

Le cadre juridique de l'UE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Dr Sara Benedi Lahuerta
s.benedi-lahuerta@soton.ac.uk
@Sara_Benedi_L



Cette session de formation est financée dans le cadre du programme 2014-2020 « Droits, égalité et citoyenneté » de la Commission européenne.

Table des matières

1. Niveau international
 1. Organisation des Nations Unies (ONU)
 2. Organisation internationale du travail (OIT)
 3. Conseil de l'Europe
2. Niveau européen
 1. Traités et Charte des droits fondamentaux
 2. Législation secondaire
 - Champ d'application

Niveau international (I)

Organisation des Nations Unies :

- **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes**
 - Arts 1 et 2 : concept de discrimination et devoirs des États parties
 - Article 4 : les mesures visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ne sont pas considérées comme un acte de discrimination
 - Art 5 : la maternité en tant que fonction sociale → responsabilité commune des femmes/hommes dans l'éducation/le développement de leurs enfants
 - Rôle des schémas socioculturels
- **Protocole facultatif (1999) → Compétence du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes → Communications (plaintes pour violation des droits)**

Organisation internationale du travail (OIT) :

- **Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100)**
- **Convention concernant la discrimination à l'emploi, 1958 (n° 111)**

3

Niveau international (II)

Le concept de discrimination :

- **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)**
 - ✓ Art 1 : « discrimination à l'égard des femmes » :
 - « vise toute **distinction, exclusion ou restriction** fondée sur le sexe qui a pour **effet ou pour but** de compromettre ou de détruire la **reconnaissance, la jouissance ou l'exercice** par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des **droits de l'homme et des libertés fondamentales** dans les domaines **politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.** »
- **Convention concernant la discrimination à l'emploi, 1958 (n° 111)**
 - ✓ Art 1 : « discrimination » :
 - « toute **distinction, exclusion ou préférence** fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour **effet** de **détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement** en matière **d'emploi ou de profession** »

4

Niveau international (III)

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) → Art 2 :

Obligations négatives :

- Interdiction de discrimination
- Pas de discrimination dans l'exercice de fonctions publiques
- Législation discriminatoire → abrogée

Obligations positives :

- Reconnaissance constitutionnelle et juridique
- Protection juridique efficace par le biais des tribunaux/autres institutions
- Prendre des mesures pour lutter contre la discrimination (dans la sphère publique ou privée)

Convention concernant la discrimination à l'emploi, 1958 (n° 111) :

Obligations négatives :

- Modifier et abroger la législation incompatible

Obligations positives :

- Favoriser la coopération : employeurs/employés
- Législation et programmes d'éducation
- Dans la fonction publique et la formation des fonctionnaires

Niveau international (IV)

Conseil de l'Europe (I) :

• Convention européenne des droits de l'homme (1950) (CEDH) :

✓ Art 14 :

« La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, [...] » → **Droit accessoire** (→devrait être invoqué avec un autre droit de la CEDH)

✓ Protocole N° 12 (2000) :

Art 1 : « La jouissance de tout droit prévu par la loi doit être assurée, sans discrimination aucune, fondée notamment sur le sexe [...] » (para 1) et « Nul ne peut faire l'objet d'une discrimination de la part d'une autorité publique » (para 2) → **Droit plus large**

✓ Art 8(1) :

« Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance. »

➤ Droits autonomes

➤ Causes potentielles d'interférences : Art 8(2)

6

Niveau international (V)

Conseil de l'Europe (II) : Charte sociale européenne révisée (1996) :

Discrimination :

Art 20 : Tous les travailleurs ont droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe.

Équilibre travail-famille :

Art 16 : La famille a droit à une protection sociale, juridique et économique

Art 27 : Prendre des mesure pour protéger « droit à l'égalité des chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales et entre ces travailleurs et les autres travailleurs »

Protection de la maternité :

Art 8 : Droit des travailleuses à la protection de la maternité

→ Système de réclamations collectives (Protocole additionnel, 1995)

7

Niveau international (VI)

Conseil de l'Europe (III) :

- Rec(2002)5 sur la protection des femmes contre la violence
- Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (2011) (« **Convention d'Istanbul** »)
 - Ratifiée par 19 États membres de l'UE
 - L'UE l'a signée (mais ne l'a pas encore ratifiée)
 - **Caractéristiques clés :**

Art 1 : Objectifs

- ✓ Éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et promouvoir l'**égalité réelle**
- ✓ Concevoir un cadre global et une approche intégrée

Concept large de « **violence** » → **couvre presque toutes les formes de violence :**

- ✓ Dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique (Art 3)
- ✓ Violence domestique, harcèlement sexuel, viol, mariage forcé (Préambule)
- ✓ Avortement forcé et stérilisation forcés (Art 39)
- ✓ Menaces de se livrer à de tels actes, contrainte ou privation arbitraire de liberté (article 3)

8

UE - Traités et Charte

• Traités :

- ✓ **Art 3(3) TUE** → égalité entre les hommes et les femmes = **valeur fondatrice**
- ✓ **Art 8 TFUE** → « **application générale** »
 - ↳ Promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes par des actions/politiques transversales
- ✓ **Art 19 TFUE** → l'Union européenne peut **adopter une législation/prendre les mesures** nécessaires en vue de combattre toute discrimination
 - ↳ Législation : Unanimité au Conseil + approbation du Parlement
 - ↳ **Absence d'effet direct**
 - ↳ Directives 2000/43/CE, 2000/78/CE, **2004/113/CE**
- ✓ **Art 157(1) TFUE**
 - ↳ **Principe de l'égalité de rémunération** entre les hommes et les femmes
 - ↳ **Effet direct : vertical et horizontal** (→ Affaire 43/75 Defrenne N° 2)
 - ↳ Directive 2006/54/CE
- ✓ **Art 157(4) TFUE**
 - ↳ Permet une action positive pour encourager/promouvoir l'égalité de rémunération

9

UE - Traités et Charte

• Charte des droits fondamentaux de l'UE :

- ✓ **Art 21(1)** → **Interdiction de discrimination** fondée sur le sexe (et autres motifs) :
 - « Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe [...] »
- ✓ **Art 23** → **Égalité entre hommes et femmes** :
 - « L'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans **tous les domaines**, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Le principe de l'égalité **n'empêche pas** le maintien ou l'adoption de **mesures prévoyant des avantages spécifiques** en faveur du sexe sous-représenté. »

Note :

Art 51(1) : La Charte s'adresse aux institutions/organes de l'UE et aux États membres lorsqu'ils appliquent le droit communautaire.

Art 51(2) : La Charte ne crée pas/ne modifie pas les pouvoirs/tâches de l'UE.

10

UE - Traités et Charte

- Comment la Charte peut-elle être utilisée ? → Exemple :

Affaire C-236/09, Test-Achats :

✓ Dir 2004/113/CE, Art 5(2) → exception relative à l'égalité de traitement :

Différences selon le sexe pour le calcul des primes d'assurance

(en fonction de facteurs actuariels)

✓ **Violation des articles 21 et 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE ?**

✓ CJUE :

- Oui → violation du principe de l'égalité de traitement (art. 21, 23 de la Charte)
- Invalide avec effet au 21 décembre 2012

11

UE - Traités et Charte

- **Emploi :**

Égalité de traitement :

Dir 2006/54/CE - Travailleurs
Dir 2010/41/EU - Travailleurs indépendants

Égalité de rémunération :

Art 157 TFUE
Dir 2006/54/CE - Art 4
Rec 2014/124/UE - Transparence

Travail atypique :

Dir 1997/81/CE - Travail à temps partiel
Dir 1999/70/CE - Travail à durée déterminée
Dir 2008/104/CE - Travailleurs intérimaires

Équilibre travail-famille :

Dir 92/85/CEE - Grossesse
Dir 2003/88/CE - Temps de travail
Dir 2010/18/EU - Congé parental

Conseils d'administration des entreprises :

Proposition COM/2012/0614 final -
administrateurs non exécutifs de sociétés cotées

12

UE – Législation secondaire (I)

- **Autres domaines :**

Accès aux biens et services :

Dir 2004/113/CE - Égalité de traitement dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services

Violence à l'égard des femmes :

Reg 606/2013/UE - Reconnaissance mutuelle des mesures de protection en matière civile

Dir 2012/29/UE – Protection des victimes de la criminalité

Dir 2011/99/EU – Décision de protection européenne

Sécurité sociale :

Dir 79/7/CEE - Égalité de traitement en matière de protection contre la maladie, l'invalidité, la vieillesse, les accidents du travail et les maladies professionnelles, le chômage, l'assistance sociale

Dir 2006/54/CE – Art 5 – Interdiction de discrimination fondée sur le sexe dans les régimes professionnels de sécurité sociale

Domaine de l'emploi

Champ d'application :

- Directive 2006/54/CE - « Refonte » de la directive sur l'égalité en matière d'emploi

Art 1 :

- ✓ Accès à l'emploi
- ✓ Promotion
- ✓ Formation professionnelle
- ✓ Conditions de travail (y compris la rémunération)
- ✓ Régimes professionnels de sécurité sociale

- Directive 2010/41/UE - Travailleurs indépendants

Art 2 :

- ✓ Travailleurs indépendants → toute personne exerçant une activité lucrative pour son propre compte
- ✓ Les conjoints/partenaires de vie de travailleurs indépendants, non salariés ni associés à l'entreprise, qui participent à l'activité du travailleur indépendant (mêmes tâches ou tâches complémentaires)

Directives 2006/54 et 2010/41 – Emploi (I)

Caractéristiques communes :

- Interdiction de :
 - ✓ **Discrimination directe :**
 - Plaignant traité moins favorablement en raison du sexe → comparaison
 - Situations présentes, passées ou futures
 - ✓ **Discrimination indirecte :**
 - Disposition, critère ou pratique apparemment neutre
 - Désavantage particulièrement les personnes d'un sexe par rapport à celles de l'autre sexe → comparaison
 - **Peut être objectivement justifiée**
 - ✓ **Harcèlement et harcèlement sexuel**
 - ✓ **Rétorsion**
- Permet une action positive
- Organes de promotion de l'égalité

15

Directives 2006/54 & 2010/41 – Emploi (II)

Caractéristiques distinctives :

- **Directive 2006/54/CE :**
 - ✓ Art. 2(2)(b) – Injonction de pratiquer une discrimination
 - ✓ Art 15 – Retour de congé de maternité
 - ✓ Art 16 – Protection contre le licenciement dans les États membres qui reconnaissent un droit au congé de paternité et d'adoption
 - ✓ Art 19 – Transfert (?) de la charge de la preuve
- **Directive 2010/41/UE :**
 - ✓ Art. 4(1) – Interdiction de toute discrimination en ce qui concerne la création, l'installation ou l'extension d'une entreprise
 - ✓ Art 6 - Les conditions de constitution d'une société entre conjoints → ne doivent pas être plus restrictives
 - ✓ Art 8 - Prestations de maternité (min. 14 semaines) pour les femmes exerçant une activité indépendante (et les conjoints/partenaires de vie de travailleurs indépendants)

16

Équilibre travail-famille :

Champ d'application :

- **Directive 92/85/CEE - Grossesse, maternité et allaitement :**
 - ✓ Travailleuses enceintes, qui ont récemment accouché ou qui allaitent (Arts 1 et 2)
 - ✓ Protection de la sécurité et de la santé au travail
 - ✓ Comprend notamment :
 - ✓ Interdiction de licenciement (Art 10)
 - ✓ Rémunérations/prestations adéquates (Art 11(2))
 - **Directive 2010/18/UE - Congé parental**
 - ✓ Hommes et femmes (Clause 1(2))
 - ✓ Les travailleurs à durée déterminée, à temps partiel et intérimaires ne sont pas exclus (Clause 1(3))
 - ✓ Congé parental (min : 4 mois) jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 8 ans (Clause 2)
 - **Directive 2003/88/UE - Temps de travail**
 - ✓ Périodes minimales de repos journalier, de repos hebdomadaire et de congé annuel
 - ✓ Travail de nuit, travail posté et rythme de travail
- * **Note de la Commission :** [COM\(2017\) 252 final](#)

17

Travail atypique (I) :

- **Directive 1997/81/CE - Travail à temps partiel**
 - **Champ d'application**, Clause 2 :
 - ✓ Travailleurs à temps partiel (selon la législation nationale)
 - ✓ Possibilité d'exclure les travailleurs à temps partiel qui travaillent sur une base occasionnelle
- **Directive 1999/70/CE - Travail à durée déterminée**
 - **Champ d'application**, Clause 2 :
 - ✓ Travailleurs à durée déterminée
 - ✓ La États membres peuvent exclure :
 - Les relations de formation professionnelle initiale et les programmes d'apprentissage
 - Contrats de formation, d'intégration et de reconversion soutenus par l'État
- **Directive 2008/104/CE - Travailleurs intérimaires**
 - **Champ d'application**, Article 1 :
 - ✓ Travailleurs ayant un contrat avec une agence d'intérim **ET**
 - ✓ Qui sont affectés à des entreprises utilisatrices pour travailler temporairement sous leur supervision et leur direction

18

Travail atypique (II) :

→ Les femmes ont tendance à être plus touchées

Principe de l'égalité de traitement :

Directive 1997/81/CE, Clause 4 → Concernant les travailleurs à temps plein

Directive 1999/70/CE, Clause 4 → Concernant les travailleurs à durée indéterminée

Directive 2008/104/CE, Art 5 → Concernant les travailleurs qui ont été recrutés directement par l'entreprise utilisatrice pour occuper le même emploi

Mais : Directives 97/81/CE et 1999/70/CE :

↳ Permet un traitement discriminatoire s'il est objectivement justifié

19

Directive 2004/113/CE – Biens et services

• Champ d'application :

- ✓ Biens et services offerts au public
- ✓ Secteur public et privé
- ✓ Exclut les transactions dans la sphère privée et familiale
- Ex : achat d'un vélo d'occasion à un voisin

• Interdiction de :

- ✓ Discrimination directe/indirecte
- ✓ Harcèlement, rétorsion, injonction de pratiquer une discrimination

• Permet une **action positive**

• « Transfert » (?) de la **charge de la preuve**

• **Organes de promotion de l'égalité**

20

Observations finales

- **Traités internationaux (ONU, OIT) :**
 - Obligations positives et négatives
 - Outils permettant de les faire appliquer efficacement :
 - ✓ Système de rapports périodiques
 - ✓ Système de plaintes : CEDAW
 - ↳ [Comité pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes](#)
- **Conseil de l'Europe**
 - Outils permettant de les faire appliquer efficacement :
 - ✓ CEDH : Cour européenne des droits de l'homme → requêtes individuelles
 - ✓ Charte sociale européenne révisée : Comité européen des droits sociaux → réclamations collectives
- **Union européenne :**
 - Effet direct : Art 157 TFUE
 - Transposition des directives en droit national
 - Absence de transposition → Effet direct ou indirect