt que des contrats à durée déterminée (en imposant des cotisations plus lourdes aux employeurs qui choisissent cette seconde option), et à promouvoir l'emploi de certaines catégories sociales particulières (personnes handicapées notamment).¹⁰⁰

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE – *Kristina Koldinská*

Évolutions des politiques

Abrogation des restrictions en matière d'adoption pour les partenaires enregistrés

Le conseil ministériel sur les questions de droits de l'homme a approuvé le 18 juin 2009 l'initiative de son comité pour les minorités sexuelles visant à abroger l'article 13, paragraphe 2, de la loi n° 115/2006 Coll. sur le partenariat enregistré, qui disposait que «le partenariat durable empêche un quelconque des partenaires de devenir parent adoptif». La suggestion du comité pour les minorités sexuelles découle d'une analyse de la réglementation juridique tchèque en matière d'adoption d'un enfant par des personnes gays, lesbiennes et bisexuelles à la lumière du droit de l'Union européenne et de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.¹⁰¹ L'analyse a porté sur la question de la conformité de l'interdiction d'adoption avec la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et la Constitution de la République tchèque. Il ressort d'un récent arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme (*E.B. contre France* de janvier 2008) que les dispositions juridiques susmentionnées doivent être considérées comme allant à l'encontre de la Convention et comme étant, par conséquent, inconstitutionnelles.¹⁰²

Évolutions de la législation

Adoption du projet de loi anti-discrimination

Le projet de loi anti-discrimination a finalement été adopté par le Parlement en date du 17 juin 2009, après quasiment deux années de débats (la proposition du gouvernement remonte à juillet 2007). La loi n° 198/2009 Coll. sur l'égalité de traitement et les instruments juridiques de protection contre la discrimination, et

¹⁰⁰ Cette législation peut être consultée dans le journal officiel (*Diário da República*) en ligne sur: www.dre.pt

¹⁰¹ L'analyse peut être intégralement consultée sur: http://www.feminismus.cz/download/analyza_adopce_final.pdf, consulté le 14 septembre 2009.

¹⁰² De plus amples informations sont disponibles sur: <http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2193616>, consulté le 14 septembre 2009.

portant modification de certaines dispositions législatives, a été publiée le 29 juin 2009 dans la partie 58 du Recueil des lois.

La loi est assez courte puisqu'elle ne contient que 19 articles (y compris ceux qui modifient d'autres lois). Elle consacre le droit à l'égalité de traitement en matière d'emploi et d'accès à l'emploi; de création d'entreprise et d'exercice d'une activité professionnelle indépendante; d'affiliation et de participation à des syndicats, des comités d'entreprise ou des organisations patronales; d'affiliation et de participation à des chambres professionnelles; de sécurité sociale, de prestations sociales, de soins de santé, d'éducation et d'accès aux biens et aux services. La loi définit la discrimination directe et indirecte, le harcèlement et le harcèlement sexuel, et contient également une définition négative de la discrimination (traitement différencié admissible).

Une partie assez importante de la loi (deux grands articles) est consacrée à l'égalité entre hommes et femmes au niveau des prestations versées dans le cadre des systèmes de sécurité sociale pour salariés. Ce point est important du fait que la République tchèque ne s'est pas dotée d'un régime professionnel de pension – ce qui ne la dispense pas pour autant de la transposition de la directive en la matière. Par conséquent, les situations dans lesquelles l'employeur doit faire particulièrement attention à la question de l'égalité de traitement sont réglementées.

La loi anti-discrimination prévoit en outre la possibilité de saisir une juridiction en cas de discrimination, et elle étend les compétences du défenseur public des droits (le médiateur) dans la mesure où celui-ci peut désormais apporter une assistance procédurale aux victimes de discrimination qui intentent une action en justice. De surcroît, le médiateur est chargé d'effectuer des recherches, de publier des rapports et de formuler des recommandations concernant les questions liées à la discrimination, et de veiller à un échange d'informations entre organismes européens compétents en matière d'égalité au niveau européen. Le médiateur n'est cependant pas habilité à représenter les victimes devant les tribunaux, ni à leur apporter une assistance juridique supplémentaire.

La loi prévoit aussi quelques obligations pour les compagnies d'assurance, qui concrétisent l'application de la directive 2004/113.

En réalité, l'ensemble de la loi anti-discrimination transpose les directives européennes en matière d'égalité afin de s'y conformer, et les obligations de la République tchèque envers l'UE ont été l'argument majeur en faveur de son adoption.

Jurisprudence des juridictions nationales

Discrimination indirecte envers les parents s'occupant de leurs enfants

Il convient de signaler, au titre de la jurisprudence récente, un important arrêt de la Cour administrative supérieure¹⁰³ dans une affaire de discrimination indirecte envers des parents s'occupant de leurs enfants.

L'affaire trouve son origine dans la décision d'un bureau des finances établissant qu'un couple marié ne pouvait bénéficier de «l'imposition commune des conjoints» parce que l'un des deux ne recevait pas l'allocation de soins prévue par le régime public d'aide sociale. En fait, le droit fiscal tchèque a introduit l'imposition commune des conjoints pour venir en aide aux familles avec enfants par le biais d'un avantage fiscal. Ce dernier n'est cependant pas octroyé aux travailleurs indépendants qui ne bénéficient pas de la prestation parentale prévue par le régime public d'aide sociale. En l'espèce, si le conjoint indépendant avait également bénéficié de la prestation

¹⁰³ N° 7 Afs 103/2008-71.

susmentionnée, l'imposition commune des conjoints aurait été applicable. Les époux concernés ont intenté une action en justice, estimant que la condition imposée par la législation était constitutive d'une discrimination indirecte envers les personnes qui s'occupent de leurs enfants tout en exerçant une activité indépendante. Les conjoints ont avancé de nombreux arguments invoquant le droit européen en matière d'égalité et les directives pertinentes, réclamant ainsi également l'application directe desdites directives lorsque la législation nationale ne les respecte pas (ou ne les met pas en œuvre). Ni le bureau des finances ni la juridiction saisie ne se sont penchés sur les principes du droit européen, et la question de la discrimination indirecte a été totalement négligée au niveau de l'argumentation, dans laquelle le tribunal s'est contenté d'affirmer qu'il n'y avait pas de discrimination de ce type.

La Cour administrative supérieure a jugé pertinents les arguments avancés par les plaignants, et a cassé les arrêts antérieurs des juridictions inférieures en fondant plus particulièrement son propre arrêt sur le droit communautaire en matière d'égalité et sur les concepts de discrimination indirecte et d'application directe des directives.

ROUMANIE – *Roxana Teșiu*

Évolutions des politiques

Les mesures générales en faveur de l'égalité des genres n'ont guère fait partie, depuis janvier 2009, des préoccupations des instances nationales et des organismes d'exécution concernés. Les élections présidentielles de novembre et la montée des tensions au niveau syndical par suite de la crise font que l'attention et le discours politiques se sont tournés vers des actions et mesures sociales destinées à mobiliser un capital politique et/ou à répondre à la situation de crise, dans une perspective budgétaire surtout. La dimension «égalité des genres» de ces mesures reste marginale. Les voix qui se sont élevées pour tenter de montrer que les mesures financières destinées à réduire les dépenses budgétaires de l'État touchent surtout des industries ou des secteurs d'activité dans lesquels les effectifs féminins sont prédominants (éducation ou système médical notamment) ont été peu nombreuses et ne sont pas parvenues à faire inscrire cette problématique à l'agenda public. Il convient de souligner, en revanche, que l'une des mesures proposées par le gouvernement roumain ayant suscité le plus de réactions (projet de loi sur le salaire unique) aurait un impact positif sur les industries occupant traditionnellement des hommes, et un impact négatif sur celles qui occupent principalement des femmes¹⁰⁴ - les voix qui se sont élevées ici clament que l'adoption du projet de loi sur le salaire unique, dans sa formulation actuelle, reviendrait à faire de la discrimination des femmes une politique d'État en Roumanie.

Relèvement progressif de l'âge de la retraite des femmes et des hommes

Le conseiller du Premier ministre sur les questions sociales a fait savoir que le gouvernement étudie une nouvelle initiative légale concernant le régime public de pension, en vue de reculer progressivement l'âge de la retraite des femmes et des hommes d'ici à 2013. Cette proposition inclura des dispositions figurant actuellement

¹⁰⁴ *Proiectul legii salarizarii unice instituie discriminarea femeilor* <http://www.revista22.ro/proiectul-legii-salarizarii-unice-instituie-discriminarea-femeilor--6461.html>, consulté pour la dernière fois le 5 septembre 2009.

dans l'accord avec le Fonds monétaire international¹⁰⁵ et la Commission européenne sur le recul de l'âge d'admission à la pension. Le projet prévoit que ce dernier sera progressivement relevé jusqu'à 60 pour les femmes et 65 ans pour les hommes à l'horizon 2013. La nouvelle loi révisée sur le régime public de pension entrera en vigueur en 2010.

Les principaux acteurs sociaux du pays s'opposent néanmoins à toute initiative visant à reculer l'âge de la retraite des hommes et des femmes. Le Parti conservateur a présenté au Sénat une initiative légale visant à contrecarrer le relèvement progressif de l'âge de la retraite d'ici à 2013 comme le propose le gouvernement – son principal argument étant l'impossibilité de parvenir à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en Roumanie en commençant par des mesures sociales axées sur le régime de retraite au lieu de prendre d'abord toutes les autres mesures nécessaires pour parvenir à cette égalité au sein de la population active.

Évolutions de la législation

Parachèvement du cadre légal d'aide aux familles élevant des enfants

Depuis juin 2009, date à laquelle le cadre légal d'aide aux familles qui élèvent des enfants a été modifié et parachevé, divers acteurs de la société civile réclament des mesures gouvernementales pour en faciliter la mise en œuvre. Faute de ces mesures, en effet, des familles avec enfants n'ont pu bénéficier des prestations prévues par la législation. Ainsi la loi n° 239 de 2009 a-t-elle comblé le vide découlant de l'absence de dispositions juridiques pour l'octroi d'une prestation de congé parental pour tous les enfants (y compris les jumeaux et les triplés).¹⁰⁶ La loi n° 240 de 2009 étend pour sa part le champ d'application de la loi en vue d'accorder une prestation de congé parental aux jeunes femmes qui ont un enfant alors qu'elles sont inscrites dans un programme d'enseignement (études secondaires ou universitaires) et n'ont, par conséquent, perçu aucun salaire au cours des douze mois précédant l'accouchement.

Le 16 septembre 2009, le gouvernement a adopté les normes méthodologiques relatives à l'application du décret ministériel n° 148 de 2005¹⁰⁷ concernant l'aide aux familles élevant des enfants, tel que modifié par les lois n° 239 de 2009¹⁰⁸ et n° 240 de 2009.¹⁰⁹ Ces normes méthodologiques visent à instaurer le cadre de mise en œuvre indispensable à l'application des dispositions légales en faveur des familles qui élèvent des enfants.

Prise en compte du congé parental dans le calcul de l'ancienneté

Un débat majeur sur le projet de loi sur le salaire unique mobilise actuellement tous les acteurs clés de la société roumaine. Cette initiative légale vise à proposer une série

¹⁰⁵ Déclaration publique diffusée par Mediafax, première agence de presse roumaine, <http://www.mediafax.ro/social/legea-pensiilor-va-prelua-prevederile-acordului-cu-fmi-privind-egalizarea-varstei-de-pensionare-4688416>, consulté pour la dernière fois le 10 septembre 2009.

¹⁰⁶ Selon les données de l'Agence nationale des cotisations sociales, 1 726 familles avec jumeaux et 20 familles avec triplés ont été enregistrées en Roumanie.

¹⁰⁷ Décret ministériel d'urgence n° 148 du 3 novembre 2005 concernant l'aide aux familles élevant des enfants, publié au Journal officiel n° 1008 du 14 novembre 2005.

¹⁰⁸ Loi n° 239 de 2009 modifiant l'article 2 du décret ministériel d'urgence n° 148 du 3 novembre 2005 concernant l'aide aux familles élevant des enfants, publié au Journal officiel n° 403 du 15 juin 2009.

¹⁰⁹ Loi n° 240 de 2009 complétant l'article 1, paragraphe 2, du décret ministériel d'urgence n° 148 du 3 novembre 2005 concernant l'aide aux familles élevant des enfants, publié au Journal officiel n° 403 du 15 juin 2009.

condensée de mesures en matière de rémunération, essentiellement destinée à remédier à la situation critique dans laquelle se trouve la société roumaine par suite de la crise économique mondiale. Bien que le projet initial n'incluait pas la période de congé parental dans le calcul de l'ancienneté, le gouvernement a récemment annoncé qu'il intégrerait les amendements réclamés dans ce sens par les syndicats. Par conséquent, le congé parental allant jusqu'à 2 ans (ou jusqu'à 7 ans dans le cas d'enfants handicapés) sera considéré comme partie intégrante de l'ancienneté. Même si, en vertu des dispositions légales du code du travail, le contrat de travail individuel est suspendu durant le congé parental, sa durée complète sera assimilée à un temps de travail dans le calcul de l'ancienneté et, au retour de ce congé, les salariés bénéficieront de la rémunération mensuelle brute versée avant le début du congé.

ROYAUME-UNI – *Aileen McColgan*

Évolutions des politiques

Présentation du projet de loi sur l'égalité

Le seul événement à signaler à l'heure actuelle est le projet de loi sur l'égalité, tant attendu et finalement publié le 24 avril 2009. Il vise à regrouper l'ensemble des dispositions législatives en matière de discrimination en un seul et même texte de loi régissant la discrimination fondée sur le sexe, la race (y compris la nationalité, les origines nationales, l'origine ethnique et la couleur), le handicap, la religion ou les convictions, l'orientation sexuelle, l'âge, la grossesse et la conversion sexuelle. Le projet de loi suggère également d'imposer aux autorités publiques l'obligation de prendre en compte le désavantage socio-économique lorsqu'elles planifient et contrôlent la fourniture de services.

Discrimination fondée sur le sexe/égalité de rémunération

La loi unique sur l'égalité propose peu de changements fondamentaux par rapport aux dispositions législatives actuelles pour ce qui concerne le sexe, la grossesse et la conversion sexuelle. Comme annoncé dans l'avant-dernier numéro de la *Revue du droit européen de l'égalité des genres*, les espoirs de le voir contenir des dispositions obligeant les employeurs à effectuer des audits en matière de rémunération ont été déçus.¹¹⁰ L'égalité de rémunération continuera de faire l'objet d'une réglementation particulière dans la ligne de la loi actuelle sur l'égalité de rémunération datant de 1970, telle que modifiée, même si ces dispositions font partie intégrante du projet de loi unique sur l'égalité. Ce dernier propose qu'il soit interdit aux employeurs de pénaliser des membres de leur personnel qui parlent entre eux de leur rémunération, mais ne prévoit pas d'exiger des employeurs qu'ils divulguent la moindre information salariale jusqu'en 2013 au moins (la nature de cette divulgation restant peu claire). Le projet de loi offre par ailleurs une possibilité limitée de comparateurs hypothétiques en cas de présomption de discrimination directe en matière de rémunération.

Définitions de la discrimination

Le projet de loi définit la discrimination directe comme une situation dans laquelle (article 13) «en raison d'une caractéristique bénéficiant d'une protection [y compris le sexe, la grossesse et la conversion sexuelle], A traite B de manière moins favorable

¹¹⁰ *Revue du droit européen de l'égalité des genres* 2/2008, p. 118-119.

que A traite ou traiterai d'autres». Il faut s'attendre à ce que cette terminologie s'étende à la discrimination basée sur l'association (comme dans *Coleman* mais sans limitation au motif du handicap) et à la discrimination fondée sur le statut perçu (en ce compris, mais de manière non exhaustive, le sexe, la grossesse, etc.). Le projet de loi propose certaines modifications de la loi en vigueur concernant l'action positive, lesquelles permettraient à un employeur se trouvant devant deux candidats ayant des qualifications égales pour occuper l'unique poste vacant de sélectionner celui ou celle qui appartient à un groupe sous-représenté ou défavorisé.

Le projet de loi a été modifié lors de l'étape parlementaire en vue d'inclure une disposition relative à la discrimination multiple, qui viserait la discrimination directe fondée sur un maximum de deux motifs conjugués: handicap et genre ou handicap et race, par exemple – le gouvernement estimant qu'une procédure autorisant des plaintes fondées sur trois motifs différents de discrimination, voire davantage, serait trop complexe et trop lourde. La disposition en matière de discrimination multiple s'appliquerait uniquement, en outre, à la discrimination *directe*, et ne s'appliquerait pas à la discrimination *indirecte*. Étant donné que le projet de loi unique sur l'égalité propose de reconnaître la discrimination multiple (même si elle se limite à deux motifs), l'interdiction envisagée (qui serait assortie d'exceptions dûment justifiées) de la discrimination fondée sur l'âge en rapport avec les biens et les services, y compris les soins de santé, pourrait revêtir une importance considérable pour les femmes.

Obligations positives

Une préoccupation pourrait naître de la proposition de remplacer les obligations actuelles du secteur public en termes d'égalité vis-à-vis de la race, du sexe et du handicap par une obligation unique de ce secteur en matière d'égalité, qui s'étendrait également à l'âge, à l'orientation sexuelle et à la religion ou aux convictions. La nouvelle obligation exigerait des autorités publiques qu'elles «tiennent dûment compte» dans l'exercice de leurs fonctions de la nécessité «d'éliminer toute discrimination illégitime, de promouvoir l'égalité des chances et d'encourager les bonnes relations» en rapport avec tous les motifs protégés. La proposition d'étendre l'obligation au(x) motif(s) de la religion/des convictions a suscité l'inquiétude de nombreux activistes en matière d'égalité des genres quant à l'implication éventuelle de «porte-parole» ou de «représentants» de «communautés» religieuses (généralement masculins et autodésignés) dans les décisions prises dans le secteur public à propos, par exemple, de la mise à disposition de soins de santé génésique (y compris des avortements). Une préoccupation s'est également exprimée à propos de la suggestion selon laquelle, à l'inverse de la situation actuelle prévoyant que les autorités publiques doivent respecter les obligations générales dans toutes leurs activités, la nouvelle loi unique pourrait accorder à ces autorités davantage de latitude dans le choix de leurs objectifs en matière d'égalité. Si tel est le cas, on peut craindre qu'elles opteront pour des objectifs faciles, qui pourraient dès lors fréquemment exclure le genre.

Une autre source d'inquiétude en ce qui concerne l'obligation/les obligations du secteur public est suscitée par la proposition de remplacer les obligations spécifiques existantes par une approche qui, davantage flexible, laisserait un pouvoir discrétionnaire plus large aux autorités pour décider de la manière dont elles vont remplir l'obligation générale moyennant le respect de quatre grands principes: la consultation et la participation, le recours à des éléments probants, la transparence et la compétence. La raison à l'origine de cette inquiétude est le fait que la jurisprudence a montré à ce jour que le non-respect des obligations spécifiques en matière d'égalité (et des plans en faveur de l'égalité établis par les autorités aux termes de ces

obligations) a permis de mettre en cause les décisions subséquentes prises par ces autorités, et de les faire annuler en raison de leur incompatibilité avec les obligations générales en matière d'égalité. La Commission pour l'égalité et les droits de l'homme a manifesté son opposition quant au fait que les autorités publiques seraient autorisées d'adopter leurs propres «principes d'égalité» et de décider elles-mêmes de la manière de remplir l'obligation d'égalité dans le cadre de leurs diverses fonctions – faisant valoir qu'une telle approche risquerait de faire passer l'égalité du statut d'activité principale des autorités publiques à un statut marginal.

Marchés publics

Les activistes en matière d'égalité font pression depuis de longues années pour que le gouvernement utilise son immense pouvoir d'achat pour générer un changement dans le secteur privé. La législation, tant nationale que communautaire, a toutefois rendu particulièrement difficile l'application de mesures relatives au respect des clauses contractuelles. Les notes explicatives jointes au projet de loi unique sur l'égalité signalent que la nouvelle loi proposée va établir un lien plus explicite entre les marchés publics et la nouvelle obligation unique en matière d'égalité; l'évaluation d'impact du projet de loi précise que la décision d'agir en ce sens se fonde sur des éléments attestant qu'une intervention du gouvernement s'impose pour «encourager» et «habiliter» les autorités publiques à faire usage de leurs achats pour promouvoir les objectifs en matière d'égalité. L'annexe 26 du projet de loi modifierait la loi de 1988 sur les administrations locales qui limite fortement aujourd'hui la mesure dans laquelle les autorités locales peuvent prendre en compte des aspects «non commerciaux» dans leurs décisions d'achat. Après modification, la loi de 1988 permettrait aux autorités de tenir compte de ces aspects lors de la passation de marchés lorsqu'elles estiment que la démarche «nécessaire» ou «opportune» pour remplir l'obligation unique en matière d'égalité. Le projet de loi propose également que les ministres soient habilités à promulguer des règlements imposant des obligations spécifiques en rapport avec la passation de marchés publics. Les notes explicatives laissent entendre, par exemple, qu'un ministre pourrait imposer une obligation spécifique en vertu de laquelle certaines autorités publiques devraient tenir compte, au moment de fixer leurs objectifs en matière d'égalité, des priorités nationales définies dans un accord de service public.

SLOVAQUIE – Zuzana Magurová

Évolutions des politiques

Insuffisance persistante du cadre institutionnel en matière d'égalité des genres

Même si le Centre slovaque pour les droits de l'homme est considéré par le gouvernement comme l'organisme en charge de l'égalité des genres, et si ses compétences ont été élargies l'année dernière, il ne dispose pas d'une division spécialisée suffisamment dotée en ressources financières et en experts en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Il en va de même en ce qui concerne le Conseil gouvernemental pour l'égalité des genres.

Développement positif avec trois candidates aux élections présidentielles

Le premier tour des élections présidentielles a eu lieu en mars avec un nombre record de candidates. Lors des scrutins précédents, en effet, une seule femme avait présenté

sa candidature. Cette année, elles étaient trois à briguer la présidence de la République slovaque, et l'une d'entre elles a été l'adversaire le plus dangereux du Président réélu lors du second tour en avril.

Plan d'action national 2009-2012 pour la prévention et l'élimination de la violence envers les femmes

Le gouvernement a approuvé le 17 juin le projet de Plan d'action national (PAN) 2009-2012 pour la prévention et l'élimination de la violence envers les femmes. En vertu de ce plan d'action, la Slovaquie doit envisager une nouvelle loi portant sur toutes les formes de violence à l'encontre des femmes, ou violence domestique, dont d'autres pays européens ont l'expérience. Il convient également d'assurer une aide rapide et efficace à toutes les femmes victimes de violence. Un Centre de coordination méthodologique pour la prévention et l'élimination de la violence envers les femmes devrait être mis en place à cette fin, et tous les comtés slovaques devraient être dotés au minimum d'un centre d'intervention d'urgence, d'un refuge temporaire pour les femmes concernées, et d'un centre de consultation.

Douze ONG exerçant leur activité dans le domaine des droits fondamentaux des femmes ont conjointement présenté, en mars, leurs commentaires à propos du projet de PAN élaboré par le ministère du Travail, des affaires sociales et de la famille. Estimant que le plan d'action n'offre pas un cadre adéquat pour une prévention et une élimination effectives de la violence envers les femmes, ces organisations ont transmis plus de 40 commentaires formulant des propositions en vue de l'améliorer. Ces ONG avaient remis leurs commentaires, fondés sur les normes internationales en matière de protection des droits des femmes et sur les principes généraux des droits fondamentaux, au ministère dès les premiers stades de l'élaboration du PAN, mais le ministère n'en a pas réellement tenu compte.

Évolutions de la législation

Aucune loi spécifiquement consacrée à l'égalité des genres n'a encore été adoptée en Slovaquie.

Jurisprudence des juridictions nationales

Rareté du contentieux

La loi anti-discrimination reste insuffisamment appliquée sur le terrain. Aucune nouvelle affaire concernant la discrimination fondée sur le genre n'est à signaler.

Décisions/avis de l'organisme de promotion de l'égalité

Rapport sur le respect des droits humains (y compris le principe de l'égalité de traitement) en République slovaque en 2008

En vertu de la loi anti-discrimination, le Centre slovaque pour les droits de l'homme («le Centre») agit en qualité d'institution unique garantissant l'égalité en évaluant le respect du droit à l'égalité de traitement tel qu'il est consacré par la loi en question. Le Centre rédige et publie chaque année un rapport sur le respect des droits humains, y compris la connaissance du principe de l'égalité de traitement en République slovaque, couvrant l'année calendrier précédente.¹¹¹ La partie générale du rapport,

¹¹¹ Ce rapport peut être consulté sur www.snslp.sk

consacrée aux droits fondamentaux, contient quelques très brefs chapitres sur la traite des êtres humains (pas de volet distinct concernant la traite des femmes), la violence envers les femmes, la participation des femmes à la gestion publique et les stérilisations coercitives des femmes roms. La question de la stérilisation forcée s'inscrit dans un chapitre relatif au droit à la protection de la santé et les aspects relevant éventuellement de la discrimination ne sont pas abordés par le rapport.

La partie distincte du rapport intitulée «Le principe de l'égalité de traitement et l'interdiction de discrimination» est très générale et peu critique. Elle contient les principaux amendements de la loi anti-discrimination adoptés en 2008. Le Centre ne formule aucune critique quant au fait que le Parlement ait refusé d'inclure l'adoption de mesures temporaires spéciales liées aux motifs du sexe, de l'origine ethnique ou raciale, de la nationalité ou du groupe ethnique, et qu'il ait remplacé ces motifs par le désavantage économique et social. Le Centre se contente de critiquer le fait qu'une action positive temporaire peut uniquement être adoptée par l'administration nationale, et ne peut l'être par d'autres sujets de droit tels que des employeurs ou des administrations autonomes.

Le chapitre concernant la discrimination fondée sur le sexe est à la fois succinct et trop général. Le Centre y déclare que la situation des femmes ne s'est pas améliorée en termes de relations de travail, et que le problème de l'inégalité de rémunération entre hommes et femmes persiste. En 2008, le Centre a traité plusieurs affaires en rapport avec la grossesse et la maternité dans le cadre des relations de travail, mais il ne les décrit pas dans son rapport.

Divers

Jurisprudence de la CEDH: arrêt dans l'affaire K.H. et autres c. Slovaquie (28 avril 2009)

La Cour européenne des droits de l'homme conclut dans son arrêt que la Slovaquie n'a pas respecté les droits fondamentaux des huit femmes roms qui soupçonnent avoir subi, sans leur consentement éclairé, une procédure de stérilisation et auxquelles des informations concernant leur santé génésique ont ultérieurement été refusées. La Cour considère que le refus de fournir des photocopies de dossiers médicaux constitue un non respect du droit des femmes à la vie privée et familiale. La Cour admet également qu'une information concernant leur état de santé reproductive était essentielle pour le moral et l'intégrité physique des femmes en cause, de même que pour leur capacité de demander effectivement réparation devant un tribunal. La Cour a décidé que chacune des requérantes avait droit à une indemnité de 3 500 euros. La Slovaquie, en la personne de sa représentante auprès de la CEDH, Marica Pirošíková, a fait appel de cet arrêt devant la Grande Chambre (17 membres) de la Cour.

L'affaire remonte à 2002, au moment où les avocats des huit femmes roms ont tenté de consulter les dossiers médicaux de leurs clientes, qui avaient été admises dans deux hôpitaux de l'est de la Slovaquie au cours de leur grossesse et accouchement par césarienne. Lorsque les femmes ont ultérieurement constaté qu'elles ne parvenaient plus à procréer, elles ont cherché à découvrir la raison de leur infécondité. Dans un premier temps, les hôpitaux ont permis la consultation et la photocopie des dossiers médicaux mais, dès qu'ils se sont rendus compte que les femmes tentaient de découvrir si une stérilisation pouvait être à l'origine de leur infécondité, ils ne leur ont plus permis d'accéder aux documents. Les avocats des requérantes ont demandé aux tribunaux slovaques d'ordonner aux hôpitaux la mise à disposition des dossiers médicaux. En juin 2003, les tribunaux ont sommé les hôpitaux d'autoriser les

requérantes et leurs représentants mandatés à consulter les dossiers médicaux et à en prendre des notes manuscrites, mais pas à en faire des photocopies, au motif qu'il fallait empêcher l'emploi abusif de ces pièces.

SLOVÉNIE – *Tanja Koderman Sever*

Évolutions des politiques

Avant et après les élections du Parlement européen

La représentation politique des femmes est toujours une question importante avant et après un scrutin. En complément des activités visant à promouvoir une représentation plus équilibrée des femmes au sein des instances décisionnelles – activités qui ont été décrites dans le précédent numéro de la *Revue du droit européen de l'égalité des genres*¹¹² – il convient de faire mention de la conférence sur les mesures destinées à promouvoir une meilleure représentation des femmes en politique, conjointement organisée en mai dernier par Commission «Pétitions, droits de l'homme et égalité des chances» et le Bureau pour l'égalité des chances (ci-après le Bureau). Les orateurs y ont analysé des mesures visant à parvenir à une représentation plus équitable des femmes dans les prises de décisions politiques. La conférence s'est clôturée par la présentation de conclusions communes basées sur les diverses contributions et propositions.

Conscient du rôle puissant qu'ils jouent dans la société, le Bureau a invité les médias à assurer une couverture plus équilibrée des candidats masculins et féminins au cours de la campagne conduisant aux élections européennes. Le Bureau a déclaré dans son communiqué de presse qu'il ressort des nombreuses études que les candidates bénéficient généralement d'une moindre couverture médiatique que leurs homologues masculins, sauf lorsque les partis eux-mêmes les mettent en tête de leurs listes.

On débattait depuis de nombreuses années sur le point de savoir si les quotas de femmes sont, ou non, une mesure adéquate pour parvenir à une représentation féminine plus équilibrée au sein des instances décisionnelles. Il est clairement apparu au lendemain des élections du Parlement européen en juin 2009 que les quotas ne peuvent à eux seuls instaurer un meilleur équilibre hommes-femmes en politique. La Slovénie compte deux femmes parmi ses sept Parlementaires européens élus – avec pour conséquence que, passant de 43 à 29%, la proportion de députées a diminué dans cet hémicycle par rapport aux élections de 2004.

Outre les résultats proprement dits, la campagne en vue des élections européennes a, elle aussi, fait l'objet de certaines critiques. Selon le *Women's Lobby*, la majorité des partis politiques n'ont pas spécifiquement abordé la question de l'égalité des genres. Le *Women's Lobby* critique également l'ensemble des partis politiques pour n'avoir pas placé de femmes en tête de leurs listes de candidats.

Activités du Bureau pour l'égalité des chances

Une activité du Bureau pour l'égalité des chances mérite plus particulièrement d'être signalée: il s'agit de la publication du rapport annuel sur le travail effectué en 2008 par le Défenseur du principe de l'égalité, et de sa présentation au gouvernement en avril 2009. Selon le rapport, la proportion de cas de discrimination fondée sur le genre

¹¹² *Revue du droit européen de l'égalité des genres* 1/2009, p. 115-116.

est passée de 40% en 2007 à 20% en 2008 – en d’autres termes, le Défenseur a été saisi de 47 affaires de présomption de discrimination relevant de motifs divers, dont 9 seulement portaient sur une discrimination fondée sur le genre.

Activités du gouvernement

Le gouvernement envisage de fusionner plusieurs bureaux officiels (le Bureau pour les minorités nationales, le Bureau pour l’égalité des chances et le Bureau pour la protection des informations classifiées). Il prévoit, à cette fin, la création d’un bureau gouvernemental pour la mise en œuvre de l’égalité qui reprendrait les tâches des bureaux susmentionnés.

Il convient également d’attirer l’attention sur l’examen et l’adoption du rapport 2008 de l’Inspection du travail lors de sa réunion tenue fin mai 2009, et sa présentation à l’Assemblée nationale. Selon ce rapport, l’interdiction de discrimination n’a pas été respectée dans 8 cas dans le cadre de l’accès à l’emploi et dans 5 cas dans le cadre de la relation de travail.

Activités du médiateur

Le médiateur a présenté à l’Assemblée nationale le rapport de son activité en 2008. Il n’a été saisi que d’une seule affaire de discrimination fondée sur le genre, dans laquelle il a conclu à une absence de discrimination.

Évolutions de la législation

Règlement relatif aux mesures de protection de la dignité des travailleurs des administrations publiques («le Règlement»)

Un nouveau règlement est entré en vigueur en mai en vue de protéger la dignité au travail dans les administrations publiques. Il a donné lieu, dès juillet 2009, à l’organisation de cours de formation destinés à accroître la sensibilisation en matière de protection contre le harcèlement sexuel et autre dans les ministères et autres services de l’État.

Décisions/avis de l’organisme de promotion de l’égalité

Discrimination fondée sur le genre établie dans une affaire portant sur l’accès aux biens et services et la fourniture de biens et services

En juillet 2009, le Défenseur du principe de l’égalité s’est prononcé dans une présomption de traitement inégal lié au genre concernant l’accès aux biens et services et la fourniture de biens et services. Un requérant masculin s’est plaint de discrimination parce qu’un droit d’entrée dans un club était exclusivement demandé aux hommes. Le Défenseur a estimé, dans son avis écrit n° 0920-13/2009-2, que cette pratique était constitutive d’une discrimination directe envers les hommes.

Divers

Activités diverses pour la promotion de l’égalité des genres

Deux projets destinés à promouvoir l’égalité des chances entre les hommes et les femmes méritent d’être signalés. Le premier, intitulé «Gestion de la diversité dans l’emploi», a été mis en œuvre dans le cadre du programme Progress. Il s’agit d’un projet conjoint qui, regroupant l’association non gouvernementale de défense des droits de l’homme ŠKUC-LL, l’Association des syndicats libres de Slovénie et de

l'Association des employeurs de Slovénie, vise à inciter les partenaires sociaux à adopter et à appliquer une gestion de la diversité dans le cadre de leurs politiques en matière d'emploi. L'accent est mis sur des mesures destinées à améliorer l'employabilité des personnes âgées, des jeunes, des handicapés, et des membres de minorités raciales ou ethniques, et à renforcer la protection contre la discrimination fondée sur la religion, le genre et l'orientation sexuelle. Le second projet, axé sur la discrimination multiple, est géré par le Centre d'information *Legebitra* et ses partenaires. Il a pour objectif principal de rassembler des informations concernant la discrimination multiple, de mobiliser l'attention du grand public à l'égard de ce type de discrimination, et de définir, en concertation avec des experts, des pistes pour y remédier. Une campagne d'affichage, des formations à l'intention de spécialistes en contact avec des personnes confrontées à cette forme de discrimination, et une étude quantitative ont été réalisées dans le cadre du projet.

SUÈDE – *Ann Numhauser-Henning*

Évolutions des politiques

Le gouvernement a pris l'initiative de deux nouvelles actions majeures dans le domaine de l'égalité des genres en 2009, à savoir:

- un programme directeur national en faveur de membres féminins au sein des conseils d'administration des entreprises privées et publiques, intitulé «Pouvoir de direction»; et
- une nouvelle stratégie en vue d'un «Marché du travail égal» (skr. 2008/09:198).

Le programme «Pouvoir de direction» vise à recenser et à faire reconnaître les femmes ayant les compétences nécessaires pour devenir membres des conseils d'administration d'entreprises publiques et privées. À l'heure actuelle, elles représentent 48% des membres des conseils des entreprises publiques, mais 3,1% (!) seulement de ceux des grandes entreprises privées. Parallèlement à ce programme d'action, le gouvernement a prolongé d'un an le programme encourageant l'entrepreneuriat féminin (2007-2009) avec un apport supplémentaire de 100 millions de couronnes suédoises (10 millions d'euros environ).

La nouvelle stratégie en faveur de l'égalité sur le marché du travail expose pour sa part l'approche du gouvernement vis-à-vis de l'égalité des chances entre femmes et hommes, ainsi que les mesures qu'il compte prendre au cours des prochaines années. La stratégie met l'accent sur la lutte contre la ségrégation sur le marché du travail, sur l'égalité des chances entre entrepreneurs masculins et féminins, et sur une égalité en termes de participation au marché du travail et de conditions de travail. Un rapport d'évaluation doit être présenté au Parlement en 2011.

Évolutions de la législation

Fusions des dispositions législatives relatives aux médiateurs et des lois anti-discrimination

Les activités législatives dans le domaine de la discrimination et de l'égalité des genres ont été, sans surprise, peu nombreuses cette année. La nouvelle loi,¹¹³ qui regroupe les anciennes lois relatives à la discrimination en une loi anti-discrimination unique et qui transpose les directives européennes en matière d'égalité, est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009. Les quatre anciens médiateurs ont été, à la même date, fusionnés en un seul et même organisme chargé de superviser la nouvelle loi (*Diskrimineringsombudsmannen* ou DO).¹¹⁴

Transfert des prestations parentales

Une seule initiative légale prise cette année mérite d'être mentionnée: il s'agit du projet de loi 2008/09:194 présenté par le gouvernement et destiné, entre autres, à étendre les droits en matière de transfert des prestations parentales. Un parent ayant seul la garde d'un enfant et qui est lui-même/elle-même trop malade pour s'en occuper devrait pouvoir transférer son droit aux prestations parentales à quelqu'un d'autre – un proche ou un(e) ami(e), par exemple. Ce droit peut uniquement être transféré à une personne qui ne preste pas de travail rémunéré, et s'applique exclusivement à la garde d'enfants de moins de trois ans.

Jurisprudence des juridictions nationales

Début 2009, la Cour (suprême) suédoise du travail s'est prononcée dans deux affaires de discrimination fondée sur le genre: en l'occurrence les affaires n° 13 et 15¹¹⁵ auxquelles une nouvelle affaire peut être ajoutée aujourd'hui.

Arrêt n° 45 de la Cour du travail concernant le congé parental

L'arrêt n° 45 de la Cour du travail porte sur l'article 15 de l'ancienne loi sur l'égalité des chances (1991:433) et sur l'article 16 de la loi suédoise sur le congé parental (1995:584). Une salariée enceinte avait demandé un congé d'études pour une formation d'une durée d'une semaine devant avoir lieu la semaine précédant son congé de maternité. Son employeur lui a refusé ce congé d'études en faisant valoir que son congé de grossesse/maternité lui permettrait difficilement de valoriser ce perfectionnement de ses compétences.

La Cour a considéré qu'il y avait eu traitement défavorable en termes de congé parental en vertu de l'article 16 de la loi de 1995 sur le congé parental, et elle a fixé le montant de l'indemnité à 25 000 SEK (2 500 EUR environ). L'arrêt contient cependant aussi une discussion intéressante sur le point de savoir s'il y a eu discrimination fondée sur le sexe en vertu de la loi sur l'égalité des chances. La Cour expose et examine de façon assez détaillée la jurisprudence de la CJCE dans les affaires *Dekker*, *Webb* et *Hertz* portant sur une discrimination liée au congé de grossesse/maternité en tant que discrimination directe n'exigeant pas de comparateur. Elle pose ensuite la question de savoir s'il s'agit d'un cas de discrimination liée à la grossesse (n'exigeant pas de comparateur ou pour laquelle le comparateur pertinent

¹¹³ Loi 2008:567.

¹¹⁴ Voir www.do.se, consulté pour la dernière fois le 7 décembre 2009

¹¹⁵ Voir *Revue du droit européen de l'égalité des genres* 2009-1. Source Internet et informations complémentaires: <http://www.arbetsdomstolen.se>, consulté pour la dernière fois le 7 décembre 2009

est la même salariée, mais non enceinte) ou si le comparateur pertinent est un homme auquel un congé d'études a été refusé en raison de l'approche d'une période de congé plus longue, laquelle était en fait un congé parental. La Cour a estimé qu'il y avait de bonnes raisons de penser que la femme concernée se trouvait dans une situation analogue à celle de l'homme qui avait prévu un congé parental prolongé et auquel un refus de perfectionnement de ses compétences avait été refusé pour ce motif. La Cour n'a cependant pas pris position sur ce point, ni sur l'existence éventuelle d'une discrimination en vertu de l'ancienne loi sur l'égalité des chances, étant donné que la décision de l'employeur constituait une violation de la loi sur le congé parental.

Décisions/avis de l'organisme de promotion de l'égalité

Plaintes au médiateur en charge de l'égalité pour cause de discrimination fondée sur le sexe

L'organisme en charge de l'égalité n'a rendu aucune décision présentant un intérêt de principe depuis le début de son activité en janvier 2009, mais le médiateur en la matière a toutefois été saisi de plusieurs plaintes fondées sur le sexe en 2009, réglées à l'amiable dans la plupart des cas.

L'un des dossiers (HO 1384/2008) concernait une femme en période d'essai, dont le contrat a été résilié lorsque l'employeur a appris (i) qu'elle avait le diabète et, de surcroît, (ii) qu'elle était enceinte. Le règlement du litige a abouti au versement par l'employeur d'une indemnité de 65 000 SEK (6 500 EUR environ).

Une autre affaire (JämO 622/2008) concernait une femme travaillant avec des livres. Les exigences physiques liées au travail sur l'une des grandes machines étaient préjudiciables pour les femmes, selon le médiateur en charge de l'égalité, et constituaient une discrimination indirecte. L'indemnisation a été fixée à 35 000 SEK (3 500 EUR environ).

Dans une autre affaire encore, une moindre augmentation salariale avait été accordée à une infirmière au motif qu'elle avait pris trop de congé pour s'occuper de ses jeunes enfants. Cette mesure a été jugée constitutive d'un traitement défavorable incompatible avec les dispositions de la loi sur le congé parental. L'indemnisation a été fixée à 20 000 SEK (2 000 EUR environ).

Enfin, dans une affaire dans laquelle un emploi dans un magasin avait été refusé à une femme en raison de sa grossesse, l'indemnisation a été fixée à 50 000 SEK (5 000 EUR environ).

Revue du droit européen de l'égalité des genres

