



Égalité des genres: les règles de l'UE et leur transposition en droit national



Commission européenne

La présente publication bénéficie du soutien du programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale (Progress) (2007-2013). Ce programme est géré par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne. Il a été établi pour appuyer financièrement la poursuite des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales, tels qu'ils sont énoncés dans l'agenda social, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne dans ces domaines.

Le programme, qui s'étale sur sept ans, s'adresse à toutes les parties prenantes susceptibles de contribuer à façonner l'évolution d'une législation et de politiques sociales et de l'emploi appropriées et efficaces dans l'ensemble de l'EU-27, des pays de l'AELE-EEE ainsi que des pays candidats et précandidats à l'adhésion à l'Union européenne (UE).

Progress a pour mission de renforcer la contribution de l'UE et d'aider ainsi les États membres à respecter leurs engagements et à mener à bien leur action en vue de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et de bâtir une société plus solidaire. Dès lors, il contribuera:

- à fournir une analyse et des conseils dans les domaines d'activité qui lui sont propres;
- à assurer le suivi et à faire rapport sur l'application de la législation et des politiques communautaires dans ces mêmes domaines;
- à promouvoir le transfert de politiques, l'échange de connaissances et le soutien entre les États membres concernant les objectifs et priorités de l'Union,
- à relayer les avis des parties prenantes et de la société au sens large.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter:
<http://ec.europa.eu/progress>

Égalité des genres: les règles de l'UE et leur transposition en droit national

Sacha Prechal et Susanne Burri

Commission européenne

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances
Unité G.2

Manuscrit terminé en août 2009

Ce rapport a été financé par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne pour ses besoins propres. Il ne représente pas nécessairement la position officielle de la Commission.

La présente publication a été commanditée par la Commission européenne dans le cadre du programme PROGRESS (décision 1672/2006/CE du Parlement européen et du Conseil, JO L 315 du 15.11.2006, p.1). 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

Les informations communiquées dans le présent rapport reflètent, autant que faire se peut, la situation au 17 juin 2009.

Traduit de l'anglais.

© photos: www.morguefile.com

Pour les photos non protégées par les droits d'auteur des Communautés européennes, il convient de demander directement l'autorisation aux détenteurs desdits droits d'auteur pour toute utilisation ou reproduction.

Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver les réponses aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne

**Un numéro unique gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

© Communautés européennes, 2009
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Une fiche bibliographique ainsi qu'un résumé figurent à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2009

ISBN 978-92-79-12976-6
DOI 10.2767/35058

Printed in Belgium

IMPRIME SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE

Table des matières

Égalité des genres: les règles de l'UE et leur transposition en droit national

1.	Introduction	3
2.	Concepts fondamentaux du droit de l'UE en matière de discrimination fondée sur le genre	4
	2.1. La question de la comparaison	5
	2.2. Interdiction de discrimination	6
	2.3. Discrimination indirecte	6
	2.4. Action positive	7
	2.5. Harcèlement	7
3.	Accès à l'emploi et conditions de travail	8
	3.1. Exceptions	8
	3.2. Action positive (suite!)	10
	3.3. Grossesse et maternité: une exception?	10
4.	Protection de la grossesse et de la maternité; congé parental	10
	4.1. Grossesse et maternité	10
	4.2. Congé parental	12
5.	Égalité des rémunérations	14
	5.1. Qu'est ce qu'une «rémunération» et qu'est-ce qu'une «valeur égale»?	14
	5.2. Rôle des conventions collectives et des employeurs	15
	5.3. Application de l'égalité des rémunérations	16
6.	Régimes professionnels de pension	16
	6.1. Incertitude quant à la nature des régimes nationaux	17
	6.2. Facteurs actuariels	18
7.	Régimes légaux de sécurité sociale	18
	7.1. Prestations familiales et prestations de survivants	19
	7.2. Aide sociale	19
	7.3. Dérogations au principe de l'égalité de traitement: périodes consacrées aux soins	19
	7.4. Dérogations au principe de l'égalité de traitement: âges de retraite différents	20
8.	Travailleurs indépendants et conjoints aidants	20
	8.1. Droits liés à la grossesse et la maternité, et droits parentaux	21
	8.2. Statut professionnel des conjoints aidants	22
9.	Biens et services	23
	9.1. Grossesse, maternité et rôle parental	24
	9.2. Action positive	24
	9.3. Dérogations au principe de l'égalité de traitement	24
10.	Mise en application	25
	10.1. Procédures judiciaires	26
	10.2. Sanctions et réparations	27
	10.3. Protection contre les mesures de rétorsion	28
	10.4. Charge de la preuve	29
	10.5. Organismes pour l'égalité de traitement	29
	10.6. Rôle des partenaires sociaux	31
11.	En conclusion: le droit en théorie et le droit en pratique	32

Annexes

Annexe I	Directives	35
Annexe II	Coordonnées des organismes nationaux pour la promotion de l'égalité de traitement	36
Annexe III	Membres du réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres	40

Égalité des genres: les règles de l'UE et leur transposition en droit national

Sacha Prechal et Susanne Burri*

1. Introduction

L'élaboration du droit européen de l'égalité des genres et sa transposition dans l'ordre juridique interne des États membres et des pays de l'EEE (autrement dit les 27 États membres de l'UE plus l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège) a été un processus progressif dont la première étape remonte – en ce qui concerne les plus «anciens» États membres du moins – au début des années soixante.

En 1957, le traité instituant la Communauté économique européenne, qui a donné naissance à l'actuelle UE, contenait une seule disposition (article 119 du traité CEE, devenu article 141 du traité CE) concernant la discrimination fondée sur le genre, à savoir le principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale. Une véritable pléthore de directives – forme spécifique de législation européenne *ayant force de loi* – interdisant plus particulièrement la discrimination fondée sur le sexe, ont toutefois été adoptées depuis lors: la directive relative à l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins (75/117), la directive relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi (76/207, modifiée par la directive 2002/73), la directive relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (79/7), la directive relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de régime professionnel de sécurité sociale (86/378, modifiée par la directive 96/97), la directive relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole (86/613), la directive relative aux travailleuses enceintes (92/85), la directive relative au congé parental (96/34), la directive relative à l'égalité entre hommes et femmes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (2004/113) et, enfin, la directive «refonte» (2006/54).¹ La refonte de ce large éventail de directives vise, dans un souci de clarté, à rassembler en un seul texte les principales dispositions de l'ensemble des directives existant en matière d'égalité des sexes, ainsi que certains éléments découlant de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE). Cette dernière a joué un rôle très important dans le domaine de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans la mesure où elle garantit aux particuliers la possibilité d'invoquer et de faire respecter leurs droits en la matière. De même, elle a prononcé des arrêts déterminants pour l'interprétation de la législation européenne relative à l'égalité et des articles pertinents du traité.

Il convient enfin de souligner que la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes sur l'ensemble du territoire communautaire est l'une des tâches essentielles de l'UE (article 2 CE) et qu'en vertu de l'article 3, paragraphe 2, l'Union cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les missions énumérées à l'article 3 CE. Cette obligation d'intégrer la dimension de genre implique que l'UE comme les États membres tiennent activement compte de l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de leurs dispositions législatives, réglementaires et administratives, ainsi que de leurs politiques et activités.² Bien que ces dispositions ne créent pas, en tant que telles, de droits exécutoires pour les particuliers, elles

* Sacha Prechal est Professeur de droit européen à la Faculté de droit (Institut Europa) de l'Université d'Utrecht et membre du comité exécutif du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres de la Commission européenne. Susanne Burri est Professeur associé à la Faculté de droit de l'Université d'Utrecht (Genre et Droit) et coordinatrice du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres.

¹ L'intitulé complet – officiel – des directives respectives et leurs références de publication figurent à l'annexe I.

² Voir également l'article 29 de la directive «refonte» (2006/54).

s'avèrent importantes pour l'interprétation du droit communautaire et imposent des obligations à la fois à l'UE et à ses États membres.

Les articles du traité, et les directives en particulier, doivent être mis en œuvre au niveau national, ce qui requiert tout d'abord d'intégrer les dispositions légales dans l'ordre juridique des États membres. Cette transposition a notamment consisté à modifier la législation nationale pertinente: code du travail, lois relatives à l'emploi et législation en matière de sécurité sociale, par exemple. Les différents États ont adopté en outre des lois portant spécifiquement sur l'égalité des genres. Plus récemment, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes a été intégrée à des lois anti-discrimination plus générales visant également d'autres motifs tels que la race, le handicap ou l'orientation sexuelle (**Bulgarie, Hongrie, Slovaquie** et **Suède** notamment, et un projet de loi au **Royaume-Uni**). Dans plusieurs pays, parmi lesquels la **Grèce, l'Allemagne, le Portugal** et **l'Espagne**, certaines dispositions figurant dans la Constitution s'avèrent, elles aussi, déterminantes pour garantir l'égalité entre les femmes et les hommes.

La présente publication vise à donner un aperçu général des grandes caractéristiques du droit de l'UE 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.³ Les sections thématiques correspondent plus ou moins aux directives citées plus haut. Les directives présentent néanmoins un certain nombre d'éléments communs, à savoir une série de concepts fondamentaux, d'une part, et d'aspects touchant à l'application et au respect des règles, d'autre part. Ces éléments sont respectivement développés à la section 2 et à la section 10.

2. Concepts fondamentaux du droit de l'UE en matière de discrimination fondée sur le genre

Les concepts fondamentaux du droit de l'UE en matière d'égalité des genres sont définis dans les directives concernées⁴ et font souvent l'objet d'une interprétation plus poussée de la part de la CJCE. Il convient de revenir brièvement ici sur les cinq concepts fondamentaux suivants:

- *La discrimination directe* est «la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable». En principe, la discrimination directe est interdite, sauf dans les strictes limites des dérogations écrites et spécifiques prévues – notamment lorsque le sexe de la personne constitue une condition déterminante pour l'exercice de l'activité professionnelle visée (l'interprète d'un rôle masculin dans un film doit, par exemple, être un homme).
- *La discrimination indirecte* est «la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement les personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires». La discrimination indirecte se concentre sur les effets d'un traitement donné, et prend en compte les réalités sociales quotidiennes. Ainsi par exemple, un traitement moins favorable à l'égard des travailleurs à temps partiel équivaut souvent à une discrimination indirecte envers les femmes dans la mesure où celles-ci sont principalement occupées à temps partiel. Les possibilités de justification sont beaucoup plus larges qu'en cas de discrimination directe.
- *L'action positive* est définie comme suit dans le droit européen: «Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-

³ Pour une étude plus approfondie de l'égalité des genres dans le droit de l'UE, et de sa transposition en droit national, voir les ouvrages plus exhaustifs *L'égalité des genres dans le droit européen*, publié par l'Office des publications officielles des Communautés européennes en 2008, disponible en version électronique sur: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=fr>, consulté le 28 août 2009, et *Droit de l'égalité des genres dans trente pays européens*, disponible sur le même site web. Ces deux publications s'adressent à un vaste public – et pas uniquement à des juristes – et visent à expliquer les principaux aspects de l'acquis communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, et sa mise en œuvre.

⁴ Les définitions proposées ici sont tirées de la directive 2006/54 («refonte»).

représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle». Tout comme la discrimination indirecte, l'action positive prend en compte les réalités sociales quotidiennes – mais elle va plus loin, puisqu'elle peut requérir l'adoption de mesures supplémentaires pour parvenir à une véritable égalité des conditions sociales.

Les mesures autorisées en tant qu'actions positives visent à éliminer ou à compenser les effets préjudiciables découlant, pour les femmes qui travaillent ou qui recherchent un emploi, d'attitudes, de comportements et de structures fondés sur une conception traditionnelle de la répartition des rôles entre les hommes et les femmes. Ces mesures devraient également contribuer à la lutte contre les stéréotypes. L'action positive peut être illustrée à l'aide des exemples suivants: la préférence donnée à des travailleurs féminins pour l'attribution de places de crèche lorsque le nombre de ces places est limité en raison de contraintes financières, ou – mesure de plus grande portée et davantage controversée – l'instauration de quotas féminins au niveau de l'embauche et de la promotion.

- *L'injonction de pratiquer une discrimination fondée sur le sexe d'une personne est assimilée par le droit européen à une discrimination. Par conséquent, lorsqu'un employeur exige d'une agence de travail intérimaire qu'elle recrute exclusivement des personnes d'un sexe, l'employeur et l'agence sont tous deux responsables et tenus de justifier cette discrimination de genre.*

- *Le harcèlement lié au sexe d'une personne et le harcèlement sexuel sont l'un et l'autre assimilés à une discrimination fondée sur le sexe et explicitement interdits. Ils ne peuvent être justifiés.*

Le harcèlement est «la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant».

Le harcèlement sexuel est «la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant». Les deux concepts portent sur l'atteinte à la dignité d'une personne et à la création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. La grande différence réside dans le fait que, en cas de harcèlement lié au sexe de la personne, celle-ci est maltraitée du fait qu'elle est une femme ou un homme. Le harcèlement sexuel implique plutôt le fait qu'une personne fait l'objet d'avances sexuelles non désirées ou que le comportement de l'auteur du harcèlement en question vise, par exemple, à obtenir des faveurs sexuelles. Il peut dans certaines situations concrètes que la distinction entre les deux soit effectivement difficile à établir.

Comment ces concepts fondamentaux sont-ils traduits dans le droit national des États membres de l'UE et des pays de l'EEE? Fidèlement, de manière générale, et littéralement dans de nombreux cas. On observe toutefois des spécificités, des disparités et des difficultés majeures sur lesquelles il convient d'attirer l'attention.

2.1. La question de la comparaison

Il est frappant de constater, par exemple, l'importance qui est accordée, au **Royaume-Uni** en particulier, à la *comparaison*, autrement dit à la nécessité de comparer une personne traitée de manière moins favorable avec une autre personne se trouvant dans une situation comparable. Le comparateur peut être réel ou hypothétique. Dans beaucoup d'autres pays, la discrimination, ou du moins la forte présomption de discrimination, est plus aisément admise. Il suffit d'établir qu'une personne a été désavantagée parce qu'elle était une femme ou un homme, sans devoir entreprendre de comparaison de situations. En **Italie** et aux **Pays-Bas**, à l'inverse du **Royaume-Uni**, aucune référence n'est faite à une situation comparable – ce qui ne signifie pas que ce type de comparaison ne puisse intervenir dans des cas concrets; elle s'avère souvent nécessaire, entre autres, dans des affaires relatives à l'égalité de rémunération.

Au **Royaume-Uni**, l'usage des termes «fondé sur» et «de manière moins favorable» dans le contexte de la discrimination liée à la grossesse peut être considéré comme comportant une exigence de comparaison, sous une forme ou une autre; l'exigence explicite d'un comparateur a cependant été abandonnée après que la *High Court* ait déclaré qu'elle était incompatible avec le droit communautaire

et qu'il valait mieux considérer que la législation, interprétée de façon adéquate, n'exige pas de comparateur. Dans d'autres pays, il est généralement admis qu'une comparaison n'est pas exigée en cas de grossesse. Tel est également le point de vue de la CJCE, qui a considéré que le refus d'embaucher une femme parce qu'elle est enceinte constitue une discrimination directe fondée sur le sexe, laquelle est interdite. En **Estonie**, la définition de la discrimination directe fondée sur le sexe est plus large encore puisque, allant au-delà du traitement moins favorable lié à la grossesse et à l'accouchement, elle s'étend au traitement moins favorable lié à l'exercice du rôle de parent et aux obligations familiales.

2.2. Interdiction de discrimination

En ce qui concerne l'*interdiction de discrimination*, des problèmes particuliers se posent dans un certain nombre de pays en raison de l'utilisation d'autres termes que celui de «discrimination». Ainsi aux **Pays-Bas**, la discrimination a été définie à l'aide du terme plus neutre de «distinction». La Commission européenne a critiqué l'emploi de ce terme, de même que la disparité entre les définitions néerlandaises de la discrimination directe et indirecte et les définitions figurant dans les directives, et a entamé une procédure d'infraction à l'encontre des **Pays-Bas**. Une nouvelle loi va modifier la définition en utilisant le terme «discrimination» plutôt que «distinction». Dans deux autres pays, en l'occurrence la **Lettonie** et la **Norvège**, la discrimination est également définie en termes de différence de traitement – mais rien ne permet encore d'établir si la Commission a l'intention d'agir à cet égard. L'**Allemagne** a opté pour une terminologie davantage «désapprouvée» que l'établissement d'une distinction, et utilise le terme *Benachteiligung* (préjudice) au lieu de discrimination.

En **Belgique**, la situation se présente de façon assez complexe sur le plan terminologique: selon la jurisprudence établie, toute forme de discrimination, directe ou indirecte, est susceptible de justification – ce qui pose un problème de différenciation entre une «distinction» et une discrimination, étant donné que le droit communautaire ne permet pas, en principe, de justifier la discrimination directe, hormis si l'une des exceptions s'applique. La discrimination désigne dès lors une distinction qui ne peut être justifiée et s'applique aux domaines visés par la législation européenne. Dans d'autres domaines, en revanche, même une distinction directe peut être justifiée. Cette approche ne manque pas de compliquer singulièrement l'application du droit de l'égalité des genres pour le citoyen ordinaire.

2.3. Discrimination indirecte

Le concept de *discrimination indirecte* a, lui aussi, posé – et continue de poser – un certain nombre de problèmes. Jusqu'à l'adoption d'une nouvelle loi en mai 2008, la législation de la **France** ne contenait pas de définition adéquate de la discrimination directe et indirecte, et on observe encore chez les magistrats français une certaine réticence à faire usage de la notion de discrimination indirecte. Une difficulté similaire existe en **Grèce**, où la discrimination indirecte reste, dans la pratique, quasiment inconnue. Le Conseil d'État a récemment confirmé la simple généralisation en tant que justification de l'application de critères extrêmement suspects – ce qui va à l'encontre de la jurisprudence de la CJCE.

La discrimination indirecte n'a pas toujours été correctement transposée dans tous les domaines visés par la directive «refonte» (2006/54): tel est notamment le cas à **Malte**, au **Royaume-Uni** et, dans une certaine mesure, en **Estonie**. La **Lettonie** n'a pas, elle non plus, transposé ce concept de manière satisfaisante. Au **Danemark**, deux définitions de la discrimination indirecte coexistent: l'une dans la loi sur l'égalité et l'autre, légèrement différente, dans la loi sur l'égalité de traitement et la loi sur l'égalité des rémunérations. La seconde s'écarte du libellé de la législation de l'UE et pourrait permettre des justifications plus larges que le droit communautaire.

On relève cependant aussi un certain nombre d'éléments positifs. Ainsi en **Pologne**, la récente modification du code du travail a donné lieu à une amélioration fondamentale de la définition de la discrimination indirecte, qui fait désormais référence à la fois aux situations existantes et aux situations hypothétiques. Le code mentionne également, outre les disproportions défavorables, les situations particulièrement désavantageuses. Il fait enfin référence au «but légitime» et, en ce qui concerne les moyens de parvenir à ce but, au principe de proportionnalité – autant d'éléments qui faisaient défaut avant cette modification. Il est intéressant de noter qu'en **Finlande**, la victime présumée d'une discrimination indirecte doit prouver que l'impact d'un traitement déterminé équivaut à une situation moins favorable, ce qui est plus aisé à démontrer qu'un désavantage particulier.

2.4. Action positive

Tout en restant souvent controversé, le concept d'*action positive* a été transposé dans la législation de la plupart des pays. Il est, en principe, d'application dans tous les domaines visés par le droit communautaire, parmi lesquels l'emploi, les régimes de pension professionnels et l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services. L'action positive s'est principalement concentrée, à ce jour, sur l'accès à l'emploi et les conditions de travail. La question de l'action positive sera également abordée de manière succincte au point 3.2, mais il est utile de formuler ici quelques remarques générales à son propos.

Les dispositions en matière d'action positive peuvent être stipulées dans la Constitution: tel est notamment le cas en **Espagne**, en **Grèce**, à **Malte** et au **Portugal**. En **Espagne**, l'action positive est autorisée par suite d'une interprétation de deux dispositions de la Constitution par la Cour constitutionnelle. Il semblerait que seules les constitutions de la **Grèce** et du **Portugal** qualifient les mesures d'action positive de moyens de parvenir à l'égalité, plutôt que de dérogations au principe de l'égalité de traitement.

Dans d'autres pays, ces dispositions sont de nature législative. Elles sont souvent incluses dans la législation axée sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, ou dans une législation plus générale axée sur la lutte contre la discrimination (**Allemagne**, **Autriche**, **Danemark**, **Espagne**, **Finlande**, **Norvège**, **Slovénie** et **Suède** notamment). Dans certains pays, parmi lesquels la **Lituanie**, une loi spéciale a dû être adoptée pour autoriser l'action positive.

L'action positive est souvent sujette à conditions – autrement dit, elle n'est autorisée que pour autant que certaines conditions soient remplies. Ainsi aux **Pays-Bas** par exemple, la loi sur l'égalité de traitement impose les conditions suivantes: (a) une mesure positive doit avoir pour but d'atténuer ou de supprimer les désavantages subis par les femmes, (b) les désavantages subis doivent être liés au sexe, et (c) la mesure doit être proportionnée au but poursuivi. Il n'existe aucune obligation ni exigence de mettre en place ou d'exécuter des programmes d'action positive. Dans d'autres pays, parmi lesquels le **Portugal**, le caractère temporaire des mesures revêt aussi énormément d'importance.

Les dispositions en matière d'action positive revêtent en principe, comme en droit européen, un caractère facultatif – en d'autres termes, l'action positive est autorisée, mais elle ne constitue pas une obligation. Dans certains pays toutefois – **Allemagne**, **Autriche** et **Bulgarie** notamment – l'action positive est obligatoire, dans le secteur public du moins. Ainsi en **Autriche**, tous les ministres sont tenus d'adopter des plans d'action positive pour leurs administrations respectives et de fixer des objectifs contraignants en vue d'accroître la représentation des femmes. En **Allemagne**, les institutions publiques ont l'obligation d'adopter des plans en faveur de l'égalité dans le but d'accroître la représentation des femmes. En **Italie**, les actions positives sont encouragées et soutenues à l'aide d'un financement spécial; en cas de discrimination collective, le tribunal peut aller jusqu'à ordonner l'adoption d'un plan d'action positive. En **Grèce**, les mesures positives, en faveur des femmes plus particulièrement, constituent une obligation constitutionnelle pour l'ensemble des pouvoirs publics.

D'autres pays se montrent beaucoup plus réservés vis-à-vis des actions positives. En **Belgique**, par exemple, leur légitimité même reste encore incertaine. En **France**, la loi anti-discrimination n'y fait aucune référence; seul le code du travail contient quelques dispositions dans ce sens. Les mesures positives ne peuvent, en aucun cas, prendre la forme de quotas. La législation de la **Lettonie** ne contient absolument aucune disposition en matière d'action positive. Par ailleurs, la description du concept d'action positive reste problématique en **Slovaquie**. Le **Royaume-Uni** n'autorise l'action positive que dans un nombre très limité de cas. En **Roumanie**, l'action positive est prévue par la loi, mais elle n'est ni appliquée, ni bien accueillie, sur le terrain.

2.5. Harcèlement

La définition du *harcèlement* ou du *harcèlement sexuel* a suscité certaines difficultés en droit national. En **Estonie**, il semble que la législation nationale définisse plus strictement le harcèlement sexuel que les directives européennes, puisqu'elle précise que ce harcèlement doit intervenir dans le cadre d'un lien de subordination ou de dépendance, et que la personne doit rejeter ce comportement ou le tolérer parce qu'il influence l'obtention éventuelle de certains avantages. Le concept de harcèlement lié au sexe n'est, en outre, pas inclus dans la législation estonienne. Un projet de loi 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, actuellement examiné par le Parlement, veut harmoniser totalement la définition du harcèlement sexuel avec le droit communautaire. Il introduirait également un nouveau concept, à savoir le «harcèlement fondé sur le sexe», qui désignerait tout comportement non désiré qui, lié au sexe d'une personne, a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de cette personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensif. De même, la **Hongrie** applique une définition du harcèlement quelque peu plus étroite et on y observe une certaine réticence de la part du législateur vis-à-vis d'une réglementation du harcèlement sexuel. En **Espagne** également, il a fallu attendre 2007 pour que les concepts de harcèlement et de harcèlement sexuel soient inclus dans le droit national. Au **Portugal**, la récente révision du code du travail (2009) a élargi, elle aussi, la définition du harcèlement.

En **Pologne**, les récents amendements au code du travail (2008) ont considérablement amélioré les définitions du harcèlement et du harcèlement sexuel, lesquelles établissent désormais clairement la distinction entre le harcèlement sexuel et le harcèlement lié au sexe, et font référence aux effets de la création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensif. La disposition pertinente reflète désormais également, et explicitement, la notion selon laquelle la discrimination inclut le traitement moins favorable découlant du rejet du harcèlement ou du harcèlement sexuel par la personne concernée, ou de sa soumission à celui-ci. En **Finlande**, la législation franchit une étape supplémentaire dans la mesure où un employeur qui néglige de prendre des mesures pour mettre fin au harcèlement dont est victime un membre de son personnel, alors qu'il en est informé, se rend coupable de discrimination envers le salarié en question.

3. Accès à l'emploi et conditions de travail

Une large part du droit de l'UE en matière d'égalité des genres concerne l'emploi, et plus particulièrement l'accès à l'emploi, la promotion, l'accès à la formation professionnelle et les conditions de travail, y compris les conditions régissant le licenciement.⁵

La transposition dans ce domaine a pris la forme d'une loi générale sur l'égalité entre les hommes et les femmes complétée, très souvent, de modifications de la législation relative au droit du travail ou de la législation relative aux fonctionnaires. Ce processus engendre parfois des frictions importantes: ainsi en **Allemagne**, le licenciement discriminatoire n'est pas explicitement couvert par la loi générale sur l'égalité de traitement, principal acte législatif en matière d'égalité des genres. Les licenciements sont régis par le droit général du travail, et l'un des motifs les plus courants de licenciement en cas de difficulté économique est le nombre d'années de service – ce qui comporte un risque de discrimination indirecte, étant donné que les femmes ont souvent moins d'ancienneté à leur actif.

Au **Danemark**, l'élargissement du principe de l'égalité de traitement à l'adhésion et à la participation à des organisations de travailleurs et d'employeurs, comme le prévoit le droit communautaire en matière d'égalité des genres, est intervenu pratiquement en même temps que la fusion (pour d'autres raisons) du Syndicat des travailleuses avec le Syndicat général des travailleurs, qui compte une prédominance d'effectifs masculins, de sorte que la question de savoir si l'existence d'un syndicat exclusivement féminin est légitime ou non est devenue sans objet.

Si la discrimination directe et indirecte est interdite pour tous les aspects de l'emploi et du travail énumérés ci-dessus, le droit européen n'en contient pas moins une série d'exceptions au principe de l'égalité de traitement.

3.1. Exceptions

En vertu du régime général du droit de l'égalité des genres, tel qu'il est défini dans les directives du moins, la justification d'une discrimination directe n'est en principe admissible qu'au titre des exceptions stipulées dans les directives elles-mêmes – ce qui constitue une différence majeure par rapport à la discrimination indirecte, dont la justification peut s'appuyer sur un éventail plus large de motifs (voir la section 2 ci-dessus).

⁵ Pour un autre aspect essentiel de l'emploi – la rémunération – voir la section 5.

L'une des principales exceptions concerne les activités professionnelles pour l'exercice desquelles le sexe du travailleur constitue une exigence véritable et déterminante. Étant donné qu'il s'agit d'une dérogation à un principe fondamental, il convient de l'interpréter de manière stricte: l'exception est donc restreinte davantage encore par une double obligation, à savoir qu'elle doit être appropriée et nécessaire pour atteindre le but légitime recherché. Ces exigences ont notamment conduit la CJCE à ne pas accepter l'exclusion générale des femmes des *Royal Marines* (infanterie de marine de la *Royal Navy* britannique exigeant beaucoup de force musculaire et de condition physique) ou de l'armée allemande (*Bundeswehr*).⁶ Seul le caractère spécifique des postes concernés ou le contexte particulier dans lequel s'exercent les activités en question peut justifier une exception.

Avant que la directive sur l'égalité de traitement soit considérablement modifiée par la directive 2002/73, le droit de l'UE en matière d'égalité des genres faisait également des législations protectrices une catégorie spéciale d'exceptions. Certains types de dispositions de protection pouvaient se justifier à ce titre, dans la mesure surtout où il fallait protéger les femmes durant leur grossesse ou dans leur fonction de procréation. Les législations protectrices en place visaient par exemple à limiter le travail de nuit ou certaines tâches dangereuses ou pénibles (travaux miniers et de déblaiement, travail dans une atmosphère de surpression élevée, manipulation de charges lourdes, etc.). Si, dans plusieurs pays, cette législation protectrice dispensait les femmes durant leur grossesse ou était manifestement liée à la maternité ou la parentalité, l'exclusion avait, dans d'autres pays, un caractère plus général et interdisait par le travail de nuit. Il est intéressant de noter que les dispositions de protection étaient abondantes dans les pays de l'ex-Europe centrale et orientale, et, en revanche, très limitées dans les pays scandinaves. Ainsi le **Danemark** a-t-il toujours eu une tradition bien ancrée de refus de mesures de protection envers les femmes, et s'est-il contenté d'adopter les mesures de protection minimales au moment de transposer la directive relative aux travailleuses enceintes. Des raisons sociologiques et/ou historiques expliquent les disparités nationales à cet égard.

Certaines de ces mesures protectrices ont été abolies après avoir été examinées dans la perspective de leur compatibilité avec la législation de l'UE - à la suite d'une intervention de la CJCE dans plusieurs cas.⁷ En **France**, par exemple, l'interdiction du travail de nuit des femmes n'a été abolie qu'en 2001.

La CJCE a clairement établi qu'une législation protectrice est uniquement autorisée pour répondre à des besoins de protection propres aux femmes en rapport avec la grossesse et la maternité, et qu'elle ne peut servir à exclure les femmes d'un certain type d'emploi pour l'unique motif qu'elles devraient être davantage protégées que les hommes contre des risques qui concernent les hommes et les femmes de la même manière.⁸ Cette prise de position ne signifie nullement qu'aucune forme de mesure protectrice ne sera plus autorisée, mais qu'en vertu de la législation européenne actuelle en matière d'égalité des genres, ce type de mesure doit désormais relever de l'exception «sexe du travailleur en tant qu'exigence déterminante» ou des dispositions de la directive relative aux travailleuses enceintes (voir la section 4).

La transposition de l'exception au titre de laquelle le *sexe du travailleur constitue une exigence déterminante* pour l'activité visée prend essentiellement l'une des deux formes suivantes: soit la législation nationale de transposition contient une exception «générale» fixant des critères abstraits applicables à l'ensemble du domaine de l'emploi lorsque le sexe du travailleur constitue un facteur déterminant pour l'exercice d'une activité professionnelle; soit elle contient une liste précise d'activités professionnelles pour lesquelles le sexe du travailleur constitue une exigence déterminante. On trouve aussi, de toute évidence, une combinaison de ces deux approches.

Les listes couvrent habituellement l'exercice des professions suivantes: chanteurs, acteurs, mannequins ou modèles, personnel militaire (le plus souvent certaines unités des forces armées – sous-marinières dans la marine **française**, par exemple), agents de sécurité privés, gardes dans des refuges pour femmes, prestataires de soins personnels impliquant un contact physique, membres d'ordres religieux ou accès à la prêtrise. L'exception semble parfois fondée sur la nature de l'emploi, et parfois sur

⁶ Arrêt de la Cour du 26 octobre 1999, affaire C-273/97 *Angela Maria Sirdar contre The Army Board & Secretary of State for Defence*, Recueil 1999, p. I-07403 (*Sirdar*) et arrêt de la Cour du 11 janvier 2000, affaire C-285/98 *Tanja Kreil contre Bundesrepublik Deutschland*, Recueil 2000, p. I-69 (*Kreil*).

⁷ Voir notamment l'affaire C-158/91 *Procédure pénale contre Jean-Claude Levy*, Recueil 1993, p. I-04287 (*travail de nuit*).

⁸ Affaire C-222/84 *Marguerite Johnston contre Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, Recueil 1986, p. I-01651; affaire C-285/98 *Tanja Kreil contre Bundesrepublik Deutschland*, Recueil 2000, p. I-00069; affaire C-203/03 *Commission des Communautés européennes contre République d'Autriche*, Recueil 2005, p. I-00935.

le contexte dans lequel l'activité visée doit s'exercer. Il arrive qu'une exception semble spécifique, mais qu'elle s'avère en définitive assez large. Des exceptions libellées de façon très générale, en **Estonie** et en **République tchèque** notamment, suscitent certaines inquiétudes en raison de leur formulation assez ouverte, peu transparente et se prêtant mal à l'appréciation.

En **Slovaquie**, l'exception relative aux activités religieuses s'étendait apparemment aux personnes travaillant pour des organisations religieuses, et semblait par conséquent aller trop loin. Les considérations religieuses sont, en effet, l'un des motifs systématiquement invoqués dans de nombreux pays pour justifier une dérogation. Même dans les pays où des fonctions ecclésiastiques sont désormais accessibles aux femmes (tel est le cas notamment dans l'Église du peuple **danois** et dans l'Église évangélique luthérienne de **Finlande**), les femmes prêtres ne jouissent pas nécessairement de la pleine égalité, et d'autres communautés religieuses restent en-dehors de la législation sur l'égalité des genres. Cependant, en **Bulgarie** notamment, des exceptions fondées sur des considérations religieuses ne peuvent être justifiées a priori.

3.2. Action positive (suite!)

L'action positive est considérée elle aussi, dans un certain nombre de pays, comme une dérogation au principe de l'égalité de traitement. Dans d'autres pays, toutefois, elle est envisagée comme un instrument d'instauration d'une réelle égalité dans la vie de tous les jours. En **Grèce** et au **Portugal**, comme cela a été souligné à la section 2, la Constitution elle-même consacre les mesures d'action positive en tant que moyen de parvenir à l'égalité.

Ceci étant dit, il n'en reste pas moins que, comme déjà indiqué (section 2), les mesures d'action positive restent peu courantes et sont rarement envisagées comme une priorité par le pouvoir législatif, par les partenaires sociaux et par les employeurs. Il semble que, là où elles existent, elles se concentrent davantage dans le secteur public. Dans plusieurs pays en effet, parmi lesquels l'**Allemagne** et l'**Autriche**, le secteur public fait l'objet de dispositions spécifiques à cet égard, ainsi que d'obligations plus précises concernant l'adoption de mesures d'action positive. Lorsque tel n'est pas le cas – autrement dit en l'absence d'obligations – le secteur public est à tout le moins encouragé de prendre des mesures de ce type.

Les actions positives sont généralement de nature volontaire dans le secteur privé, lequel est rarement soumis à des obligations en la matière. En **Estonie**, toutefois, les employeurs sont tenus par la loi de promouvoir l'égalité de traitement en veillant notamment à ce que des personnes des deux sexes soient recrutées pour pourvoir les postes vacants, à ce que le nombre d'hommes et de femmes embauchés à différents postes soit aussi égal que possible, et à ce que l'égalité de traitement soit garantie en termes de promotion; ils doivent également créer des conditions de travail convenant à la fois aux femmes et aux hommes, et favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Si les objectifs et les quotas en matière de promotion ou d'embauche restent encore assez rares, les mesures visant à faciliter la formation professionnelle des femmes deviennent plus fréquentes. Plusieurs pays adoptent, au titre d'actions positives, des mesures destinées à concilier la vie professionnelle et familiale: tel est notamment le cas de l'**Islande**, de l'**Italie**, de la **Lettonie** et du **Liechtenstein**.

Enfin, un certain nombre de pays, parmi lesquels l'**Italie**, ont mis en place des incitations financières pour favoriser l'adoption de mesures d'action positive; elles s'adressent le plus souvent au secteur privé et peuvent également prévoir des prix et labels pour récompenser les bonnes pratiques.

3.3. Grossesse et maternité: une exception?

La protection des femmes en rapport avec *la grossesse et la maternité* constitue une autre exception importante au principe de l'égalité de traitement ou, pourrait-on dire, une différenciation nécessaire. Ce point est abordé à la section suivante.

4. Protection de la grossesse et de la maternité; congé parental

4.1. Grossesse et maternité

La discrimination liée à la grossesse doit être considérée comme une discrimination directe en vertu du droit de l'UE et, par conséquent, dans les États membres également. De même, les troubles et

complications en rapport avec la grossesse, susceptibles d'engendrer une incapacité de travail, font partie des risques inhérents à la grossesse et un traitement moins favorable, voire un licenciement, pour ce motif est dès lors assimilé, lui aussi, à une discrimination directe. Enfin, l'interdiction de discrimination couvre tout traitement moins favorable envers une femme en raison de son état de grossesse ou de sa maternité.

Dans le même temps, la protection de la grossesse et de la maternité peut justifier une différenciation de traitement à l'égard des femmes concernées. Les droits spéciaux en rapport avec la grossesse et la maternité – tel le congé de maternité – ne constituent donc pas une discrimination envers les hommes. Longtemps envisagés comme une exception au principe de l'égalité de traitement, ces droits sont plutôt considérés aujourd'hui comme un moyen de garantir l'application du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'accès à l'emploi et de conditions de travail. Ils visent, en réalité, à prendre en compte la différence biologique fondamentale entre les femmes et les hommes.

La directive relative aux travailleuses enceintes a été adoptée en 1992 pour renforcer cette protection. Ses principales dispositions portent sur une période de congé de maternité de 14 semaines au moins, sur le droit de retrouver le même emploi ou un emploi équivalent, et sur le versement d'une prestation adéquate durant le congé de grossesse et de maternité. Une disposition importante porte par ailleurs sur la protection contre le licenciement entre le début de la grossesse et la fin du congé de maternité. Outre le congé et l'emploi, la directive protège la santé et la sécurité des travailleuses enceintes et allaitantes. En cas de risque pour la santé et la sécurité, ou d'effet sur la grossesse ou l'allaitement – ce risque étant déterminé sur la base de lignes directrices précises -, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires, à savoir adapter les conditions de travail, déplacer la travailleuse vers un autre poste ou, faute d'une autre solution, lui accorder un congé temporaire. Une récente proposition modifiant la directive relative aux travailleuses enceintes porterait à 18 semaines la durée minimale du congé de maternité.⁹

La protection de la grossesse et de la maternité est souvent réglementée par une législation spécifique au niveau national (loi sur la protection de la maternité en **Autriche**, par exemple) et/ou dans le cadre des conditions de travail visées par le droit général du travail, lesquelles peuvent figurer dans un code du travail ou, dans certains cas, dans des dispositions législatives spécifiquement consacrées à la santé et la sécurité.

Par souci de clarté, la *discrimination fondée sur la grossesse* est explicitement définie, en **Finlande**, comme étant *constitutive d'une discrimination directe*. Il est intéressant de noter également qu'une différence de traitement fondée sur la parentalité est définie comme une discrimination indirecte, et que les dispositions en question protègent aussi les hommes assumant des responsabilités familiales. Des dispositions analogues existent en **Slovénie**, où le traitement moins favorable de travailleurs en rapport avec un congé parental est également considéré comme une discrimination. De même, la législation du **Danemark** et de la **Grèce** interdisent la discrimination liée à la grossesse, à la maternité, au congé de maternité, au congé parental, au congé d'adoption et au congé de paternité. Il convient de rappeler ici qu'avant la transposition de la directive relative à l'égalité de traitement, la législation **danoise** n'interdisait pas aux employeurs de licencier une femme enceinte, ou de lui réserver un traitement moins favorable, et que cette pratique était assez courante.

En **Italie**, en revanche, la législation ne contient aucune mention assimilant explicitement la discrimination liée à la grossesse et la maternité à une discrimination directe. Tel est également le cas, entre autres, en **Lituanie**, en **Suède** et en **Pologne**.

Toutes les législations nationales, ou presque, prévoient une importante *protection contre le licenciement* d'une travailleuse enceinte ou d'une personne en congé de maternité – ce licenciement n'étant possible que pour un nombre limité et exhaustif de motifs particuliers, parmi lesquels la faillite de l'entreprise. Le licenciement d'une travailleuse enceinte ou d'une femme en congé de maternité est parfois présumé illégal et considéré, dans certains pays, comme nul et sans effet. Une indemnisation est

⁹ 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, disponible sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=402>, consulté pour la dernière fois le 19 juin 2009.

toujours prévue: elle s'élève en moyenne à un montant correspondant à six mois de salaire au maximum, et elle est souvent complétée de dommages-intérêts à titre de sanction. La réintégration de la travailleuse est parfois exigée.

Dans la plupart des pays, les travailleuses *revenant au travail* à l'issue de leur congé de maternité bénéficient également d'une protection contre un traitement moins favorable. La loi leur garantit généralement le droit de retrouver le même emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire. Quelques pays n'offrent cependant pas cette garantie, ou ne le font pas de manière explicite (**Belgique** notamment).

Toutes les législations nationales prévoient un *congé de maternité* d'une durée minimale de 14 semaines conformément à la directive relative aux travailleuses enceintes. De nombreux pays ont fixé des périodes plus longues. Ainsi au **Royaume-Uni** et en **Irlande**, toutes les salariées ont droit à un congé de maternité de 26 semaines et bénéficient de prestations de maternité obligatoires. La durée du congé de maternité varie d'un pays à l'autre puisqu'il va d'une période assez extrême de 410 jours (soit 58 semaines environ) en **Bulgarie** à 14 semaines en **Allemagne**. La durée moyenne de ce congé est, dans l'ensemble, de 16 à 20 semaines. Plusieurs pays prévoient également la conjugaison de plusieurs formes de congé: une période de congé de maternité exclusivement réservée à la mère, directement suivie d'une période de congé parental prise, à leur choix, par l'un ou l'autre des parents. Tel est notamment le cas en **Suède**, où le congé de maternité de 14 semaines est immédiatement suivi d'un congé parental à prendre jusqu'à ce que l'enfant soit âgé de 18 mois. Un système analogue est également envisagé en **Pologne**. Dans la plupart des pays, la période de congé de maternité comprend une partie obligatoire et une partie facultative – la première devant habituellement être prise immédiatement avant et immédiatement après l'accouchement. En **Grèce** la totalité de la période de congé (17 semaines dans le secteur privé, 5 mois dans le secteur public) est obligatoire. Une période équivalente de congé de maternité est accordée en cas d'adoption.¹⁰

Dans la plupart des pays, les salariées ont droit, durant leur congé de maternité, à une prestation minimale dont le montant est souvent lié à l'ancienneté ou aux cotisations versées à la sécurité sociale. Il arrive cependant que cette prestation soit augmentée pour correspondre au salaire intégral grâce à des dispositions contenues dans des conventions collectives ou d'autres accords: tel est notamment le cas au **Danemark**, en **Suède** ou en **Irlande**. Dans plusieurs pays, parmi lesquels les **Pays-Bas** et l'**Allemagne**, les salariées reçoivent simplement 100% de leur rémunération. Au **Danemark**, afin de «neutraliser» le coût qu'une grossesse et le congé y relatif peuvent engendrer pour les employeurs, ceux-ci sont tenus de cotiser à un fonds qui les rembourse, à son tour, de tous les frais liés aux situations de grossesse, de maternité, de congé parental, etc.

Il est intéressant de noter que, même si la protection de la grossesse et de la maternité est généralement très forte – au plan législatif du moins –, les actions en justice restent rares. Les affaires dont les juridictions nationales sont saisies en la matière portent principalement sur la question du licenciement. Les femmes hésitent à intenter une action par crainte des représailles, d'une part, et, d'autre part, par manque de preuves ou par conviction que ce type d'action fera plus de tort que de bien. Il n'est pas rare qu'un employeur ait pour stratégie de pousser la salariée à démissionner «volontairement». La loi contenue dans les textes est donc très différente de la loi pratiquée sur le terrain.

4.2. Congé parental

L'une des difficultés récurrentes en matière d'égalité des genres dans l'emploi réside dans la conciliation entre vie familiale/privée et vie professionnelle. Sans avoir été adoptée en tant que directive spécifiquement axée sur l'égalité des genres, la directive relative au congé parental (96/34) joue un rôle important à cet égard dans la mesure où elle fixe des prescriptions minimales destinées à faciliter cette conciliation. Elle prévoit entre autres l'octroi à tous les parents d'un droit non transférable au congé parental. Celui-ci doit avoir une durée de trois mois au moins et être pris entre le moment de la naissance

¹⁰ Pour un résumé de l'analyse d'impact accompagnant la 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, SEC(2008) 2596, disponible sur <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2008:2595:FIN:FR:PDF>, consulté pour la dernière fois le 19 juin 2009.

ou de l'adoption de l'enfant et son huitième anniversaire. Les travailleurs exerçant le droit à ce congé doivent être protégés contre un licenciement et ont le droit de retrouver, à l'issue de leur congé parental, le même emploi ou un emploi équivalent.

Dans la plupart des pays européens, le congé parental est un droit individuel et non transférable (c'est-à-dire non transférable à d'autres personnes) accordé aux parents biologiques et aux parents adoptifs. La durée du congé parental varie d'un pays à l'autre, mais elle est partout de trois mois au moins, conformément à la directive en la matière. La limite supérieure (âge maximum de l'enfant) autorisée pour la prise d'un congé parental varie également: elle est fixée à 2 ans et demi en **Autriche**, à 3 ans en **France** et en **Allemagne**, à 4 ans dans le secteur public et à 3 ans et demi dans le secteur privé en **Grèce**, et à 8 ans en **Italie** et en **Lettonie**, par exemple. Presque partout, le congé peut être pris en une fois ou être fragmenté. Le congé parental n'est généralement pas rémunéré, même si certaines allocations, souvent modestes, peuvent être octroyées au titre de la sécurité sociale (tel est le cas en **Belgique**, en **Bulgarie** et, après un certain délai, également en **Estonie**). Le congé est rémunéré sous la forme d'une prestation de la sécurité sociale et un délai de carence s'applique. Dans d'autres pays, le congé peut également être partiellement rémunéré par l'employeur dans le cadre d'une convention collective (**Danemark**, **France** et **Suède**, par exemple).

Alors que le droit au congé est souvent transférable entre les parents, ce sont généralement les femmes qui l'exercent – l'une des raisons étant probablement que ce congé n'est pas toujours rémunéré. Plusieurs pays ont adopté des mesures visant à encourager les pères à prendre un congé parental: ainsi en **Italie**, la durée de ce congé passe de dix à onze mois lorsque le père en prend au moins trois. La **Norvège** offre un autre exemple, puisque le droit à six semaines – et bientôt à dix semaines – de congé parental rémunéré alloué au père ne peut pas être transféré à la mère: si le père ne l'exerce pas, le droit à ce congé est perdu. En **Grèce**, le congé n'est pas transférable dans le secteur privé, mais il l'est dans le secteur public. En **Finlande**, il existe un «mois du père» non transférable et une prestation parentale est allouée pour autant que «l'autre» parent prenne au moins 2 des 14 mois de congé. La **Slovénie** a opté pour un congé de paternité assez généreux de 90 jours.

Comme en cas de grossesse et de maternité, le licenciement est absolument interdit, dans la plupart des pays, s'il est lié au congé parental. Seules quelques justifications limitées sont admises. De même, un travailleur revenant au travail à l'issue d'un congé parental est protégé, presque partout, contre un traitement moins favorable. Il a généralement la garantie de retrouver le même emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire. Quelques pays n'offrent cependant pas cette garantie, ou n'assurent pas le même niveau de protection (**Allemagne**, **Autriche**, **Belgique** et **Slovénie** notamment).

De manière générale, la même protection est assurée aux parents biologiques et aux parents adoptifs prenant un congé parental.

Comme dans le cas de la grossesse et de la maternité, les droits au congé parental sont le plus souvent clairement libellés et vont, dans de nombreux cas, au-delà des exigences de l'UE. Leur application sur le terrain est cependant loin d'être efficace et le contentieux reste peu abondant. Ici également, les textes de loi sont une chose, et la réalité quotidienne en est une autre.

Adoptée plus récemment, la directive «refonte» (2006/54) vise explicitement et à plusieurs reprises la question de la conciliation entre vie professionnelle, privée et familiale. Les États membres sont plus particulièrement invités à encourager les partenaires sociaux à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, et des règles de travail souples, pour faciliter une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Certains pays font référence à cette conciliation dans leur législation anti-discrimination. Dans beaucoup d'autres, toutefois, cette référence fait défaut (tel est notamment le cas en **Allemagne**, en **Belgique**, au **Danemark**, en **Finlande**, en **France**, en **Irlande**, en **République tchèque** et en **Roumanie**). Il ne faudrait pas en conclure pour autant qu'aucune attention n'est accordée à la conciliation entre vie professionnelle, privée et familiale: il est fréquent en effet que la question soit visée par des dispositions qui ne font pas partie de la législation relative à la discrimination fondée sur le sexe, et notamment par le droit du travail ou par d'autres instruments juridiques plus spécifiques tels que des actes régissant l'aménagement du temps de travail ou d'autres formes de congé à temps plein ou à temps partiel à des fins de conciliation.¹¹

¹¹ Pour une analyse plus détaillée, voir S. Burri *Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries*, Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres, Commission

5. Égalité des rémunérations

Comme déjà signalé plus haut, le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de même valeur, qui figure aujourd'hui dans l'article 141 du traité CE, a été consacré dès le traité de 1957. Une directive a été adoptée en 1975 pour en faciliter la mise en œuvre. La discrimination directe comme la discrimination indirecte sont interdites – mais il faut bien constater que l'instauration de principes juridiques ne suffit pas à supprimer l'inégalité de rémunération entre les hommes et les femmes: aujourd'hui encore, malheureusement, cet écart salarial reste l'une des principales préoccupations en matière d'égalité des genres dans la mesure où il ne se comble que très lentement et où, au sein de l'UE, les femmes gagnent encore en moyenne 15% de moins que les hommes. Les différences observées trouvent partiellement leur origine dans d'autres facteurs que le sexe, et l'on peut notamment citer à cet égard les choix de carrière traditionnellement masculins et féminins; le fait que les hommes tendent à prêter davantage d'heures supplémentaires (mieux rémunérées) que les femmes; le déséquilibre hommes-femmes au niveau de la répartition des responsabilités familiales; les «plafonds de verre»; le travail à temps partiel, très souvent largement féminisé; la ségrégation professionnelle, etc. Il n'en reste pas moins qu'une partie des disparités observées peuvent uniquement s'expliquer par l'existence d'une discrimination salariale – que le principe de l'égalité des rémunérations peut précisément contribuer à faire disparaître.¹²

L'aspect le plus frappant en ce qui concerne la question de l'égalité des rémunérations est l'interprétation très large de la notion de «rémunération» par la CJCE. La rémunération couvre non seulement le salaire ou traitement de base, mais également, par exemple, les majorations pour heures supplémentaires, les primes spéciales versées par l'employeur, les indemnités de déplacement, l'indemnisation pour participation à des cours et des stages de formation, les indemnités versées en cas de licenciement, et les pensions professionnelles. L'élargissement de l'article 141 aux régimes professionnels de pension s'est avéré un élément particulièrement important (voir la section 6).

Un autre point important doit être souligné, à savoir le fait que la directive relative à l'égalité des rémunérations exige des États membres qu'ils prennent les mesures nécessaires pour que des dispositions qui figurent dans des conventions collectives, des barèmes, des accords de salaires ou des contrats individuels de travail et qui sont contraires au principe de l'égalité des rémunérations soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées. Elle prévoit en outre que, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système doit être basé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins, et établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

Le principe de l'égalité des rémunérations consacré par le droit communautaire est, de manière générale, pleinement reflété dans la législation des États membres et des pays de l'EEE. Il est souvent consacré à la fois au niveau constitutionnel et au niveau législatif, que ce soit dans le cadre du droit général du travail ou d'actes législatifs spécifiquement axés sur la lutte contre la discrimination. La discrimination directe et la discrimination indirecte sont explicitement couvertes, de même, le plus souvent, que l'obligation d'une même rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur.

5.1. Qu'est-ce qu'une «rémunération» et qu'est-ce qu'une «valeur égale»?

Tout comme au niveau de l'UE, la notion de *rémunération* est interprétée de façon très large dans la plupart des pays puisqu'elle couvre non seulement le salaire proprement dit, mais également une série d'avantages accessoires. Autrement dit, la rémunération peut inclure la rétribution proprement dite, en espèces ou en nature, mais également diverses gratifications, pourboires, primes de logement, primes de mariage, indemnités de licenciement et indemnités de maladie, ainsi que la rétribution des heures supplémentaires et autres avantages annexes. Le **Portugal** fait exception dans la mesure où le concept de rémunération y est plus étroit que dans le droit communautaire.

européenne, disponible sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=fr&moreDocuments=yes>, consulté pour la dernière fois le 19 juin 2009.

¹² À propos de l'écart de rémunération, voir S. Prechal *Legal Aspects of the Gender Pay Gap*, Réseau des experts juridiques dans les domaines de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité entre les hommes et les femmes (Commission européenne), 2007, disponible sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=fr&moreDocuments=yes>, consulté pour la dernière fois le 19 juin 2009.

Plusieurs pays, parmi lesquels l'**Allemagne**, la **Hongrie** et la **République tchèque**, ont défini des critères permettant d'établir la «même valeur» du travail exécuté. Il convient par exemple de prendre en compte la complexité du travail, le niveau de responsabilité, la pénibilité (y compris le stress physique et psychologique), les conditions dans lesquelles le travail est effectué, l'efficacité, l'expérience et les aptitudes et qualifications requises. Il est intéressant de noter que l'**Islande** reconnaît qu'un travail peut avoir substantiellement la même valeur même si la formation requise est différente. Par ailleurs, d'autres pays n'ont inclus aucune disposition comparable dans leur législation (**Lettonie** et **Slovénie** notamment). Aucun critère n'a été prévu en **Grèce**, où les anciens systèmes de classification professionnelle, non réaménagés, restent largement appliqués avec un risque majeur de discrimination indirecte.

5.2. Rôle des conventions collectives et des employeurs

La révision des barèmes salariaux et des systèmes de classification professionnelle est une démarche particulièrement utile pour concrétiser le principe de l'égalité des rémunérations, mais ce processus n'a pas été mené en profondeur partout. Il convient de préciser en outre que, même lorsque la discrimination directe a été abolie, on ne peut toujours affirmer avec certitude que les barèmes et systèmes en question sont appliqués de façon réellement neutre en termes de genre – la discrimination indirecte étant moins facile à déceler et à éradiquer. Un problème particulier supplémentaire se pose dans la mesure où des tâches principalement exécutées par des femmes sont souvent considérées comme ayant moins de valeur. Cette situation est notamment observée en **Norvège**, où la ségrégation du marché du travail est particulièrement forte. Les arguments avancés pour justifier les écarts de rémunération sont souvent la «valeur sur le marché» et les «différences historiques».

D'autres justifications régulièrement avancées dans de nombreux pays, et généralement admises, sont les différences au niveau de la formation, la pénurie de main-d'œuvre, l'ancienneté, la qualité du travail et l'efficacité – autant d'éléments qui font effectivement partie intégrante des critères utilisés pour établir la «même valeur».

Des critères nouveaux et plus objectifs s'avèrent souvent indispensables pour étayer le réexamen des barèmes salariaux et des systèmes de classification professionnelle. Certains États membres se sont dotés de règles, de lignes directrices et d'autres outils contenant des critères permettant une évaluation neutre de la valeur du travail. Des évaluations plus efficaces et neutres en termes de genre peuvent également être développées par les entreprises elles-mêmes, le plus souvent dans le cadre d'un projet concerté. Dans plusieurs pays, les organismes de promotion de l'égalité et les services de l'inspection du travail peuvent enquêter sur le caractère (indirectement) discriminatoire des systèmes de classification professionnelle. En **Belgique**, le gouvernement fédéral s'efforce de mettre au point des systèmes de classification professionnelle qui soient neutres en termes de genre.

Les *conventions collectives* sont l'un des principaux instruments susceptibles de contribuer à l'égalité des rémunérations. Elles contiennent, en principe, des dispositions concernant le salaire en tant que tel (elles peuvent même inclure des barèmes salariaux), et les associent fréquemment à la question de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes. Une autre formule consiste à considérer que l'égalité des rémunérations est visée par les dispositions plus générales en matière d'égalité des genres contenues dans la convention collective concernée. Un problème peut cependant se poser dans la mesure où les systèmes salariaux comprennent des composantes différentes de la rémunération. Il arrive fréquemment que les conventions collectives fixent uniquement le salaire minimum ou le salaire de base – les autres éléments de la rémunération étant négociés sur base individuelle ou laissés à l'appréciation, voire à la discrétion, de l'employeur. On constate qu'il existe peu de transparence à cet égard et que, dans la majorité des pays concernés, le revenu individuel est considéré comme confidentiel, ce qui ne permet pas d'établir l'existence éventuelle d'une discrimination. En **Estonie** pourtant, les salariés ont le droit de demander des explications concernant les bases du calcul salarial.

Étant donné l'importance des conventions collectives, plusieurs pays ont imposé des obligations explicites aux partenaires sociaux en exigeant notamment que les accords comportent des dispositions en matière d'égalité des rémunérations. Ces obligations peuvent cependant aller beaucoup plus loin: ainsi en **France**, par exemple, la législation prévoit que les négociations collectives sur les salaires, obligatoirement organisées chaque année dans les entreprises, doivent également inclure un chapitre

consacré à l'égalité. Les partenaires sociaux sont tenus d'instaurer, au titre de cette obligation, un instrument permettant de mesurer l'égalité salariale et de faire annuellement rapport sur les avancées réalisées. La loi précise que la rémunération inclut le salaire, mais également d'autres avantages, en espèces ou en nature. Plusieurs dispositions doivent garantir que cette négociation a bien lieu.¹³

Dans d'autres pays, les *obligations* sont plutôt *imposées aux employeurs* – lesquels peuvent être tenus de surveiller les pratiques salariales sur le lieu de travail et de présenter des rapports, analyses et plans d'action annuels en matière d'égalité des rémunérations. Il semblerait que l'établissement de rapports sur les structures salariales ou des statistiques salariées ventilées selon le genre au niveau de l'entreprise s'avère un moyen particulièrement efficace pour mettre en évidence les discriminations salariales éventuelles. La pratique a dès lors été rendue obligatoire dans certains pays, et notamment en **France**. Dans d'autres pays, tel le **Royaume-Uni**, l'obligation n'existe pas en tant que telle, mais des bilans en matière d'égalité des rémunérations sont effectués sur une base volontaire. Une mesure d'incitation a été adoptée sous la forme d'un label attribué aux employeurs qui appliquent de bonnes pratiques en la matière.

5.3. Application de l'égalité des rémunérations

Enfin, l'application efficace de la législation pertinente en matière d'égalité des rémunérations par les cours et tribunaux revêt, elle aussi, une importance majeure. Malheureusement, quelques actions en justice seulement sont intentées chaque année (et quelques affaires supplémentaires portées devant les organismes chargés de la promotion de l'égalité). L'une des raisons de la rareté du contentieux réside sans doute dans l'obligation fréquente pour la victime présumée de trouver un comparateur. La comparaison est, en principe, limitée au lieu de travail ou à l'entreprise qui occupe le travailleur ou qui est couvert(e) par la même convention collective. La comparaison avec un autre secteur ou une autre entreprise n'est généralement pas autorisée. Le **Royaume-Uni** est notoire pour son approche très étroite en matière de comparateur dans les affaires touchant à l'égalité des rémunérations. La loi définit, dans ce contexte, le «comparateur adéquat» comme une personne du sexe opposé qui travaille pour le même employeur, dans le même établissement ou dans un établissement similaire en termes de conditions, et qui effectue un «travail analogue», «un travail classé comme équivalent» (dans le cadre d'une évaluation des postes réalisée par l'employeur) ou «un travail de même valeur».

La preuve de la discrimination salariale pose également un problème majeur dans la mesure où l'information requise revêt un caractère personnel et confidentiel; elle est en outre difficilement accessible, voire totalement indisponible. Ainsi en **Finlande**, par exemple, il s'avère souvent impossible de procéder à une comparaison avec un «travail de même valeur» tant l'information concernant d'autres postes est difficile à obtenir. En **Allemagne**, il est malaisé d'établir l'existence d'une discrimination fondée sur le genre au sein d'une entreprise parce qu'il n'est pas obligatoire de publier les salaires et les avantages accessoires des travailleurs – bien qu'il existe certaines propositions dans ce sens. Le principal argument avancé est la protection des données personnelles, alors que celles-ci pourraient être rendues anonymes. En **Lettonie** également, l'information sur les salaires est considérée comme confidentielle (hormis pour les représentants des travailleurs et/ou les représentants des syndicats, qui doivent pouvoir accéder à cette information, mais sont tenus de ne pas la divulguer) et aucun mécanisme efficace n'a été mis en place pour contrôler les systèmes salariaux dans les entreprises privées.

6. Régimes professionnels de pension

Comme déjà indiqué plus haut, la CJCE a clairement établi dans sa jurisprudence – et dans le célèbre arrêt *Barber* en particulier¹⁴ – que les régimes professionnels de pension doivent être considérés comme une rémunération et respecter également, par conséquent, le principe de l'égalité de traitement. Selon la Cour européenne, et à l'inverse des régimes dits «légaux» qui seront examinés à la section 7, l'article 141 CE s'applique aux régimes:

¹³ Voir S. Laulom «Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes en France», *Revue du droit européen de l'égalité des genres* n° 1/2009 p. 5-15, bientôt disponible sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=fr>

¹⁴ Affaire C-262/88 *Douglas Harvey Barber contre Guardian Royal Exchange Assurance Group*, Recueil 1990, p. I-1889.

- i) qui résultent soit d'une concertation entre partenaires sociaux, soit d'une décision unilatérale de l'employeur;
- ii) dont le financement est assuré entièrement par l'employeur ou à la fois par ce dernier et par les travailleurs; et
- iii) auxquelles l'affiliation résulte de la relation de travail avec un employeur déterminé.

Cette jurisprudence a eu pour effet principal de rendre incompatibles avec l'article 141 CE certaines dispositions de la directive relative aux régimes professionnels, adoptée entre-temps; ces dispositions ont dès lors dû être modifiées. Les éléments de discrimination les plus frappants de la directive étaient le maintien d'un âge différent d'admission à la retraite pour les femmes et pour les hommes, et l'exclusion des veufs du bénéfice des prestations de survivants.¹⁵ Ces formes de discrimination n'étaient plus autorisées à la lumière de la jurisprudence de la CJCE. De même, en ce qui concerne l'utilisation de facteurs actuariels différenciés selon le sexe et différents – en particulier l'espérance de vie différente des femmes et des hommes (autrement dit le fait que les femmes vivent, en moyenne, plus longtemps, ce qui signifie également qu'elles ont besoin plus longtemps de leur pension de vieillesse) – la CJCE a «corrigé» dans une certaine mesure la directive relative aux régimes professionnels (86/378).¹⁶

La jurisprudence en matière de régimes professionnels de pension a eu un impact considérable sur l'égalité de traitement à cet égard dans les États membres où l'on avait cru que l'article 141 CE n'était pas d'application et où certaines formes de discrimination étaient encore admises.

6.1. Incertitude quant à la nature des régimes nationaux

Outre le problème découlant du fait que certains pays avaient initialement cru que l'article 141 ne s'appliquait pas à leurs régimes nationaux, la distinction entre régimes professionnels et régimes légaux a été – et reste – une source de confusion. Étant donné en effet que, dans certains pays, les caractéristiques du régime national de sécurité sociale ne correspondent pas au concept de «régimes professionnels de pension», les gouvernements concernés ont estimé qu'il n'était pas nécessaire de transposer les dispositions communautaires en matière de régimes professionnels de sécurité sociale, même après que la directive initiale ait été modifiée (**Bulgarie, Finlande, Lettonie** (pour ce qui concerne les pensions dites «d'ancienneté»), **Roumanie, Slovaquie et Suède** entre autres).

Les problèmes qui en découlent sont notamment illustrés par la situation en **Grèce**, où le concept de régimes professionnels de pension est pratiquement inconnu. Il s'avère, par conséquent, malaisé d'établir si les régimes helléniques de sécurité sociale relèvent ou non de ce concept. Dans un récent arrêt, toutefois, la CJCE a considéré que le régime national des pensions civiles et militaires, défini dans un code, devait être considéré comme une pension professionnelle aux fins de l'application du droit de l'égalité des genres de l'UE. En différenciant les travailleurs et les travailleuses en termes d'âge d'admission à la pension et d'ancienneté, les dispositions du code violaient, par conséquent, le principe de l'égalité de traitement. La CJCE a clairement établi en outre que ce type de différence ne pouvait être justifié en tant que forme d'action positive car les mesures en question ne peuvent être considérées comme contribuant à aider les femmes à mener leur vie professionnelle sur pied d'égalité avec les hommes.¹⁷

Toute la question était, en l'occurrence, de savoir si le régime hellénique devait être considéré comme un régime légal, auquel cas une longue liste d'exceptions, parmi lesquelles des différences au niveau de l'âge de la retraite, pourraient être d'application. La CJCE a conclu en sens contraire.

La **Grèce** n'est cependant pas le seul pays confronté à ce problème. La distinction entre régime légal et régime professionnel pose (et a posé) problème dans plusieurs «anciens» États membres tels que la **France, l'Italie, l'Autriche, le Royaume-Uni, la Finlande et le Danemark**. D'autre part, certains «nouveaux» États membres, et les ex-États communistes en particulier, ont réaménagé leur système de

¹⁵ La jurisprudence de la CJCE fait, au sens strict, une différence entre l'âge de la retraite entendu comme l'âge auquel les femmes ou les hommes doivent quitter leur emploi, qui doit être le même, et l'âge auquel les femmes et les hommes remplissent les conditions pour l'obtention des pensions de vieillesse et pensions connexes. Cette différence peut être maintenue dans certains régimes. Voir la section 7 consacrée aux régimes légaux de sécurité sociale.

¹⁶ Voir la directive 86/378 telle que modifiée par la directive 96/97.

¹⁷ Affaire C-559/07, *Commission des Communautés européennes contre République hellénique*, non encore publiée au Recueil; voir également l'affaire C-46/07, *Commission des Communautés européennes contre Italie*, non encore publiée au Recueil.

sécurité sociale conformément au «modèle de la Banque mondiale» (**Bulgarie** et **Hongrie**, par exemple). Or ce modèle n'adopte pas la structure à trois piliers (régimes légaux, professionnels et privés) utilisée dans le cadre de l'UE, mais opte pour la distinction entre régimes gérés par l'État, régime d'épargne obligatoire en gestion privée et régimes d'épargne volontaire – et il semblerait que l'application des critères communautaires à ce modèle soit moins évidente. D'autres raisons encore peuvent expliquer l'absence de corrélation entre la structure nationale de sécurité sociale et la structure adoptée par l'UE. Tel est notamment le cas en **République tchèque**, mais cela n'a pas empêché la CJCE de déclarer dans son arrêt de décembre 2008 que ce pays avait manqué à ses obligations d'adopter (toutes) les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer aux directives relatives à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de pension.¹⁸

6.2. Facteurs actuariels

Comme signalé plus haut, l'utilisation de facteurs actuariels différenciés selon le sexe reste autorisée, dans certaines limites, par la directive relative aux régimes professionnels. Tous les États membres et les pays de l'EEE ont-ils fait usage de cette possibilité? Un coup d'œil aux régimes professionnels conduit aux constatations suivantes:

- l'usage de données actuarielles identiques pour les deux sexes – à savoir l'utilisation de la même espérance moyenne de vie pour les hommes et pour les femmes en ce qui concerne la pension de vieillesse – est courant au **Danemark**, en **France** et en **Islande**, de même que dans certains régimes de grande envergure aux **Pays-Bas**, en **Suède** et en **Grèce**.
- des facteurs actuariels différenciés selon le sexe sont utilisés notamment en **Allemagne**, en **Belgique**, en **Italie**, au **Liechtenstein**, à **Malte**, en **Norvège**, au **Royaume-Uni** et dans un certain nombre de régimes aux **Pays-Bas**, en **Espagne** et au **Luxembourg**. Cette utilisation n'est pas interdite en **Italie**, mais aucun régime professionnel n'y fait, à l'heure actuelle, de distinction entre hommes et femmes en appliquant des facteurs actuariels sexospécifiques. En **Autriche**, une nouvelle disposition (2007) de la loi sur les pensions privées autorise l'utilisation de données actuarielles différenciées selon le sexe.

7. Régimes légaux de sécurité sociale

L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de régime légal de sécurité sociale a été introduite en 1979 (directive 79/7). Ces régimes font bénéficier les travailleurs de prestations qui relèvent davantage d'une politique sociale – générale – que d'une relation de travail. Ils assurent une protection en cas de maladie, d'invalidité, de vieillesse, d'accident du travail et de maladie professionnelle, et de chômage. Les prestations de survivants et les prestations familiales en sont, en principe, exclues. La directive contient une longue liste de dérogations, c'est-à-dire de domaines dans lesquels une discrimination reste autorisée.

Les deux dérogations les plus importantes portent sur:

- la fixation d'un âge de retraite différent entre les hommes et les femmes pour l'octroi des pensions de vieillesse et des pensions de retraite;
- certains avantages accordés aux personnes qui ont élevé des enfants et qui ont parfois interrompu leur emploi à cette fin.

La directive a eu, en dépit de ces dérogations, un impact considérable dans plusieurs États membres tels que les **Pays-Bas**, la **Belgique**, l'**Allemagne**, le **Royaume-Uni** et l'**Irlande**.

Plusieurs litiges ont d'ailleurs porté sur le point de savoir si un régime était légal ou professionnel – question particulièrement importante dans la mesure où, comme déjà signalé à la section 6, certaines

¹⁸ Affaire C-41/08, *Commission des Communautés européennes contre République tchèque*, non encore publié au Recueil.

exceptions sont autorisées dans le cadre des régimes légaux, mais interdites en ce qui concerne les régimes professionnels.

La plupart des mesures de transposition adoptées par les États membres ont consisté à modifier les règles régissant les divers systèmes. Dans de nombreux cas, la législation en matière de sécurité sociale est complexe et contient une multitude de dispositions. L'introduction de l'égalité des genres dans ce domaine a requis, elle aussi, le réexamen de toutes les dispositions concernées.

Dans certains États membres, les dispositions contenues dans la législation générale sur l'égalité concernent également la sécurité sociale. Ainsi en **Belgique**, par exemple, la loi de 2007 sur l'égalité des genres inclut une interdiction de discrimination au niveau des régimes légaux de sécurité sociale.

7.1. Prestations familiales et prestations de survivants

Les prestations familiales et les prestations de survivants ne sont pas couvertes par la directive relative aux régimes légaux. Il est néanmoins intéressant de signaler que la discrimination fondée sur le genre a été abolie à cet égard dans la plupart des États membres et des pays de l'EEE, indépendamment des exigences de l'UE. Un régime transitoire en vue de l'instauration de l'égalité vis-à-vis de ces prestations existe dans deux États membres, en l'occurrence l'**Allemagne** et la **Suède**. Seul Chypre n'a pas encore totalement instauré l'égalité pour ces deux types de prestations.

7.2. Aide sociale

L'aide sociale est partiellement exclue du champ de la directive: l'interdiction de discrimination contenue dans cette dernière lui est uniquement applicable, en effet, lorsque l'aide en question vise à compléter ou remplacer les régimes obligatoires. Il semble toutefois que, de manière générale, les systèmes d'aide sociale soient à tout le moins neutres en termes de genre (ce qui signifie malheureusement que les hommes comme les femmes sont parfois traités de façon inadéquate, autrement dit que les prestations sont peu élevées pour les uns comme pour les autres). Un élément déroge au principe de l'égalité de traitement en matière d'aide sociale, en l'occurrence la discrimination indirecte que peut constituer une condition de ressources, que bon nombre de régimes semblent prévoir moyennant des modalités diverses. La condition de ressources serait cependant probablement considérée comme objectivement justifiée si elle devait être soumise à une cour ou un tribunal, CJCE incluse. Il ressort en effet de la jurisprudence de la CJCE qu'en ce qui concerne les régimes garantissant un niveau minimum de subsistance, les États membres peuvent prendre en compte le fait que les personnes à charge de leur conjoint ont moins besoin d'une allocation que les personnes célibataires – une approche incontestablement motivée par la nécessité de maîtriser les dépenses sociales.¹⁹ Étant donné qu'il y a encore toujours davantage de femmes qui dépendent de leur mari que l'inverse, les femmes sont, en définitive, moins nombreuses que les hommes à pouvoir prétendre à l'aide en question.

7.3. Dérogations au principe de l'égalité de traitement: périodes consacrées aux soins

On observe une tendance analogue en ce qui concerne les dérogations au principe de l'égalité de traitement dans la mesure où de nombreux pays ont aboli de leur propre initiative la discrimination fondée sur le genre. Comme signalé plus haut, les deux dérogations principales concernent les périodes consacrées aux soins et l'âge d'admission à la retraite.

Les périodes consacrées aux soins sont prises en compte, sous une forme ou une autre, dans un certain nombre de pays. Toute une série de ces «avantages» découlent, en réalité, du fait que la femme ou, de façon plus générale, l'un des deux parents, s'est occupé d'élever les enfants. Ils peuvent prendre la forme de périodes ouvrant droit aux avantages (périodes de congé néanmoins prises en compte aux fins de (certains types de) sécurité sociale), de primes diverses ou de cotisations notionnelles – tout dépend du régime national considéré.

La majorité des pays concernés semblent opter, en ce qui concerne les périodes consacrées aux soins, pour des avantages neutres en termes de genre. En **France**, la bonification de 2 ans par enfant accordée aux mères a été maintenue. Dans une affaire récente, toutefois, la Cour de cassation a considéré qu'en application de l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme, cette

¹⁹ Affaire C-229/89 *Commission des Communautés européennes contre Royaume de Belgique*, Recueil 1991, p. I-02205.

différence de traitement entre les hommes et les femmes allait à l'encontre de la Convention, et qu'elle ne pouvait être admise qu'en présence d'une justification objective et raisonnable.²⁰ Par conséquent, le requérant, un père ayant élevé ses six enfants, peut réclamer les mêmes prestations de retraite qu'une femme. Dans plusieurs pays, il existe des présomptions en faveur des femmes (**Allemagne** et **Italie** notamment) ou des prestations réservées aux femmes (**Chypre, Italie**). En **Grèce**, les femmes occupées dans le secteur privé ont un droit prioritaire à une bonification de service/pension – autrement dit, ce n'est que si elles n'exercent pas ce droit que le père peut en bénéficier, à condition qu'il soit assuré sous le même régime. En **Lituanie**, les avantages liés aux régimes de pension de vieillesse sont neutres en termes de genre, hormis une exception en faveur des femmes qui ont élevé, jusqu'à l'âge de huit ans, sept enfants ou davantage.

7.4. Dérogations au principe de l'égalité de traitement: âges de retraite différents

En ce qui concerne la différence traditionnelle au niveau de l'âge d'admission à la pension, la situation en vigueur dans les États membres de l'UE et les pays de l'EEE en termes de régimes légaux peut être globalement décrite comme suit:

- dans plusieurs pays, il n'y a pas de différence à cet égard (**Chypre, France, Islande, Irlande, Liechtenstein** (depuis 2001), **Pays-Bas, Norvège, Portugal, Suède, Luxembourg, Espagne**);
- dans d'autres pays, un processus d'égalisation de l'âge du départ à la retraite est en cours ou a eu lieu, parfois accompagné de dispositions transitoires de longue haleine (**Autriche, Belgique, Royaume-Uni** (mesures transitoires jusqu'en 2020), **Estonie, Allemagne, Malte, Slovaquie, Hongrie**);
- dans les pays restants, la différence d'âge d'admission à la pension est maintenue (**Bulgarie, République tchèque** (lorsqu'une femme a élevé des enfants), **Italie** (la différence a, en réalité, été réintroduite), **Lituanie, Pologne, Roumanie, Slovaquie, Grèce**).

Il est intéressant de constater que ce sont les anciens pays «socialistes» qui maintiennent cette différence, la considérant comme équitable dans la mesure où elle compense l'inégalité des conditions de travail entre les hommes et les femmes. Bien que cette différence ait donné lieu à plusieurs actions en justice, les requérants (masculins) ont été déboutés, du moins en **République tchèque**. L'âge plus précoce de la pension accordé aux femmes qui ont élevé un ou plusieurs enfants ne s'applique pas aux hommes, même s'ils élèvent seuls leurs enfants. La Cour constitutionnelle tchèque a confirmé cette forme de discrimination. Comme indiqué à la section 6, la CJCE a, pour sa part, un autre avis sur cette différence dans les affaires touchant à l'âge de la pension. En matière de sécurité sociale obligatoire, toutefois, elle ne peut infirmer le libellé explicite de la directive relative aux régimes légaux.

8. Travailleurs indépendants et conjoints aidants

La protection contre la discrimination fondée sur le genre envers les travailleurs indépendants et leurs conjoints, lorsque ces derniers ne sont ni salariés ni associés, est un domaine complexe et moins avancé du droit européen. D'une part, les États membres sont tenus de prendre les mesures nécessaires afin que soient éliminées toutes dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement, notamment en ce qui concerne la création, l'installation ou l'extension d'une entreprise ou le commencement ou l'extension de toute autre forme d'activité de travailleur indépendant, y compris les facilités financières. D'autre part, plusieurs autres obligations conférées par la directive pertinente (86/613) sont, en revanche, assez peu contraignantes.

Ainsi par exemple, en ce qui concerne la protection des travailleurs indépendants féminins et des conjointes aidantes pendant leur grossesse et leur maternité, les États membres sont simplement invités à examiner si, et dans quelles conditions, ces personnes peuvent avoir accès à des services de remplacement temporaire ou à des services sociaux nationaux existants, ou peuvent bénéficier de prestations en espèces. La directive ne fixe pas de normes minimales et ne prévoit pas que ces groupes

²⁰ Cour de cassation, 19 février 2009, n° 07-20668.

bénéficient de droits indépendants pour accéder à ces services ou ces prestations en espèces. Elle se contente par ailleurs, en ce qui concerne un autre problème essentiel, à savoir l'absence fréquente et totale de statut professionnel des conjoints aidants, de demander aux États membres d'étudier les possibilités de faire reconnaître leur travail. Il est important, dans ce contexte, de signaler que la directive relative à l'exercice d'une activité indépendante fait actuellement l'objet d'un réexamen.²¹

Nul ne s'étonnera dès lors que, dans de nombreux États membres, la protection de cette catégorie de personnes aille au-delà des modestes exigences de la directive.

Il convient cependant de préciser que diverses autres directives touchant à l'égalité des genres visent, elles aussi, l'égalité de traitement des travailleurs indépendants – mais à certains égards seulement. La directive 2002/73, par exemple, a introduit le principe de la non-discrimination en ce qui concerne l'accès au travail indépendant. La directive 2004/113 – ou «directive sur les biens et services» dont il sera question plus loin – vise, elle aussi, les travailleurs indépendants dans la mesure où elle exige l'égalité de traitement en ce qui concerne, par exemple, la location d'un hébergement et l'offre de services tels que les services bancaires et d'assurance et autres services financiers.

Son caractère peu contraignant fait que la directive n'a eu, dans la plupart des pays, qu'une incidence assez limitée. D'autres dispositions en matière d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes exerçant une activité indépendante figurent souvent dans la législation relative à l'égalité des genres. Dans plusieurs pays, les règles et recommandations formulées dans la directive ont élargi la protection sociale des travailleurs indépendants et/ou des conjoints aidants.

Même si la plupart des pays ont pris des mesures pour éliminer les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement, on peut se demander à juste titre à quel point cette *abolition des dispositions discriminatoires* prévoit également l'élimination de la discrimination indirecte. Le fait que des normes légales discriminatoires aient été abolies ne signifie pas nécessairement, en effet, que l'égalité soit devenue une réalité sur le terrain. La discrimination indirecte, en particulier, reste largement répandue – comme en témoigne notamment la persistance d'une forte ségrégation fondée sur le genre dans le domaine du travail indépendant.

8.1. Droits liés à la grossesse et à la maternité, et droits parentaux

La protection de la grossesse et de la maternité des travailleuses indépendantes et des conjointes aidantes, de même que leurs droits parentaux, sont souvent étroitement liés à leur possibilité d'accéder aux régimes de sécurité sociale de façon générale. Dans certains pays, la législation relative à la *grossesse* et à la *maternité* (ainsi qu'à l'adoption dans de nombreux cas) s'applique aux femmes exerçant une activité indépendante – mais les conditions sont moins favorables que pour les travailleuses salariées. En **Irlande**, par exemple, les indépendantes ont droit à des prestations de congé de maternité et d'adoption, et, en **Italie**, il existe une allocation de maternité pour les travailleuses indépendantes et, dans certains secteurs d'activité, un congé parental rémunéré de trois mois. En **Norvège**, les femmes indépendantes bénéficient intégralement des prestations de maternité depuis 2008. En **Finlande**, tous les parents ont droit à des prestations durant le congé parental, y compris les travailleurs indépendants. Il arrive que seuls certains groupes particuliers de travailleurs indépendants aient droit au congé parental rémunéré, mais les conditions sont parfois moins favorables que pour les salariés.

Les épouses aidantes bénéficient, elles aussi, d'une protection liée à la maternité dans un certain nombre de pays. Dans certains cas, leur adhésion au régime de protection est soumise à des conditions particulières, et des conditions moins favorables sont parfois appliquées aux personnes travaillant dans le secteur agricole.

La protection de la santé et de la sécurité des travailleuses indépendantes et des conjointes aidantes enceintes mérite une attention particulière, de même que leurs conditions d'accès à des régimes privés d'assurance en rapport avec la grossesse et la maternité. Aux **Pays-Bas** et au **Portugal**, par exemple, les femmes exerçant une activité indépendante éprouvent de vives difficultés à adhérer à un régime privé d'assurance-maladie, en particulier pour ce qui concerne l'assurance liée au congé de grossesse et de maternité.

²¹ 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, disponible sur <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=608&langId=fr>, consulté pour la dernière fois le 19 juin 2009.

Il n'existe, dans la plupart des pays, aucune disposition en matière de services de *remplacement temporaire*, et cette lacune pose un problème majeur. Des facilités spécifiques peuvent néanmoins exister, tel le système de remplacement instauré dans le secteur agricole en **Finlande** ou le système de remplacement organisé par les compagnies d'assurance et réglementé en vertu de la loi sur l'aide aux entreprises en **Autriche**. Des prestations en vue du remplacement temporaire sont parfois accordées, mais leur montant est assez peu élevé et leur durée d'octroi assez courte.

8.2. Statut professionnel des conjoints aidants

Comme déjà signalé, le *statut professionnel des conjoints aidants*, et leur statut au titre du régime de sécurité sociale en particulier, est une problématique complexe qui engendre de multiples difficultés pour cette catégorie de travailleurs. Plusieurs pays ont pris des mesures importantes à cet égard: l'**Espagne**, par exemple, a récemment institué un nouveau statut juridique (2007) de façon à reconnaître le travail et la protection sociale des conjoints aidants.

Une certaine reconnaissance du statut des conjoints aidants se reflète dans les régimes de sécurité sociale des pays où l'affiliation est obligatoire. Des critères supplémentaires sont le plus souvent appliqués, le conjoint aidant devant avoir un revenu imposable et/ou atteindre un certain niveau de revenu, par exemple. Les conjoints aidants bénéficient, dans ce type de systèmes, de droits individuels.

En **Belgique**, l'affiliation au système général de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants, qui couvre notamment les prestations en cas de maladie et certaines prestations en cas de maternité, a été rendue obligatoire pour les conjoints aidants également. En **Slovénie**, les travailleurs indépendants et les conjoints aidants sont couverts par des systèmes obligatoires de sécurité sociale, et peuvent bénéficier à certaines conditions d'allocations et de congés de maternité et parentaux. Au **Portugal**, les dispositions en matière de maternité applicables aux travailleuses dépendantes ont été partiellement étendues aux travailleuses indépendantes; ces dernières, qui incluent les conjointes aidantes, sont également couvertes par un régime de sécurité sociale. En vertu de la loi **hongroise**, les membres aidants de la famille (qui forment une catégorie plus large que les conjoints aidants) sont couverts par le régime de sécurité sociale sur une base obligatoire pour autant qu'ils gagnent un tiers au moins du salaire minimum légal. En **France**, depuis 2005, le conjoint d'un travailleur indépendant doit décider, lorsqu'elle/il participe à l'activité de son conjoint, si c'est en qualité de salarié(e), d'associé(e) ou de conjoint collaborateur. Dans ce dernier cas, le conjoint collaborateur doit cotiser à un régime de pension. Il peut en outre réclamer une prestation de maladie et une allocation journalière de maternité, plus une prestation en vue de son remplacement temporaire. Le conjoint peut également demander une allocation pour remplacement temporaire en vue d'un congé de paternité. Dans le secteur agricole, ces droits sont également accordés aux couples qui ne sont pas mariés devant la loi, mais qui ont conclu un pacte civil de solidarité. À Chypre, les conjoints aidants sont obligatoirement couverts par le régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants, et ils ont droit aux prestations aux mêmes conditions, y compris l'allocation de maternité. Une certaine forme de reconnaissance, conjuguée à une couverture obligatoire de sécurité sociale, existe également à **Chypre**, en **République tchèque** et au **Royaume-Uni**.

Plusieurs pays ont un système mixte de couverture obligatoire pour certains risques et d'assurance volontaire pour d'autres. Au **Danemark**, par exemple, les hommes et les femmes exerçant une activité indépendante, et les conjoints aidants, sont couverts par le système de sécurité sociale. Toutefois, certains risques (chômage, accident du travail et maladie professionnelle) sont uniquement assurés pour autant que les travailleurs indépendants et les conjoints aidants adhèrent au système à titre volontaire. Aux **Pays-Bas**, les conjoints aidants sont automatiquement couverts par la loi sur la pension de vieillesse et la loi sur la pension de survivant, et peuvent réclamer une aide sociale. D'autres risques peuvent être couverts par une assurance privée.

Dans d'autres pays, les conjoints aidants peuvent adhérer à certains régimes de sécurité sociale sur une base volontaire, sous réserve généralement du versement de cotisations. Tel est notamment le cas en **Autriche**. En **Allemagne**, ni les travailleuses indépendantes ni les épouses aidantes ne bénéficient de la moindre protection en rapport avec la grossesse et la maternité, à moins d'avoir adhéré volontairement au régime de sécurité sociale et versé les cotisations requises. Une allocation parentale est versée aux personnes couvertes par la sécurité sociale obligatoire, à savoir les agriculteurs et les membres des professions libérales.

La situation concernant le statut légal des conjoints aidants, dans la perspective du régime de sécurité sociale en particulier, est peu claire en **Bulgarie** et il n'existe, dans différents pays, absolument aucune protection ni reconnaissance à leur égard (**Slovaquie** et **Irlande** entre autres).

9. Biens et services

L'égalité de traitement entre femmes et hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services a été introduite assez récemment (2004) dans le droit de l'UE en matière d'égalité des genres. La directive 2004/112 est en effet la toute première directive à aborder les questions d'égalité entre hommes et femmes en dehors du domaine de l'emploi. Elle interdit, dans le cadre de toute offre ou fourniture de biens ou de services, la discrimination directe et indirecte, y compris le traitement moins favorable des femmes pour des raisons liées à la grossesse et la maternité, le harcèlement et le harcèlement sexuel, et l'injonction de discriminer. Elle contient également une disposition relative à l'action positive.

Une exception majeure doit néanmoins être soulignée: la directive ne s'applique ni au contenu des médias et de la publicité ni à l'éducation. Une autre exception concerne les biens et les services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe lorsqu'il existe une justification d'agir de la sorte – étant entendu que, même dans ce cas, le but doit être légitime et les moyens d'y parvenir à la fois appropriés et nécessaires. Des dispositions spéciales sont prévues dans le domaine de l'assurance: en principe, l'utilisation du sexe comme facteur dans le calcul des primes et des prestations ne peut entraîner de différences en matière de primes et de prestations individuelles. Certaines dérogations permettant néanmoins d'utiliser des données actuarielles différentes selon le sexe – le fait notamment que les femmes vivent, en moyenne, plus longtemps que les hommes. Mais, en tout état de cause, les frais liés à la grossesse et à la maternité ne peuvent entraîner, pour les assurés, de différences en matière de primes et de prestations individuelles.

La directive a été transposée dans la plupart des États membres par la modification de la législation existante²², même si, dans certains pays, une nouvelle législation a été élaborée pour régler la discrimination fondée sur le sexe en rapport avec les biens et les services. Dans de nombreux pays, la législation va au-delà des exigences de la directive puisqu'elle s'étend à des domaines explicitement exclus de celle-ci. Ainsi par exemple, la discrimination fondée sur le genre est réglementée dans l'éducation en **Belgique**, en **France**, en **Slovaquie**, en **Suède**, en **Grèce**, en **Hongrie**, en **Irlande**, en **Lituanie**, à **Malte**, aux **Pays-Bas**, en **Espagne** et en **Finlande**.

La **Grèce**, l'**Irlande**, l'**Espagne**, **Malte**, la **France** et la **Belgique** couvrent également la discrimination dans le domaine des *médias et de la publicité*. La législation **lituanienne** interdit les publicités humiliantes et les celles qui incitent le public à considérer qu'un sexe est supérieur à l'autre.

En revanche, certaines limitations se sont parfois insinuées lors le processus de transposition: ainsi en **Allemagne**, la législation régit exclusivement, en termes d'accès, les biens et les services relevant de contrats «grand public» - à savoir des contrats conclus à des conditions similaires avec de multiples parties, généralement sans référence à l'identité de l'autre partie, ou lorsque l'identité de cette personne revêt peu d'importance. Cette restriction est pour le moins sujette à caution dans une perspective de transposition adéquate de la directive.

Les concepts essentiels ont, de manière générale, été mis en œuvre de façon satisfaisante. La principale difficulté réside dans le caractère assez abstrait et vague de la législation de transposition nationale, en particulier du fait qu'elle ne définit pas les «biens» et les «services». De même, étant donné que la transposition est relativement récente, seul l'avenir dira son incidence sur la vie quotidienne. Quelques aspects majeurs sont brièvement examinés ci-après.

²² Pour une discussion détaillée, voir S. Burri & A. McColgan *Sex-segregated Services*, réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres, Commission européenne 2008, disponible sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=frn&moreDocuments=yes>, consulté pour la dernière fois le 19 juin 2009, et S. Burri & A. McColgan *Sex Discrimination in the Access to and Supply of Goods and Services and the Transposition of Directive 2004/113/EC*, Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres, Commission européenne, à paraître.

9.1. Grossesse, maternité et rôle parental

La *discrimination liée à la grossesse et la maternité* est un phénomène assez largement répandu.

En **Pologne**, par exemple, il est fréquent que des propriétaires refusent de louer des appartements à des femmes enceintes ou à des familles ayant des enfants en bas âge. Dans certains pays, les femmes enceintes ou les femmes avec de jeunes enfants éprouvent également des difficultés pour obtenir des prêts, même si ceux-ci sont liés à une entreprise. Les restrictions imposées aux femmes enceintes en ce qui concerne les voyages aériens – lesquelles ne sont pas toujours nécessaires ni objectivement justifiées – sont une autre illustration de la discrimination fondée sur la grossesse.

Il est important, dans ce contexte, de signaler que la plupart des pays réglementent désormais explicitement la discrimination liée à la grossesse et la maternité dans le domaine des biens et des services (**Autriche, Belgique, Chypre, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Malte, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni et Slovaquie** notamment). Dans un certain nombre d'autres pays, toutefois, la discrimination liée à la grossesse et la maternité ne fait l'objet d'aucune réglementation, ou d'une réglementation implicite seulement. Qu'il faille, ou non, considérer cette situation comme problématique dépend largement du contexte national. L'absence de dispositions spécifiques concernant l'allaitement peut, elle aussi, constituer une forme préoccupante de discrimination.

La *discrimination envers les parents*, et plus particulièrement envers les parents de jeunes enfants qui se heurtent à des difficultés pour accéder, par exemple, à des lieux ou des transports publics, est une autre manifestation de discrimination étroitement liée à la maternité. En **Estonie**, une publicité pour des séjours de thalassothérapie «sans enfants» a suscité une controverse assez vive. Bien que la directive et, par conséquent, la législation de transposition ne réglementent pas la discrimination à l'encontre des parents, cette forme de discrimination peut être assimilée à une discrimination indirecte. Dans plusieurs pays, la discrimination envers les parents existe et équivaut à une discrimination directe fondée sur le genre. Ainsi en **Roumanie**, le Conseil national pour la lutte contre la discrimination a été saisi d'une affaire portant sur le refus d'hôpitaux d'autoriser les pères à séjourner avec des enfants hospitalisés.

9.2. Action positive

La plupart des législations nationales prévoient – en termes prudents, dans certains cas - une *action positive* dans le domaine de l'accès et de la fourniture de biens et de services. Ce type d'action peut se concrétiser, par exemple, par l'instauration d'«universités pour femmes» ou d'autres mécanismes destinés à encourager les femmes à s'engager dans des matières techniques (**Allemagne** notamment). D'autres pays en revanche – **Lettonie, Malte, Slovaquie, France et Royaume-Uni** – n'autorisent pas l'action positive, ou la limitent fortement.

9.3. Dérogations au principe de l'égalité de traitement

Des *différences de traitement* sont permises en vertu de la directive «si la fourniture de biens et de services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est justifiée par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont appropriés et nécessaires». La plupart des législations de transposition ont adopté cette disposition et semblent conformes, de manière générale du moins, à la directive. Certains pays – **Pays-Bas, Royaume-Uni et Irlande** – font une énumération explicite des cas autorisés de traitement différencié.

On peut citer à titre d'exemples à cet égard les services destinés aux femmes victimes de violence domestique ou sexuelle, les installations sanitaires, les vestiaires et chambres à coucher, les saunas, les piscines, les clubs de fitness, les écoles de conduite pour femmes et les services sécurisés de taxi. Le traitement différencié peut être justifié dans ces diverses situations sur la base de motifs tels que la vie privée, la décence, des considérations de sécurité, etc. Une différence de traitement dans le cadre de concours de beauté ou sportifs peut, elle aussi, se justifier. Dans le domaine de l'assurance sur la vie, la justification peut résider dans l'existence même d'une différence pertinente au niveau du sexe – avec le risque que les compagnies d'assurance recourent de façon excessive aux facteurs actuariels. L'utilisation de données actuarielles différenciées selon le sexe est notamment admise, à certaines conditions, en **Autriche**, en **Belgique**, en **Bulgarie** et en **Estonie**.

On observe néanmoins des cas dans lesquels la différence de traitement est davantage sujette à caution, tels les clubs réservés aux hommes ou les cafés pour femmes. Quoi qu'il en soit, dans une décision très controversée à propos d'un club de golf d'**Irlande** refusant l'affiliation aux femmes, la *High Court* a admis «qu'il n'y avait rien d'intrinsèquement répréhensible au fait que des personnes recherchent – dans un contexte social – la compagnie de personnes du même sexe».²³

La directive comme les législations nationales de transposition interdisent totalement des pratiques telles que la tarification différenciée au niveau de l'accès et des services dans les boîtes de nuit, ou la différenciation des structures tarifaires au niveau des services de rencontre. En **Autriche**, par exemple, la Commission pour l'égalité de traitement a rendu en janvier 2009 une décision concernant la légalité d'une pratique consistant à offrir l'entrée gratuite aux femmes (mais pas aux hommes) dans une boîte de nuit. La Commission a considéré qu'il s'agissait d'une discrimination directe à l'encontre des hommes. L'affaire offre également un bon exemple d'injonction de discriminer, étant donné que le propriétaire du lieu avait donné des instructions dans ce sens aux préposés à la caisse. Ce type de différenciation renforce incontestablement les stéréotypes de genre et la «chosification» des femmes au lieu de lutter contre la discrimination fondée sur le sexe.

10. Mise en application

Une part importante du droit de l'UE relatif à la discrimination fondée sur le genre porte sur la défense des droits en matière d'égalité de traitement. Des dispositions ont en effet été adoptées concernant la protection au moyen de procédures judiciaires; les voies de recours, sanctions et réparations; la charge de la preuve; et la protection contre les représailles. La promotion de l'égalité de traitement au travers d'organismes spécialement institués à cet effet et au travers du dialogue social est également considérée comme essentielle.

Avant d'examiner brièvement ces divers aspects, il n'est sans doute pas inutile de rappeler trois éléments plus généraux: «l'effet direct» du droit de l'égalité des genres, le rôle de la CJCE et le rôle de la Commission européenne.

En 1975, dans la célèbre affaire *Defrenne II*, la CJCE a établi que les particuliers peuvent invoquer l'article 119 du traité CEE (devenu l'article 141 du traité CE) devant les juridictions nationales pour obtenir une rémunération égale pour un même travail ou un travail de même valeur, sans discrimination fondée sur le sexe.

La jurisprudence ultérieure a précisé que les directives pouvaient être invoquées devant les juridictions nationales, mais avec certaines limites. Quoi qu'il en soit, cette possibilité de recourir au droit européen de l'égalité des genres dans le cadre de procédures nationales constitue un instrument puissant dans la mesure où les particuliers peuvent faire respecter les droits à l'égalité que la législation européenne leur confère lorsque cette dernière n'a pas bien été transposée dans l'ordre juridique national, ou lorsqu'elle n'est pas appliquée ou défendue de manière adéquate.

Lorsque le droit de l'UE en matière d'égalité des genres est invoqué devant une juridiction nationale, celle-ci a la possibilité, et parfois même l'obligation, de demander une décision à titre préjudiciel – sorte d'avis contraignant sur l'interprétation des dispositions du droit communautaire – à la CJCE (article 234 du traité CE). La CJCE a délivré depuis 1971, dans le domaine de l'égalité de traitement, plus de deux cent arrêts contraignants, qui ont parfois conféré des interprétations de très large portée aux dispositions visées; tel est le cas de l'arrêt *Defrenne II*. La CJCE a joué, de façon générale, un rôle très important – grâce notamment à cette procédure préjudicielle – dans l'amélioration des possibilités offertes aux femmes et aux hommes de faire respecter leurs droits à l'égalité.

Enfin, la Commission européenne joue, elle aussi, un rôle important dans la mise en application du droit communautaire en matière d'égalité des genres. Elle suit et analyse la façon dont les États membres remplissent, ou non, leurs obligations en termes de transposition des dispositions du traité et des directives. Elle peut également mener des enquêtes à propos de problèmes précis dans un État membre particulier, soit de sa propre initiative ou sur la base de plaintes émanant de particuliers ou d'organisations – la procédure d'introduction de ce type de plainte auprès des services de la Commission

²³ *Equality Authority contre Portmarnock Golf Club & Ors* [2005] IEHC 235, 10 juin 2005 (en appel).

étant assez aisée. La Commission est habilitée à porter une affaire devant la CJCE. Si la Cour estime que l'État membre n'a pas rempli une obligation qui lui incombe en vertu du droit de l'UE, y compris en matière d'égalité des genres, et que l'État membre ne prend pas les mesures nécessaires pour se conformer à l'arrêt de la CJCE dans le délai imparti, des amendes peuvent même lui être infligées.

10.1. Procédures judiciaires

Les États membres ont l'obligation de veiller à ce que les procédures judiciaires soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par la non-application à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans le cadre desquelles la discrimination est présumée s'être produite ont cessé. En vertu de la jurisprudence de la CJCE, les juridictions nationales doivent assurer une protection judiciaire efficace et garantir l'accès aux procédures judiciaires.²⁴

Dans un certain nombre de pays, les juridictions chargées de faire appliquer le droit en matière d'égalité sont des *juridictions du travail spécialisées*. On peut citer à titre d'exemples le Tribunal du travail à **Chypre**, le Tribunal pour l'égalité en **Irlande**, les juridictions spéciales du travail et de la sécurité sociale en **Pologne**, et les juridictions du travail au **Royaume-Uni**. La raison d'être de ces juridictions spécialisées est, en général, leur accessibilité pour les salariés – laquelle se traduit notamment par le caractère relativement informel et le faible coût des procédures. Il convient de préciser toutefois que ces juridictions n'ont pas le monopole de l'application des droits en matière d'égalité entre hommes et femmes: il arrive que des juridictions civiles, voire pénales, soient également impliquées.

L'une des grandes caractéristiques des juridictions instituées dans la majorité des pays – parmi lesquels l'**Allemagne**, l'**Autriche**, la **Belgique**, l'**Estonie**, la **France**, la **Grèce**, la **Lettonie**, la **Lituanie**, le **Luxembourg**, les **Pays-Bas** et le **Portugal** – réside dans la séparation des compétences entre *les juridictions civiles et les juridictions administratives*. De surcroît, dans de nombreux pays, les travailleurs du secteur public, et les fonctionnaires en particulier, se trouvent dans une situation particulière et des dispositions spéciales peuvent exister au niveau de l'administration de la justice; tel est notamment le cas aux **Pays-Bas** et en **Grèce**, où une juridiction spéciale a été récemment mise en place en vertu de la Constitution pour entendre les affaires relatives à la rémunération des fonctionnaires.

Il semblerait que l'invocation du droit pénal dans le cadre d'affaires relevant du droit du travail/de l'égalité des genres soit une question délicate, surtout dans les États membres qui préfèrent faire respecter la loi par des voies administratives et civiles (voir également le point 10.2 ci-après).

Une procédure judiciaire est une expérience stressante de façon générale, et plus encore lorsqu'il s'agit d'une affaire de discrimination. Les victimes présumées de discrimination se trouvent souvent, en outre, dans une situation de dépendance et, partant, de vulnérabilité. Intenter une action en justice peut s'avérer difficile, ne serait-ce que d'un point de vue financier. Aussi les organisations agissant pour le compte de la victime, ou lui apportant un soutien, peuvent-elles jouer un rôle extrêmement important – et même crucial en ce qui concerne la fourniture de biens et de services en raison des difficultés particulières associées à un contentieux individuel dans ce domaine, car les sommes à récupérer sont faibles par rapport au coût élevé d'une action en justice. C'est pourquoi le droit de l'UE en matière d'égalité des chances prévoit que les *organisations et associations* ayant, conformément aux critères définis dans la législation nationale, un intérêt légitime dans le respect des dispositions contenues dans les directives relatives à l'égalité, peuvent ester en justice. Ces organisations (associations de défense des droits des femmes ou organisations syndicales, par exemple) peuvent engager – que ce soit au nom du plaignant/de la plaignante ou pour le/la soutenir, moyennant son approbation – toute procédure judiciaire ou administrative prévue pour faire respecter les obligations visées par les directives relatives à l'égalité de traitement.

Les modalités dépendent largement des dispositions législatives nationales. D'un côté, au **Portugal** par exemple, les ONG et autres associations exerçant leur activité dans le domaine de l'égalité des genres, et très souvent les syndicats, peuvent participer à une action juridique, ou la promouvoir, en vue de défendre les intérêts collectifs, même en l'absence d'une victime particulière. De même, en **Islande**, des organisations intentent des actions en leur propre nom ou au nom de la victime présumée. En **France**, en **Bulgarie**, aux **Pays-Bas**, en **Espagne**, en **Roumanie**, en **Pologne** et en **Italie** également, des

²⁴ Jurisprudence constante depuis l'affaire C-222/84 *Marguerite Johnston contre Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, Recueil 1986, p. I-01651.

organisations et des syndicats intentent, à certaines conditions, des actions pour le compte de victimes, et assistent effectivement les intéressés en justice. En **Italie**, les conseillers en matière d'égalité sont habilités, eux aussi, à aider des victimes ou à agir en leur propre nom en cas de discrimination collective. Des règles similaires pour ce qui concerne les actions menées par des organisations en cas de discrimination collective existent également en **Hongrie** et, depuis 2008, en **Slovaquie**.

Dans d'autres pays, tel le **Luxembourg**, une approbation ministérielle est exigée pour que des organisations sans but lucratif puissent intenter une action pour le compte de victimes; en **Autriche** aussi, seules les organisations ayant un mandat conféré par la loi peuvent assister en justice les victimes de discrimination.

Dans de nombreux pays, les organismes de promotion de l'égalité peuvent également agir pour le compte de victimes de discrimination ou au moins les soutenir (voir le point 10.5 ci-après).

D'un autre côté, dans certains pays tels que l'**Allemagne**, la **Finlande** et la **Slovénie**, les ONG, les groupes d'intérêts et autres entités juridiques ne peuvent se présenter en justice.

Les procédures judiciaires sont fréquemment précédées d'une *procédure administrative* et de nombreuses affaires peuvent déjà être résolues à ce niveau, ou devant un organisme de promotion de l'égalité (voir le point 10.5 ci-après) ou encore par l'intermédiaire des services de l'*inspection du travail*. Ces derniers remplissent, dans de nombreux pays, une fonction importante pour faire respecter la législation relative à l'égalité: tel est notamment le cas en **Allemagne**, en **Belgique**, en **Grèce**, en **Italie**, au **Luxembourg**, au **Portugal**, en **Roumanie**, en **Slovaquie** et en **Slovénie**.

La *conciliation*, explicitement mentionnée dans la directive «refonte», précède également les procédures judiciaires. Dans plusieurs pays, la conciliation est obligatoire avant qu'une action soit intentée devant certaines juridictions, ou pour certains types de litiges. Ainsi au **Liechtenstein**, la conciliation est obligatoire avant de pouvoir intenter une action en justice. En **France** et en **Allemagne**, elle n'est obligatoire en tant que première étape d'une procédure judiciaire que s'il s'agit d'une action auprès de juridictions du travail. Dans d'autres pays, parmi lesquels la **Belgique** et l'**Italie**, le caractère obligatoire de la conciliation est réservé à certains types de litiges, à savoir des litiges individuels dans le premier cas et des litiges collectifs dans le second. La conciliation peut jouer un rôle important même lorsqu'elle n'est pas obligatoire, comme c'est notamment le cas au **Royaume-Uni** et en **Irlande**. La *médiation* peut jouer, elle aussi, un rôle considérable.

10.2. Sanctions et réparations

Le non-respect de l'interdiction de discrimination doit donner lieu à des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, qui peuvent comprendre le versement d'indemnités à la victime.

Ces exigences ont été initialement développées par la CJCE, et incluses par la suite seulement dans la législation communautaire anti-discrimination. L'indemnisation ou la réparation doit être réelle, effective et dissuasive – et proportionnée, en outre, au dommage subi. La fixation d'un plafond maximal ne peut, en principe, limiter a priori le montant de cette indemnisation ou réparation. De même, le droit national ne peut exclure l'attribution d'intérêts.

La situation en vigueur dans les États membres de l'UE et les pays de l'EEE varie fortement en termes de sanctions et de réparations.

Les sanctions imposées peuvent être de nature administrative, pénale (allant jusqu'à l'emprisonnement - **France** et **Grèce** notamment), civile ou disciplinaire, voire conjuguer des sanctions de plusieurs types. Les sanctions pénales ne sont pratiquement jamais appliquées aux **Pays-Bas**, étant donné que la discrimination fondée sur le sexe ne figure pas en tant que telle dans le code pénal.

Dans plusieurs pays – parmi lesquels l'**Allemagne**, **Chypre** et la **France** – la réintégration du salarié peut être ordonnée dans le cadre de certaines procédures. En **Grèce**, la question de la réintégration ne se pose pas, étant donné que le salarié abusivement licencié conserve son poste et que le licenciement est considéré comme n'ayant jamais eu lieu. Les actes discriminatoires sont généralement nuls et sans effet; dans certains pays ils sont seulement «annulables» ou peuvent être annulés par des juridictions administratives ou autres juridictions compétentes (notamment en **Grèce**, en **Hongrie**, en **Irlande**, en **Lituanie**, en **Norvège**, au **Portugal** et en **Espagne**). En **Irlande**, les cours et tribunaux peuvent ordonner toute une série de mesures; en **Belgique** également, ils peuvent enjoindre de mettre fin à la discrimination.

L'indemnisation est probablement la forme de réparation la plus répandue. Certains pays – parmi lesquels l'**Allemagne** et l'**Autriche** – plafonnent le montant de l'indemnité qui peut être imposée pour avoir refusé de nommer quelqu'un à un poste particulier. Les limites en matière d'indemnisation qui existaient en **Allemagne** et au **Royaume-Uni** en rapport avec d'autres situations ont été supprimées par suite d'un contentieux devant la CJCE. En **Finlande**, l'indemnité qui peut être attribuée dans des affaires d'accès à l'emploi est plafonnée à 16 210 euros pour tous les candidats ayant fait l'objet d'une discrimination. Aucun plafond n'est cependant fixé en ce qui concerne d'autres situations discriminatoires.

En réalité, la véritable question en matière d'indemnisation ne concerne pas tant l'existence d'une limite supérieure que l'absence d'un montant minimum. Ce seuil existe dans certains pays, et notamment en **Pologne**, où ce montant minimum est lié à une rémunération minimale à déterminer sur la base de règles spécifiques. Il semblerait, de façon plus générale, que le problème ne réside pas tellement, dans certains pays, dans l'inexistence de sanctions et réparations effectives, mais plutôt dans la réticence des juridictions d'imposer les sanctions ou d'accorder les réparations. Ce constat est à l'origine d'un nouveau type d'indemnité récemment introduite en **Suède**. Il s'agit d'une indemnité réservée aux cas de discrimination et destinée à compenser le fait même que les indemnités attribuées par les cours et tribunaux sont peu conséquentes.

Dans certains États membres, une exigence supplémentaire d'*intention* est exigée pour certains recours – laquelle est difficilement conciliable avec les normes juridiques européennes. En **Finlande**, par exemple, lorsque c'est la législation sur les délits civils qui est invoquée, il faut que la partie défenderesse ait agi *intentionnellement*. En **Allemagne**, une exigence de tort, d'intention ou de faute grave est imposée dans certaines circonstances.

Comme le montrent les cas de limites imposées a priori au montant de l'indemnisation en **Allemagne** et au **Royaume-uni**, un litige individuel peut avoir des répercussions au-delà de l'affaire concernée: dans les deux pays, en effet, la législation a été modifiée par suite de contestations émanant de requérants individuels. La remise en cause de la conformité de la législation nationale avec le droit communautaire doit toujours donner lieu à l'amendement de la législation visée, mais, en l'occurrence, les répercussions ont été frappantes.

Les exemples ci-dessus révèlent également un autre problème. Par sa nature même, la réparation accordée ou la sanction imposée, tout comme le contentieux en matière d'égalité de manière générale, reste limité au cas personnel. Très souvent, le constat qu'un employeur agit de manière discriminatoire à l'égard d'un salarié ne garantit pas le changement de la pratique en cause, et il se peut qu'un autre salarié n'ait d'autre choix que d'entamer sa propre action en justice. Une exception peut exister à cet égard lorsque la discrimination relève de la législation nationale ou d'une convention collective, et que le litige donne lieu à l'amendement de celle-ci. Il convient toutefois de préciser que la modification d'une convention collective dépend largement de la volonté des syndicats de la renégocier. L'égalité des genres étant rarement une priorité syndicale, il arrive que les dispositions discriminatoires restent en vigueur pendant un bon moment. Comme indiqué plus haut, l'un des facteurs susceptibles de faire évoluer cette situation est l'élargissement des possibilités pour les ONG et d'autres organisations actives dans la lutte contre la discrimination d'intenter une action d'intérêt général.

10.3. Protection contre les mesures de rétorsion

Aux termes du droit de l'UE en matière d'égalité des genres, des mesures doivent être prises pour protéger contre le licenciement, ou tout autre traitement défavorable par l'employeur, les personnes qui ont introduit une plainte au niveau de l'entreprise ou entamé une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

Cette disposition a été transposée de manière satisfaisante dans la plupart des pays. En **Pologne**, un récent amendement de la législation relative à l'égalité a élargi le champ, particulièrement étroit en vertu de la loi précédente, de la protection contre un traitement moins favorable par suite du dépôt d'une plainte pour discrimination: il couvre désormais les personnes qui soutiennent ou assistent le plaignant, et il étend l'interdiction de représailles à d'autres formes de traitement défavorable que le licenciement.

10.4. Charge de la preuve

En raison des difficultés inhérentes à la fourniture de preuves de discrimination, le droit de l'UE en matière d'égalité des genres prévoit le renversement de la charge de la preuve. Une victime invoquant la discrimination doit établir, devant une juridiction ou autre autorité compétente, des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, mais il appartient à la partie défenderesse de démontrer qu'elle n'a pas enfreint le principe de l'égalité de traitement. S'ils le souhaitent, les États membres peuvent instaurer des règles plus favorables pour les requérants. Ces règles ne s'appliquent pas aux procédures pénales. Divers éléments de cette législation relative aux éléments de preuves dans des affaires de discrimination ont, eux aussi, été initialement développés par la CJCE et coulés par la suite seulement en force de loi.

Dans la plupart des États membres de l'UE et des pays de l'EEE, le déplacement de la charge de la preuve est consacré par le droit national – ou y existait déjà, dans certaines circonstances du moins, et notamment en cas de discrimination liée à la grossesse (**Pays-Bas** entre autres). Tel est plus particulièrement le cas en droit civil et en droit du travail. Le renversement de la charge de la preuve ne s'applique jamais en cas de procédure pénale, et n'est pas toujours appliqué dans le cadre de procédures administratives – ce qui peut poser question, dans le dernier cas, au titre du droit européen de l'égalité des genres. Aux **Pays-Bas**, en outre, le débat porte sur la question de savoir si le renversement partiel de la charge de la preuve s'applique en cas de victimisation et s'il doit s'appliquer dans les affaires de harcèlement sexuel.

En ce qui concerne la mise en œuvre de la directive sur les biens et services dans l'ordre juridique national, toutes les législations de transposition déplacent la charge de la preuve, hormis dans les dispositions pénales. Autrement dit, la charge de la preuve est également modifiée dans d'autres domaines que ceux, traditionnels, de la discrimination en matière d'emploi.

Il reste néanmoins complexe d'établir ne serait-ce qu'une présomption de discrimination, étant donné la difficulté fréquente d'obtenir les données nécessaires. En ce qui concerne l'égalité de rémunération, la question de savoir si le principe d'efficacité peut constituer le fondement d'une exigence imposée aux employeurs de produire des statistiques salariales distinctes selon le sexe est restée en suspens devant les juridictions du **Danemark** de 2002 à 2006 (voir également la section 5 ci-dessus). Ce type de données pourraient effectivement aider les victimes à faire état d'une discrimination salariale. La Cour suprême a pourtant rejeté la revendication en faisant valoir qu'elle avait un caractère trop général et ne pouvait être imposée à un employeur indépendamment de la taille de son entreprise. Des mesures de ce type, destinées à faciliter l'accès aux données, existent en **Italie**, où les entreprises de plus de cent personnes doivent rédiger tous les deux ans un rapport concernant la situation des travailleurs (masculins et féminins) en termes de recrutement, de formation professionnelle, de perspectives de carrière, de rémunération, de licenciement et de retraite. En **Allemagne**, par contre, il existe un désaccord entre juridictions sur le point de savoir si les données statistiques constituent un commencement de preuve de discrimination. Une telle approche est, à son tour, difficile à concilier avec la jurisprudence constante de la CJCE.²⁵

Enfin, un autre problème s'est posé en **Grèce**. Les règles de l'UE relatives à la charge de la preuve ont été transposées dans ce pays, mais uniquement au travers d'une législation spéciale de mise en œuvre des directives. Elles n'ont pas été incluses ni dans le code de procédure civile ni dans le code de procédure administrative, ce qui revient à dire qu'elles sont pratiquement inconnues sur le terrain.

10.5. Organismes pour l'égalité de traitement

Depuis 2002, en vertu de la directive 2002/73, les États membres sont tenus de désigner un ou plusieurs organismes pour l'égalité, chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Ils peuvent faire partie d'organes chargés, à l'échelon national, de défendre les droits de l'homme ou de protéger les droits des personnes. Ces organismes doivent avoir pour compétence d'apporter une aide indépendante aux personnes victimes de

²⁵ Voir affaire C-127/92 *Dr Pamela Mary Enderby c/ Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health*, Recueil 1993, p. I-05535; affaire C-167/97 *Regina c/ Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith & Laura Perez*, Recueil 1999, p. I-00623.

discrimination fondée sur le genre, de procéder à des études indépendantes concernant cette forme de discrimination, et de publier des rapports et formuler des recommandations sur ces questions.²⁶

Pour répondre à cette obligation, plusieurs États, parmi lesquels **Malte** et **l'Espagne**, ont institué un organisme pour la promotion de l'égalité, ou ont, comme **l'Irlande**, aménagé l'organisme en place pour le rendre conforme au droit communautaire. Certains États membres tels que la **Suède**, les **Pays-Bas**, le **Portugal** ou le **Royaume-Uni**, étaient déjà dotés d'un organisme opérationnel de promotion de l'égalité (des genres) constituant une transposition adéquate de la directive 2002/73.

D'autres pays encore ont mis en place un organisme de promotion de l'égalité répondant non pas aux normes et obligations visées par la directive 2002/73, mais aux accords internationaux en matière de droits de l'homme – avec pour conséquence que les organismes en question ne portent pas spécifiquement et exclusivement sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail, mais qu'ils ont une approche de l'égalité des genres relevant des droits fondamentaux de façon plus générale. Tel est notamment le cas à **Chypre**, où le Commissaire à l'administration (médiateur) a été désigné en qualité d'organisme compétent (autorité indépendante) pour traiter des questions de discrimination, et statuer à leur propos. Il en résulte que deux autorités distinctes ont été instituées à Chypre, à savoir l'organisme anti-discrimination et l'organisme pour l'égalité, qui forment ensemble l'instance chypriote chargée des questions d'égalité. Parallèlement et conformément à la directive sur l'égalité de traitement, une Commission pour l'égalité des genres en matière d'emploi et de formation professionnelle a été créée sous les auspices du ministère du Travail et de la sécurité sociale, compétente notamment pour donner des conseils et entendre les plaintes en matière d'emploi. En **Slovaquie**, les compétences de l'organisme chargé des droits de l'homme ont été adaptées, afin qu'il puisse également s'occuper des questions liées à l'égalité des genres et aux autres motifs communautaires de discrimination (article 13). Il est intéressant de faire remarquer la position inverse adoptée par le **Royaume-Uni**, où le gouvernement a décidé d'un élargissement du mandat de l'organisme pour l'égalité en lui intégrant les fonctions relatives aux droits de l'homme.

On observe également une tendance récente à intégrer les organismes de promotion de l'égalité des genres dans un organisme pour l'égalité couvrant des «motifs multiples» lorsqu'ils ne faisaient pas partie dès le départ d'un organisme à vocation plus générale. C'est ainsi notamment que les organismes de promotion de l'égalité traitent, en **Bulgarie**, en **Allemagne**, en **Irlande**, aux **Pays-Bas**, en **Lituanie**, en **Slovénie**, en **France** et, depuis peu, au **Luxembourg**, d'une multiplicité de motifs de discrimination au titre de la transposition de l'ensemble des directives «article 13».²⁷ La **Suède** a récemment institué, elle aussi, un médiateur en charge de la discrimination fondée sur des motifs multiples.

Certains pays ne sont toujours pas dotés d'organismes de promotion de l'égalité répondant totalement aux exigences du droit de l'UE. Tel est notamment le cas de la **Pologne** et du **Danemark**, où il n'existe aucune instance possédant l'éventail complet des compétences visées par les directives en matière d'égalité des genres (la Commission danoise pour l'égalité des sexes étant uniquement habilitée à aider les victimes présumées). En **Grèce**, une loi transposant la directive 2002/73 fait du médiateur, dont l'indépendance est garantie par la Constitution, un organisme de promotion de l'égalité. Au sein de son bureau, un médiateur adjoint traite des questions de l'égalité des genres – sans qu'il soit clairement établi pour autant qu'il ou elle possède toutes les compétences exigées par la directive. **L'Italie** s'est dotée de plusieurs instances susceptibles d'assumer les fonctions d'organismes de promotion de l'égalité aux termes du droit communautaire, mais une incertitude subsiste quant à la mesure dans laquelle elles répondent aux exigences européennes, en particulier pour ce qui concerne l'indépendance de leur fonctionnement.

L'*indépendance*, ou du moins la capacité de remplir leur mission de façon indépendante, est en effet une préoccupation majeure en ce qui concerne les organismes de promotion de l'égalité. Cette indépendance dépend largement, entre autres, des procédures de désignation des membres des

²⁶ À propos des organismes pour l'égalité en général, voir R. Holtmaat *Des catalyseurs du changement – Les organismes de promotion de l'égalité de traitement aux termes de la directive 2000/43/CE*, 2007, disponible sur http://www.migpolgroup.com/publications_detail.php?id=159, consulté pour la dernière fois le 19 juin 2009.

²⁷ Autrement dit, y compris les directives «non genre». Voir la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, JO L 180 du 19.7.2000, p. 22, et la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, JO L 303 du 2.12.2000, p. 16.

organismes en question, de leur autonomie par rapport au gouvernement, de leur mandat, de leurs pouvoirs d'investigation et, enfin et surtout, de leur financement.

Une autre préoccupation est suscitée par le risque, lorsque les organismes pour l'égalité traitent de motifs multiples de discrimination, d'assister à un phénomène de marginalisation de la discrimination fondée sur le sexe.²⁸

Les *objectifs* des organismes de promotion de l'égalité sont multiples et leurs *compétences* varient souvent en fonction de leur finalité. De façon très générale, ces organismes ont presque toujours été mis en place pour surveiller la législation et les mesures nationales, et pour évaluer la mise en œuvre de l'égalité de traitement et de la non-discrimination. La plupart d'entre eux ont pour responsabilité de promouvoir l'égalité des genres et de procéder à des études dans ce domaine. La plupart d'entre eux également sont habilités à venir en aide aux victimes de discrimination au travers de la fourniture de conseils, d'informations, etc. Il existe par ailleurs des compétences qui vont au-delà des exigences des directives, et qui jouent un rôle majeur pour l'application du droit de l'égalité des genres.

Premièrement certains organismes chargés de promouvoir l'égalité peuvent être saisis de plaintes touchant à l'égalité des sexes et prononcer, dans certains cas, un avis non contraignant. On peut citer à cet égard l'**Autriche**, l'**Estonie**, la **Belgique**, **Chypre**, la **France**, l'**Islande**, la **Lettonie**, la **Lituanie**, **Malte**, la **Slovaquie**, l'**Espagne**, le **Danemark**, les **Pays-Bas**, le **Portugal** et la **Norvège**. Dans plusieurs pays, parmi lesquels la **Bulgarie** et le **Royaume-Uni**, les organismes de promotion de l'égalité peuvent rendre des décisions contraignantes. À **Chypre**, le Comité pour l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de formation professionnelle auditionne les plaintes et les soumet à l'Inspecteur principal, qui en poursuit l'examen, mais les décisions du médiateur sont contraignantes lorsqu'il agit en sa qualité d'organisme pour l'égalité de traitement. L'autorité **lituanienne** peut imposer des sanctions administratives. L'*Equality Authority* **irlandaise** peut délivrer des avis de non-discrimination, sorte d'indication contraignante des mesures à prendre. L'Autorité peut également adresser une affaire à l'*Equality Tribunal* ou à la juridiction compétente.

Deuxièmement, certains organismes pour la promotion de l'égalité peuvent tenter une action anti-discrimination en justice, de leur propre initiative et dans l'intérêt général, le plus souvent pour le compte d'une victime particulière, mais parfois aussi en l'absence de victime individualisée. Ainsi en **Belgique**, à **Chypre**, au **Danemark**, en **France**, en **Roumanie** et en **Slovaquie**, de même qu'en **Espagne** lorsqu'il n'y a pas de victime identifiée, les organismes en charge de l'égalité ont la capacité juridique de plaider dans des affaires de discrimination. En **Hongrie**, l'Autorité pour l'égalité de traitement peut à la fois représenter des victimes en justice et tenter elle-même une action en cas de discrimination collective, à savoir une discrimination à l'encontre d'un groupe important et non déterminé d'individus. Au **Royaume-Uni**, la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme peut également entamer une procédure de révision judiciaire à l'encontre d'actions illégales de la part des pouvoirs publics. Elle ne peut cependant agir au nom des victimes devant les juridictions ordinaires, mais peut les aider pour la procédure de dépôt de plainte. À **Malte**, la Commission nationale pour la promotion de l'égalité et, en **Suède**, le médiateur en charge des questions de discrimination ne peuvent tenter d'action en justice qu'avec l'accord de la victime. Il en va de même en **Lettonie**.

10.6. Le rôle des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux sont, tout comme les ONG et d'autres parties prenantes, de plus en plus souvent appelés à contribuer, eux aussi, à l'instauration de l'égalité des genres. Les États membres de l'UE et les pays de l'EEE sont tenus de promouvoir le dialogue entre partenaires sociaux en vue d'impulser l'égalité de traitement – ce dialogue pouvant se concrétiser par une surveillance des pratiques en matière d'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail; par la promotion de modalités de travail plus flexibles en vue de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée; par un suivi des conventions collectives; et par la réalisation de codes de conduite, d'études et d'échanges d'expériences et de bonnes pratiques en matière d'égalité des genres.

²⁸ Voir à ce sujet K. Nousiainen «Unifier (ou non) les organismes de promotion de l'égalité et la législation», *Revue du droit européen de l'égalité des genres* n° 2/2008 p. 26-37, disponible sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=fr&moreDocuments=yes>, consulté pour la dernière fois le 19 juin 2009.

De même, les États ont l'obligation d'inciter les employeurs à promouvoir l'égalité de traitement de façon planifiée et systématique, et à fournir à intervalles réguliers aux membres de leur personnel et/ou à leurs représentants des informations adéquates concernant l'égalité de traitement. Il peut s'agir d'un aperçu de la proportion d'hommes et de femmes occupés aux différents niveaux de l'organisation, de leur rémunération et des écarts au niveau de celle-ci, et de mesures qui permettraient d'améliorer la situation en concertation avec les représentants des travailleurs.

On observe, parmi les États membres de l'UE et les pays de l'EEE, un contraste entre le rôle des partenaires sociaux en matière d'égalité des genres, d'une part, et l'application de cette égalité, d'autre part. Le rôle important des conventions collectives, de même que le rôle des partenaires sociaux, semblent susciter en effet certaines préoccupations dans la mesure où ils font généralement peu de place à l'égalité entre les hommes et les femmes. Le même constat s'applique à des aspects plus spécifiques tels que les droits liés à la grossesse et la maternité, les droits parentaux et les droits liés à la paternité, à propos desquels la volonté semble faire défaut aux syndicats lors de la négociation de conditions de travail différentes – une situation qui s'explique peut-être par la prédominance masculine généralement observée au niveau des partenaires sociaux eux-mêmes.

D'autre part, on observe que les partenaires sociaux peuvent exercer un réel impact lorsqu'ils se mobilisent. Ainsi au **Danemark**, la plus grande partie du contentieux initié en vertu du droit de l'UE émane des organisations syndicales. Dans d'autres pays, ces organisations fournissent gratuitement des conseils juridiques à leurs membres. Au **Danemark** et en **Grèce**, ce sont les partenaires sociaux qui ont élaboré les modalités en matière de congé de grossesse/maternité et parental qui ont été ultérieurement recopiées et adoptées par le législateur. De même, dans plusieurs pays, les partenaires sociaux ont-ils été à l'avant-garde du développement de formes mieux pensées et prolongées de congé pour raisons familiales (**France** et **Suède** notamment). Il est fréquent en effet que des conventions collectives garantissent des congés de maternité, parentaux et de paternité plus longs et mieux rémunérés. Aux **Pays-Bas** également, les conventions collectives contiennent souvent des droits supplémentaires en ce qui concerne les facilités de garde d'enfants et les congés pour soins. Les partenaires sociaux jouent en outre un rôle dans le domaine de l'égalité de rémunération. Les conventions collectives **suédoises** abordent souvent l'égalité des genres dans le cadre de la fixation des salaires et de l'octroi de salaires supplémentaires durant le congé parental. Comme déjà indiqué à la section 5, la **France** prévoit l'obligation de négocier chaque année les questions d'égalité et d'écart salarial entre travailleurs et travailleuses, et un important accord interprofessionnel national a été conclu en 2004 en vue de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En **Espagne** également, les partenaires sociaux sont tenus de négocier, dans le cadre des conventions collectives, des mesures destinées à promouvoir l'égalité des sexes et l'égalité des chances, ou des plans en faveur de l'égalité.

En **Autriche**, les conventions collectives signées tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau sectoriel sont un outil de promotion de l'égalité des genres. Des modèles de bonnes pratiques ont été développés dans ce contexte, et un accent marqué est mis sur la conciliation entre vie professionnelle et familiale. En Autriche toujours, les partenaires sociaux sont également habilités à introduire une motion spéciale auprès de la Cour suprême demandant un jugement interprétatif sur l'existence ou la non-existence de certains droits, y compris des droits en matière d'égalité.

Enfin, au **Portugal**, le code du travail instaure un système d'évaluation du contenu des conventions collectives par la CITE (*Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego*, organisme public chargé des questions d'égalité des genres dans le domaine spécifique de l'emploi et du travail). Cette évaluation, qui doit être effectuée dans un délai de 30 jours à dater de la publication de la convention collective visée, a pour but de s'assurer qu'elle ne contient pas de clauses discriminatoires et de faire supprimer ces clauses éventuelles par les juridictions compétentes.

11. En conclusion: le droit en théorie et le droit en pratique

Quelles conclusions tirer de cet aperçu général de la transposition des règles communautaires en matière d'égalité des genres dans l'ordre juridique des États membres de l'UE et des pays de l'EEE? Tout d'abord, et ce point est sans doute le plus important, le fait que cette transposition a été effectuée de

manière satisfaisante. L'instauration de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes n'est assurément pas l'apanage de l'Union. Chacun des États membres peut toujours, à son niveau, adopter des mesures plus efficaces et de plus grande portée, étant donné que, dans ce domaine, le droit communautaire se contente de fixer des exigences minimales. Il convient néanmoins de souligner qu'à de nombreux égards, les règles et la jurisprudence de l'UE ont catalysé de façon déterminante la législation des États membres et des pays de l'EEE en matière de lutte contre la discrimination entre les hommes et les femmes.

La transposition correcte des règles communautaires en droit national ne suffit cependant pas. Comme indiqué à divers endroits du présent aperçu, encore faut-il que les règles ainsi transposées soient respectées dans la vie quotidienne et mises en application à l'aide de mécanismes adéquats – inspections du travail, organismes pour l'égalité et, s'il y a lieu, cours et tribunaux. En d'autres termes, la loi figurant dans les textes doit également être la loi en vigueur sur le terrain. Or il y a souvent loin, voire très loin, entre la théorie et la pratique.

Une condition s'avère essentielle pour y remédier: il faut non seulement que les magistrats et les juristes se familiarisent avec le droit de l'UE dans le domaine de l'égalité des genres, mais que le grand public surtout ait connaissance des droits que la législation européenne lui confère. La présente publication se veut une modeste contribution dans ce sens.

Annexe I Directives

- Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, *JO L 45 du 19.2.1975, p. 19-20.*
- Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil 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, *JO L 269 du 5.10.2002, p. 15-20.*
- Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale, *JO L 6 du 10.1.1979, p. 24-25.*
- Directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996 modifiant la directive 86/378/CEE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, *JO L 46 du 17.2.1997, p 20-24.*
- Directive 86/613/CEE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité, *JO L 359 du 19.12.1986, p. 56-58.*
- Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE), *JO L 348 du 28.11.1992, p. 1-8.*
- 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 du 19.6.1996, p. 4-9.*
- Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre 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, *JO L 373 du 21.12.2004, p. 37-43.*
- Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), *JO L 204 du 26.7.2006, p. 23-36.*

Annexe II Coordonnées des organismes nationaux pour la promotion de l'égalité de traitement*

ALLEMAGNE

Agence fédérale contre la discrimination

Adresse Alexanderstr. 1, 10178 Berlin
Téléphone +49 3018 555-1855
Télécopieur +49 3018 555-41865
Courriel poststelle@ads.bund.de
Site web www.antidiskriminierungsstelle.de

AUTRICHE

Médiateur autrichien pour l'égalité de traitement

Téléphone +43 1 5320244
Courriel gaw@bka.gv.at
Site web www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

BELGIQUE

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Adresse Rue Ernest Blerot 1 - 1070 Bruxelles
Téléphone +32 2 233 41 75
Télécopieur +32 2 233 40 32
Courriel egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
Site web www.iefh.fgov.be

BULGARIE

Commission pour la protection contre la discrimination

Téléphone +359 2 807 30 30
Site web www.kzd-nondiscrimination.com/

CHYPRE

Bureau du Commissaire à l'administration (médiateur)

Adresse Era House 2, Diagorou Street 1097 Nicosie
Téléphone +357 22 405500
Télécopieur +357 22 672881
Courriel ombudsman@ombudsman.gov.cy
Site web www.ombudsman.gov.cy

DANEMARK

Institut danois pour les droits de l'homme

Adresse Strandgade 56 1401 Copenhague K
Téléphone +45 3269 8888
Télécopieur +45 3269 8800
Courriel center@humanrights.dk
Site web www.humanrights.dk

ESPAGNE

Instituto de la Mujer

Adresse C/ Condesa de Venadito, n° 34, 28027 Madrid
Téléphone + 34 91 363 80 00
Courriel inmujer@migualdad.es
Site web <http://www.migualdad.es/mujer/index.htm>

* Pour de plus amples informations concernant les organismes nationaux pour la promotion de l'égalité, voir <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=642&langId=fr> et le site Web d'Equinet, le Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité: <http://www.equineteurope.org>.

ESTONIE

Commissaire estonien pour l'égalité des sexes

Adresse Margit Sarv Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik Gonsiori 29,
15027 Tallinn
Téléphone +372 6269 259
Télécopieur +372 6269 259
Courriel info@svv.ee
Site web www.svv.ee

FINLANDE

Médiateur pour l'égalité

Adresse PO Box 33, 00023 GOVERNMENT
Téléphone +358 9 1607 3248
Télécopieur +358 9 1607 4582
Courriel tasa-arvo@stm.fi
Site web www.tasa-arvo.fi

FRANCE

Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité – Halde

Adresse 11 rue Saint Georges 75009 Paris
Téléphone +33 1 55 31 61 00
Courriel contact@halde.fr
Site web www.halde.fr

GRÈCE

Le médiateur grec

Téléphone +30 210 7289600
Courriel synigoros@synigoros.gr
Site web www.synigoros.gr

HONGRIE

Autorité pour l'égalité de traitement

Adresse Budapest 1024. Margit krt. 85.
Téléphone +36 1 336 7843 / 336 7851
Courriel ebh@egyenlobanasmod.hu
Site web www.egyenlobanasmod.hu

IRLANDE

Autorité pour l'égalité

Adresse The Equality Authority, 2 Clonmel Street, Dublin 2
Téléphone +353 1 4173336
Courriel info@equality.ie
Site web www.equality.ie

ISLANDE

Jafnréttisstofa (Center for Gender Equality)

Adresse Borgum við Norðurslóð, 600 Akureyri
Téléphone +354 460 6200
Télécopieur +354 460 6201
Courriel jafnretti@jafnretti.is
Site web www.jafnretti.is

ITALIE

Conseiller national pour l'égalité

Téléphone +39 6 46832843
Courriel consiglieranazionaleparità@lavoro.gov.it
Site web www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/

LETTONIE

Bureau du médiateur

Adresse Baznīcas street 25, Rīga, LV-1010
Téléphone +371 67686768
Télécopieur +371 67244074
Courriel tiesibsargs@tiesibsargs.lv
Site web www.tiesibsargs.lv

LIECHTENSTEIN

Stabsstelle für Chancengleichheit

Adresse Äulestrasse 52, FL-9490 Vaduz, Liechtenstein
Téléphone +423 236 60 60
Télécopieur +423 236 65 60
Courriel info@scg.llv.li
Site web www.llv.li/amtsstellen/llv-scg-home.htm

LITUANIE

Bureau du médiateur en charge de l'égalité des chances

Adresse Šeimyniškių 1A, LT-09312 Vilnius
Téléphone +3705 261 2787
Télécopieur +3705 261 2725
Courriel mvlgk@lrs.lt
Site web www.lygybe.lt

LUXEMBOURG

Centre pour l'égalité de traitement

Adresse 26, Place de la Gare L-1616 Luxembourg
Téléphone +352 26 48 30 33
Télécopieur +352 26 48 38 73
Courriel info@cet.lu
Site web www.cet.lu

MALTE

Commission nationale pour la promotion de l'égalité – NCPE

Adresse Flat 4, Gattard House, National Road, Blata I-Bajda HMR 02
Téléphone +356 2590 3850
Télécopieur +356 2590 3851
Courriel equality@gov.mt
Site web www.equality.gov.mt

NORVÈGE

Le médiateur en charge de l'égalité des sexes et de la lutte contre la discrimination – LDO

Adresse The Equality and Anti-Discrimination Ombud P.O. Boks 8048
Dep, N-0031 Oslo
Téléphone +47 24 05 59 50
Courriel post@LDO.no
Site web www.ldo.no/no

PAYS-BAS

Commission pour l'égalité de traitement – CGB

Adresse Commissie Gelijke Behandeling (CGB) Postbus 16001 3500 DA Utrecht
Téléphone +31 30 8883888
Télécopieur +31 30 8883883
Courriel info@cgb.nl
Site web www.cgb.nl

Art. 1

Adresse Postbus 19192 3001 BD Rotterdam
Téléphone +31 10 2010201
Télécopieur +31 10 2010222
Site web www.art1.nl

POLOGNE

Ministère de la Politique de l'emploi et sociale – Département pour les femmes, la famille et la lutte contre la discrimination (Observateur)

Téléphone +48 22 628 42 19
Site web www.rodzina.gov.pl

PORTUGAL

Commission pour l'égalité au travail et dans l'emploi (CITE)

Téléphone +351 21-7803709
Courriel cite.gov.pt
Site web www.cite.gov.pt

Commission pour la citoyenneté et l'égalité de genre – CIG

Adresse Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Sede,
Av. da República, 32 - 1º, 1050-193 Lisboa
Téléphone +351 217983000
Courriel cig@cig.gov.pt
Site web www.cig.gov.pt

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Bureau du Défenseur public des droits

Adresse Brno, Údolní 39, PSČ 602 00
Téléphone +420 542 542 888
Site web www.ochrance.cz

Conseil pour les droits de l'homme – Secrétariat général

Téléphone +420 224 002 111
Courriel posta@vlada.cz

ROUMANIE

Conseil national pour la lutte contre la discrimination – CNCD

Adresse Piata Valter Maracineanu nr 1-3, sector 1, 010155 Bucarest
Téléphone +40 21 312 65 78
Télécopieur +40 21 312 65 85
Courriel contact@cncd.org.ro
Site web www.cncd.org.ro

ROYAUME-UNI

Commission pour l'égalité et les droits de l'homme – EHRC

Téléphone +44 20 3117 0235 (réservée aux appels non urgents);
numéro d'urgence: 0845 604 6610 (Angleterre);
0845 604 5510 (Écosse); 0845 604 8810 (Pays de Galles)
Courriel info@equalityhumanrights.com

SLOVAQUIE

Centre national slovaque pour les droits de l'homme

Adresse Slovak National Centre for Human Rights, Kýčerského 5,
811 05 Bratislava
Téléphone +421 2 208 501 11
Courriel info@snslp.sk
Site web www.snslp.sk

SLOVÉNIE

Bureau pour l'égalité des chances

Adresse Office for Equal Opportunities, Erjavčeva 15, Si- 1000 Ljubljana
Téléphone +386 1 478 1480
Télécopieur +386 1 478 1491
Courriel uem@gov.si
Site web http://www.uem.gov.si

SUÈDE

Médiateur en charge de l'égalité

Adresse Diskrimineringsombudsmannen (DO), Box 3686, 103 59 Stockholm
Téléphone +46 08 120 20 700
Courriel do@do.se
Site web www.do.se
Site web www.equalityhumanrights.com

Annexe III 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), avocate

Jean Jacquain (Belgique), Université Libre de Bruxelles, Faculté de droit

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

Evangelia Lia Efstratiou-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-Etienne, Faculté de droit

Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos (Grèce), avocate

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

Kristine Dupate (Lettonie), juriste praticienne

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)

Commission européenne

**Égalité des genres:
les règles de l'UE et leur transposition en droit national**

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne

2009 – 40 p. – 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-12976-6

DOI 10.2767/35058

La présente publication vise à donner un aperçu succinct et général des grandes caractéristiques du droit européen de l'égalité des genres et de sa transposition dans les 27 États membres de l'UE et dans les pays de l'EEE où s'applique la majeure partie de ce droit, à savoir l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège. Elle s'adresse à un vaste public, et pas uniquement à des juristes, et décrit les principales tendances et difficultés de la transposition en droit national des règles communautaires en matière d'égalité des genres.

Les différentes sections correspondent aux principaux domaines visés par la législation européenne touchant l'égalité entre les hommes et les femmes: l'accès à l'emploi et les conditions de travail; la protection de la grossesse et de la maternité et le congé parental; l'égalité de rémunération; l'égalité de traitement au niveau des régimes professionnels de pension et des régimes légaux de sécurité sociale; l'égalité de traitement pour les travailleurs indépendants et les conjoints aidants; et 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. Plusieurs éléments sont présents dans toutes les directives: il s'agit d'un certain nombre de concepts fondamentaux (discrimination et harcèlement notamment) et d'une série d'aspects liés à la mise en application des règles en matière d'égalité. Ces éléments sont également traités et font l'objet de sections distinctes.

Cette publication est disponible en version imprimée en allemand, en anglais et en français.

Comment vous procurer les publications de l'Union européenne?

Publications payantes:

- sur le site de l'EU Bookshop: <http://bookshop.europa.eu>;
- chez votre libraire, en lui donnant le titre, le nom de l'éditeur et/ou le numéro ISBN;
- en contactant directement un de nos agents de vente. Vous obtiendrez leurs coordonnées en consultant le site: <http://bookshop.europa.eu> ou par télécopie au numéro suivant: +352 2929-42758.

Publications gratuites:

- sur le site de l'EU Bookshop: <http://bookshop.europa.eu>;
- auprès des représentations ou délégations de la Commission européenne. Vous obtiendrez leurs coordonnées en consultant le site: <http://ec.europa.eu> ou par télécopie au numéro suivant: +352 2929-42758.

Les **publications** de la direction générale de l'emploi,
des affaires sociales et de l'égalité des chances vous intéressent?

Vous pouvez les télécharger ou vous abonner gratuitement:
<http://ec.europa.eu/social/publications>

Vous pouvez également vous abonner gratuitement au bulletin d'information
électronique L'Europe sociale de la Commission européenne:
<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social>



Office des publications

ISBN 978-92-79-12976-6



9 789279 129766