



Organisé dans le cadre du programme « Droits, égalité et citoyenneté 2014-2020 » de la Commission Européenne.

Le cadre juridique relatif à l'égalité entre les sexes

Marjolein van den Brink
ERA, Trèves, le 6 mai 2019



Netherlands Institute
of Human Rights



UCERF
Utrecht Centre for
European Research
into Family Law



Utrecht University



ERA
Europäische Rechtsakademie
Academy of European Law
Accademia di Diritto Europeo
Accademia di Diritto Europeo

Sommaire

1. Aperçu des instruments juridiques dans l'UE et ailleurs
2. Différences essentielles UE/autres règles du droit international
3. Examen de la législation de l'UE
 - a) Origine
 - b) Charte, traités, directives
 - c) Système : fermé & ouvert + exceptions légales
 - d) Différences avec d'autres approches du droit international

Mais tout d'abord : une législation sur l'égalité entre les sexes, pourquoi ?

Clarification : sexe et genre

- Il est généralement admis que :
 - le **sexe** fait référence à la différence biologique
 - homme / femme
 - le **genre** fait référence aux rôles acquis dans la société (comportements attendus des hommes et des femmes, etc.)
 - masculin / féminin
- En pratique, toutefois, les deux termes sont souvent employés comme synonymes englobant les deux définitions

sexe ou genre?



1. Aperçu

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Instruments généraux

- Nations unies + traités régionaux sur les droits de l'homme + normes sur la non-discrimination et l'égalité, p. ex. :
 - **Nations unies** : Pactes int. sur les droits CP (PIDCP) & sur les droits ESC (PIDESC)
 - **CdE** : Convention eur. sur les droits de l'homme (CEDH) & Charte sociale eur. (CSE)
- non juridique : par exemple UPR, shadow reports, rapport special

Instruments spécifiques

- Sur l'égalité des sexes/ femmes et d'autres questions : Convention CEDAW, Convention d'Istanbul sur la violence, autres (p. ex. sur la nationalité)
- Sur l'emploi et le genre :
 - Conventions de l'OIT



International
Labour
Organization

2. Différences essentielles droit de l'UE/autre DI

- **Droit de l'UE :**
 - Les traités et les règlements de l'UE sont directement applicables : dès leur adoption par les États membres, pas besoin de transposition dans le droit national
 - Les directives de l'UE ne sont pas directement applicables. Elles établissent le principe que les États membres doivent faire quelque chose. Après leur adoption, il faut un acte législatif pour les intégrer dans le droit national.
 - La majeure partie du droit sur l'égalité entre les sexes prend la forme de directives, qui sont contraignantes quant au résultat : les États doivent les mettre en œuvre, mais peuvent choisir comment.
 - Contrôle par la Commission européenne (art. 17 TUE) et par la justice nationale et de l'UE
- **Autres règles du droit international et régional :**
 - La ratification d'un traité lie un État, mais l'applicabilité dépend de l'architecture interne (systèmes monistes/dualistes)
 - Divers outils de surveillance, p. ex. procédures de compilation de rapports, plaintes individuelles et collectives, mécanismes de conformité internes

2. En cas de non-respect

- Différences essentielles droit de l'UE/autres instruments :
 - Droit de l'UE : souvent, par le biais de *questions préjudicielles* des juridictions nationales
 - Autres : procédures de plaintes individuelles *après* l'épuisement des recours internes
 - Exceptions :
 - Procédure de plaintes collectives de la Charte sociale européenne
 - Réclamations (employeurs ou syndicats, art. 24 de la Constitution de l'OIT) à l'OIT (plaintes entre États également possibles, art. 26)

2. Autres éléments à connaître dans les procédures de plaintes

- Traités des Nations unies et autres :
 - Ratification du traité et de la procédure de plainte indispensable
 - Résultat (« opinion ») pas juridiquement contraignant
 - CEDAW : uniquement plaintes pour violations des droits des *femmes*
 - À retenir : art. 26 du PIDCP : pas de limitation aux droits cités dans le Pacte, mais norme générale d'interdiction de la discrimination

2. Conventions européennes (Conseil de l'Europe)

- Convention européenne des droits de l'homme :
 - Recevabilité contrôlée rigoureusement
 - Environ 95 % des requêtes non recevables
 - Arrêts : juridiquement contraignants, suivi par le Comité des ministres
- Charte sociale européenne :
 - Système de plaintes collectives
 - Pas d'obligation d'épuiser les recours internes
 - Pas d'exigence de victime
 - conclusions (decisions): non contraignant ; suivi par le Comité des Ministres

Pourquoi l'UE s'occupe-t-elle
d'égalité entre les sexes ?

3. L'UE et l'égalité entre les sexes

- Égalité des rémunérations inscrite dans le traité fondateur (art. 119, aujourd'hui art. 157 TFUE)
 - Écart à l'époque :
 - France 10 %, Allemagne 29 %, Pays-Bas 31 %
- D'une concurrence déloyale dans le marché intérieur à une politique sociale et à des droits du travail
- 1999 : traité d'Amsterdam :
égalité entre les sexes :
mission essentielle de l'UE
(cf. art. 3, par. 3, TUE)

3. Aperçu de l'arsenal juridique

- Législation primaire et dérivée :
 - Primaire : Charte et traités :
 - TUE : Traité sur l'Union européenne
 - TFUE : Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
 - Charte (cf. art. 6 TUE)
 - Dérivée : directives
 - Seul le résultat à atteindre est contraignant (les États choisissent librement le meilleur moyen de mettre en œuvre les directives (art. 288 TFUE)

3. Instruments juridiques : TUE & TFUE

- Traité sur l'Union européenne (TUE)
 - Structure et dispositions élémentaires
 - **Art. 2 : égalité entre les sexes = valeur commune, et donc, condition obligatoire pour toute nouvelle adhésion à l'UE**
 - **Art. 3, par. 3 : « L'Union promeut (...) l'égalité entre les femmes et les hommes »**

3. Instruments juridiques : TUE & TFUE

- Traité sur le fonctionnement de l'UE (TFUE) : dispositions plus détaillées
 - Art. 157
 - Par. 1-2 : égalité des rémunérations
 - Par. 3 : promotion de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement
 - Par. 4 : mesures d'action positive
 - Art. 8 : « Pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes. » (*intégration de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines*)
 - Art. 10 : « Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. »
 - Art. 19 : « (...) dans les limites des compétences que [les traités] confèrent à l'Union, le Conseil (...) peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. »

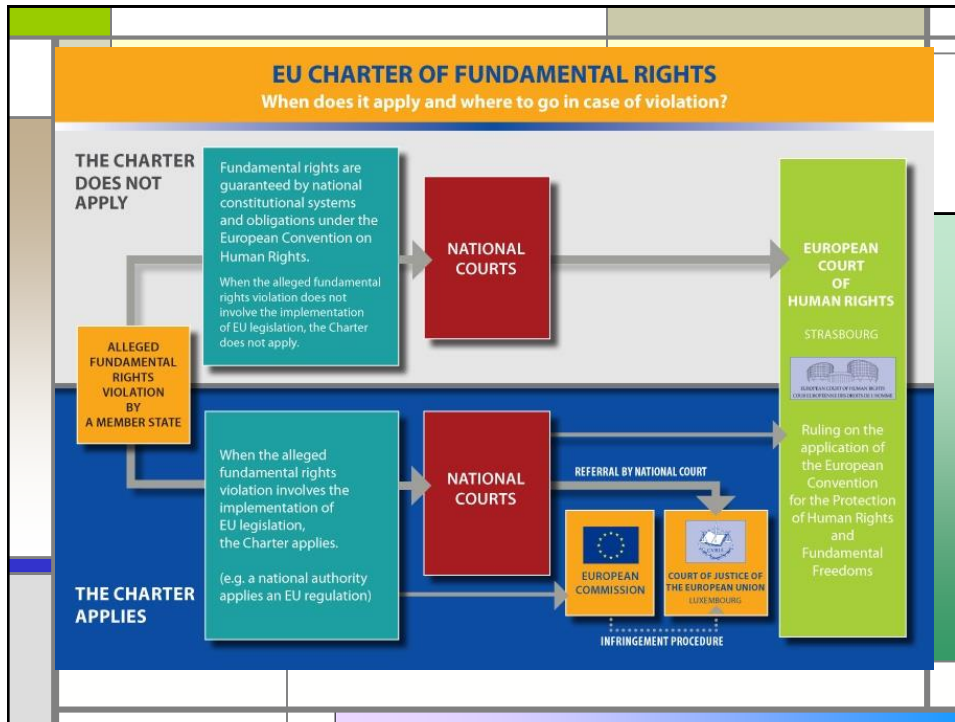
3. Instruments juridiques : Charte

- Statut juridique :
 - Adoptée en 2000 à Nice
 - Juridiquement contraignante depuis le traité de Lisbonne de 2009 (art. 6, par. 1, TUE)
 - Destinataires : organes de l'UE + États membres, mais pour les États, **uniquement** lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'UE (art. 51, par. 1, de la Charte)
- Contenu :
 - Partie 1 : Dignité
 - Partie 2 : Libertés
 - **Partie 3 : Égalité, en part. art. 23**
 - Partie 4 : Solidarité
 - Partie 5 : Citoyenneté
 - Partie 6 : Justice
 - Partie 7 : Dispositions générales

Champ d'application de la Charte (art. 51)

« Les dispositions de la présente Charte s'adressent aux institutions, organes et organismes de l'Union dans le respect du principe de subsidiarité, ainsi qu'aux États membres **uniquement lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union**. En conséquence, ils respectent les droits, observent les principes et en promeuvent l'application, conformément à leurs compétences respectives (...) »

(Cf. également art. 6, par. 1, TUE)



3. Instruments juridiques : directives

- Directives sur l'égalité entre les sexes :
 - Directive de **refonte** (2006/54) : égalité des chances et égalité de traitement
 - **Troisième** directive (79/7) : régimes légaux de sécurité sociale
 - Directive sur l'accès à des **biens et services** (2004/113)
 - Directive sur le **travail indépendant** (2010/41)
- Autres directives pertinentes :
 - Directive sur les **travailleuses enceintes** (92/85)
 - Directive sur le **congé parental** (2010/18)
- sous l'angle de la discrimination intersectionnelle également :
 - Directive-**race**' (2000/43)
 - Directive-**cadre** (2000/78)

formes de discrimination

- Discrimination directe
(par exemple Dekker, 1990, C-177/88)
- Discrimination indirecte
(par exemple Bilka Kaufhaus, 1986, 170/84)
- Discrimination intersectionnelle
(Parris, 2016, C-443/15)
- harcèlement (Coleman, 2008, C-303/06)
- harcèlement sexuel (jusqu'à présent, seules les affaires concernant le personnel de l'UE ont été traitées ; sur les aspects procéduraux, voir, par exemple OZ, 2017, T-607/16)
- Injonction (pas de cas ; pertinence des demandes des clients?
Bouagnaoui, C-188/15, 2017)
- par association (par exemple Coleman, 2008)

3. Système juridique de l'UE : système ouvert et fermé d'exceptions

- Système fermé : différences basées directement sur le sexe (discrimination directe) autorisées uniquement si exception prévue dans la directive (notamment 2^e directive ou directive sur l'égalité de traitement, 76/207, aujourd'hui devenue la directive de refonte)
 - Exceptions :
 - Grossesse et maternité
 - Action positive, y compris traitement préférentiel
 - Exigence professionnelle véritable
- Système ouvert : la discrimination directe peut être justifiée objectivement (examen de la justification objective)

3. Le système juridique : système fermé d'exceptions

- Test du système fermé :
 - Différence basée directement sur le sexe ?
 - Si oui : exception prévue dans la directive ?
 - Si non : objectif de la différence légitime et mesure proportionnée ?
- Économie du système
- Remarque : la discrimination liée à la grossesse est considérée comme une discrimination directe des femmes en raison du sexe - pas besoin de comparateur
 - *Dekker/VJV* (1990)

3. Le système juridique : test du système ouvert : justification objective

- Test :
 - La mesure / le critère / la disposition discriminatoire :
 - répond à un véritable besoin de l'entreprise (secteur privé) ou sert un objectif nécessaire de la politique sociale (pouvoirs publics)
 - est apte à répondre à ce besoin/à atteindre cet objectif
 - et est nécessaire à cet effet
 - Le même test s'applique à la discrimination **indirecte** fondée sur le sexe, c.-à-d. pour déterminer si une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre, mais qui désavantage les personnes d'un sexe par rapport aux personnes de l'autre sexe, est acceptable
- Arrêt de doctrine de la CJUE : *Bilka Kaufhaus* (1986)

3. Le système juridique : exception : grossesse et maternité

- Remarque : la discrimination liée à la grossesse est assimilée à une discrimination directe des femmes en raison du sexe - pas besoin de comparateur
 - *Dekker/VJV* (1990)
- Art. 2, par. 2, point c), de la directive de refonte : « la discrimination inclut (...) tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité »
- Art. 28, par. 1 : « La présente directive ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité. »
- Mais quid dans ce cas :

3. Le système juridique : exception : grossesse et maternité

- Remarque : la discrimination liée à la grossesse est assimilée à une discrimination directe des femmes en raison du sexe - pas besoin de comparateur
 - *Dekker/VJV* (1990)
- Art. 2, par. 2, point c), de la directive de refonte : « la discrimination inclut (...) tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité »
- Art. 28, par. 1 : « La présente directive ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité. »
- CEDH : *AP, Garçon & Nicot v France*, 2017: la stérilisation comme condition d'un changement de sexe légal inacceptable

3. Le système juridique : exception : exigences professionnelles

- Exigence professionnelle véritable (art. 14, par. 2, de la directive de refonte)

Offre d'emploi
Réceptionniste

Offre d'emploi
Réceptionniste

3. Le système juridique : exception : action positive

- Action positive : *Lommers* 2002
 - Objet : égalité des points de départ
- Forme spécifique d'action positive :
 - Traitement préférentiel : *Kalanke* (1995)
 - Accès à des biens rares (p. ex. emploi, promotion, etc.), sous réserve de conditions strictes

C'est terminé - Merci

Avez-vous des questions ?

m.vandenbrink@uu.nl