



LE CADRE  
JURIDIQUE DE  
L'UE EN MATIÈRE  
D'ÉGALITÉ  
ENTRE LES  
FEMMES ET LES  
HOMMES  
*ERA PRAGUE*

MARIE MERCAT-BRUNS  
ÉCOLE DE DROIT DE SCIENCES  
PO/CNAM



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

---

LE CADRE JURIDIQUE DE L'UE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES  
APERÇU

Vue d'ensemble du droit international :  
Traités de l'ONU :

- Instruments internationaux
- Traités des Nations Unies, Organisation internationale du travail, Conseil de l'Europe

Vue d'ensemble du droit de l'UE :

- Charte de l'UE et traités de l'UE
- Directives de l'UE sur l'égalité de traitement - vue d'ensemble et champ d'application

## INTRODUCTION : ECHANGES FRUCTUEUX ENTRE LE DROIT INTERNATIONAL ET LE DROIT DE L'UE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Les instruments juridiques internationaux sur l'égalité des sexes, nonobstant leur objectif d'égalité matérielle pourrait être perçue comme moins efficace que le droit communautaire qui a joué un rôle dans l'élaboration d'un modèle d'égalité entre les femmes et les hommes en renforçant les normes juridiques (sources primaires et secondaires) et l'application dans les États membres (décisions préjudicielles).
- **Nouvelles tendances ?**
- Davantage d'échanges fructueux entre le droit international en matière d'égalité et de droits de l'homme et le droit de l'UE
- Le droit de l'UE s'inspire du droit international en matière d'égalité comme référence positive dans ses rapports (Commission, Parlement) pour promouvoir le changement (concept plus large d'action positive dans la La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes).
- Incorpore le principe d'égalité tiré du droit international dans la jurisprudence de la CJCE (CJCE Mangold) citant Int. Conventions (DUDH, La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Pactes des Nations Unies, CEDH, OIT)
- Par l'adoption directe par l'UE de certaines conventions (Istanbul sur la violence à l'égard des femmes), ratification par l'UE en attente.

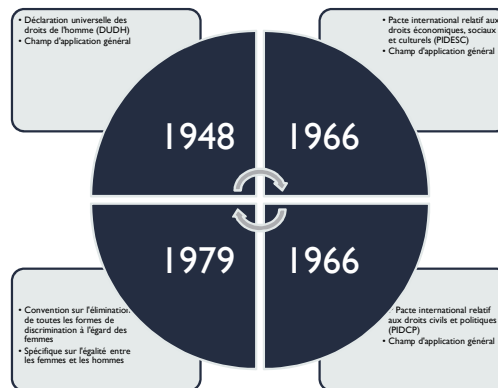
## VUE D'ENSEMBLE DU DROIT INTERNATIONAL :

Traités de l'ONU

Conventions de l'Organisation internationale du travail

Conventions et Charte du Conseil de l'Europe

## VUE D'ENSEMBLE DU DROIT INTERNATIONAL : TRAITÉS DE L'ONU : MISE EN OEUVRE



## VUE D'ENSEMBLE DU DROIT INTERNATIONAL : TRAITÉS DE L'ONU

# ONU

### Déclaration universelle des droits de l'homme :

Article 1 : "Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits."

-Article 2 : "Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de [...] ou de toute autre situation[...]".

-Article 7 : "Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination."

### PIDCP et PIDESC (deux pactes) :

Art. 2(1) PIDCP et art. 2(2) PIDESC : Interdiction de la discrimination dans l'exercice des droits

Art. 26 PIDCP : Égalité devant la loi

Art. 3 PIDCP et PIDESC : égalité des sexes dans la jouissance des droits

### Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (ci-après CEDAW) :

Art. 1 et 2 : notion de discrimination et obligations de l'Etat en tant que partie (obligation positive de "prendre les mesures appropriées pour éliminer la discrimination par les organisations et les entreprises, y compris la législation pour modifier les pratiques qui constituent une discrimination"/efficacité)

Article 4 : les mesures visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ne sont pas discriminatoires.

Art 5 : bonne compréhension de la maternité en tant que fonction sans stéréotypes et responsabilité des femmes/hommes dans l'éducation des enfants

## VUE D'ENSEMBLE DU DROIT INTERNATIONAL : APPLICABILITÉ NORMES DE L'ONU

### Procédures de l'ONU

**La ratification du traité lie les États**, mais son applicabilité dépend du cadre national (moniste, dualiste).

**Outils de suivi des pactes et traités** (procédures de reporting, réclamations individuelles et collectives)

### Traités Conventions

La Déclaration universelle des droits de l'homme est une recommandation, mais elle est considérée comme juridiquement contraignante et sert **de base aux directives européennes**.

Exemple de litiges :

Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (article 2 de la Déclaration universelle des droits de l'homme) est utilisé pour reconnaître la **discrimination intersectionnelle (sexe et religion)** dans les litiges individuelles gagnées en 2018, concernant l'affaire Babyloup (affaire française devant le Comité des droits de l'homme).

## VUE D'ENSEMBLE DU DROIT INTERNATIONAL : APPLICABILITÉ DE LA "CEDAW"

### Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)

- Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), composé d'experts du monde entier.
- Les États parties sont tenus de soumettre régulièrement au Comité des rapports sur la mise en œuvre des droits énoncés dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

### CEDAW Protocole facultatif

- Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes doit :
- -Recevoir des communications d'individus ou de groupes d'individus soumettant au Comité des plaintes pour violation des droits protégés par la CEDAW.
- -Entreprendre des enquêtes sur les situations de violations graves ou systématiques des droits des femmes.

## CONVENTIONS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL TRAITÉS DE L'OIT

### L'égalité au travail :

- Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958
- **NOUVEAU ! Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement 2019**

### Les femmes et les familles :

- Convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Convention n° 183 sur la protection de la maternité, 2000

## VUE D'ENSEMBLE DU DROIT INTERNATIONAL : APPLICABILITÉ DES CONVENTIONS DE L'OIT



### Obligation positive : ex

Formation (Conv 111 Discrimination)  
Promouvoir l'évaluation objective des salariés au sein de leur emplois si nécessaire (Conv 100 Rémunération)  
Promouvoir l'information et l'éducation sur le problème des responsabilités familiales (Conv 156)  
Lois pour les groupes les plus vulnérables touchés par le harcèlement (Conv. 190)

### Obligations négatives :

Modifier et abroger les législations en violation des conventions

## CONVENTIONS ET CHARTE DU CONSEIL DE L'EUROPE TRAITÉS ET CHARTE

- **Art. 14 CEDH :**
- Interdiction de la discrimination n'est pas une interdiction autonome, l'égalité est appréhendée qu'en conjonction avec d'autres droits ("dans la jouissance de").
- -Liste indicative ("telle que...") et ouverte ("...ou autre statut") des motifs protégés. **Justification objective** → objectif légitime + proportionnalité.
- **Protocole n° 12 CEDH : autonome**
- Référence à "l'égalité pleine et effective" dans le préambule. Elle n'est contraignante que pour les États qui la ratifient.
  
- **Charte sociale européenne révisée (1996) :**
- **Discrimination :**
- **Article 20 :** Droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de travail sans discrimination fondée sur le sexe
- **Conciliation travail-famille :**
- **Article 16 :** Droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique
- **Art. 27 :** Prendre des mesures pour protéger le "droit à l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs hommes et femmes ayant des responsabilités familiales et entre ces travailleurs et les autres travailleurs"
- **Protection de la maternité :**
- **Art 8 :** Droit des femmes salariées à la protection de la maternité

## CONVENTION SUR LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES ET DES FILLES VIOLENCE DOMESTIQUE **CONVENTION D'ISTANBUL 2011**

Contraignant si ratification

Ratifié par 34 et 19 États membres de l'UE. L'UE l'a signé (mais ne l'a pas ratifié)

- **Article 3 - Aux fins de la présente Convention, on entend par "violence à l'égard des femmes" toute violation des droits de l'homme et toute forme de discrimination à l'égard des femmes, c'est-à-dire tout acte de violence fondé sur le genre qui entraîne ou est susceptible d'entraîner pour les femmes des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de es livrer à de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée.**
- **Article 7 - Politiques globales et coordonnées**
- Les Parties prennent les mesures législatives et autres nécessaires pour adopter et mettre en œuvre des politiques nationales effectives, globales et coordonnées, incluant toutes les mesures pertinentes pour prévenir et combattre toutes les formes de violence couvertes par le champ d'application de la présente Convention, et offrir une réponse globale à la violence à l'égard des femmes.

## CONVENTIONS DU CONSEIL DE L'EUROPE VIOLATION DE LA CEDH OU NON-RESPECT DE LA CEDH (CHARTRE)

### **CEDH :**

Admissibilité restreinte par la Cour Européenne des droits de l'homme (5%)

Arrêts : contraignants ; suivi par le Comité des Ministres après épuisement des voies de recours internes

### **Charte sociale européenne :**

Réclamations collectives

Pas besoin d'épuiser les recours internes

Pas d'obligation pour la victime

Les conclusions ne sont pas contraignantes ; un suivi organisé par le Comité des Ministres

## VUE D'ENSEMBLE DU DROIT DE L'UE - CHARTRE DE L'UE ET TRAITÉS DE L'UE DIRECTIVES DE L'UE SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT - VUE D'ENSEMBLE ET CHAMP D'APPLICATION

- **Les traités de l'UE**
- -Article 2 Traité sur l'Union européenne *L'Union est fondée sur des valeurs communes aux États membres.*
- -Article 3, paragraphe 3, du traité UE
- *-L'Union combat la discrimination et promeut l'égalité hommes/femmes.*
- **Article 8 du TFUE "intégration" (action systémique)**
- Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes par des actions/politiques transversales
- -Article 157 du TFUE (action systémique)
- *-L'Union peut adopter une législation contre la discrimination fondée sur le sexe*
- -Article 157, paragraphe 1, du TFUE
- *-L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes doit être assurée.*
- **Effet direct : vertical et horizontal** (Affaire 43/75 Defrenne No. 2)
- Mise en œuvre : Directive 2006/54/CE
- **Article 157, paragraphe 4, du TFUE**
- *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-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.*

## CHARTRE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UE :

### Article 21, paragraphe 1

- **Interdiction de la discrimination** fondée sur le sexe (et autres motifs) :
- "Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe (...)"

### Art 23

- "L'égalité entre les hommes et les femmes 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 à l'adoption des mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté".

### TOUTEFOIS

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

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

## BREF HISTORIQUE DU MODEL DE L'ÉGALITÉ DE L'UE

- Le principe d'ÉGALITÉ et de NON DISCRIMINATION est profondément ancré dans le droit de l'UE et dans les Traités et a donné naissance à une base solide de jurisprudence de l'UE et de droit interprété dans les États membres.

L'égalité est considérée comme un **principe fondamental** reconnu comme tel par la CJCE : "l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est un droit fondamental, qui fait partie des principes généraux du droit communautaire que la Cour doit faire respecter" (CE Defrenne III).

Sa légitimité est généralement renforcée par la Charte des droits fondamentaux de l'UE qui est désormais contraignante depuis le Traité de Lisbonne (article 21).

Cela signifie que l'ÉGALITÉ est une condition de la légalité de tout instrument de l'UE ou de toute action des institutions et agences européennes.



## BREF HISTORIQUE DU MODEL DE L'ÉGALITÉ DE L'UE

- **Initialement, le traité de l'UE ne couvrait que la** discrimination **fondée sur le sexe** en matière d'égalité de rémunération (157 TFUE) et la discrimination **fondée sur la nationalité** (art. 18 après le traité de Lisbonne) s'appliquant aux personnes, biens et services...) afin d'**éliminer les obstacles au sein du marché intérieur**.
- Ce n'est que dans les années 1970 que, pour des motifs d'égalité des sexes, la jurisprudence de la CJCE est intervenue (Defrenne I du 25 mai 1971, Defrenne II du 8 avril 1976, C-43/75, et Defrenne III du 15 juin 1978, C-149/77)
- Standards des concepts appliqués dans le cadre juridique luttant contre la discrimination des États membres.
- Le Traité d'Amsterdam de 1997, dans son article 13 (art. 19), a donné un nouvel élan à ce cadre en étendant la couverture de la législation luttant contre la discrimination à d'autres motifs.
- L'article 13 invitait " le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, à " prendre les mesures appropriées pour combattre la discrimination... " .
- C'est à cette époque que les autres directives ont été adoptées.....

## VUE D'ENSEMBLE DE LA LÉGISLATION DE L'UE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DIRECTIVES DE L'UE SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT - VUE D'ENSEMBLE ET CHAMP D'APPLICATION

- Emploi :
- **Directive 2006/54 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (refonte)**
- --couvre l'accès à l'emploi, la promotion, les conditions de travail (licenciement, rémunération, etc.), la formation professionnelle, l'affiliation à des organisations de travailleurs / employeurs, les régimes de sécurité sociale (professionnels)
- --interdit la discrimination directe, la discrimination indirecte et le harcèlement
- --simplifie et met à jour plusieurs directives précédentes
- --intègre la jurisprudence de la Cour de justice de l'UE.

## VUE D'ENSEMBLE DU DROIT DE L'UE DIRECTIVES DE L'UE SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT - VUE D'ENSEMBLE ET CHAMP D'APPLICATION

- **Emploi :**
- **Directive 92/85** visant à améliorer la sécurité et la santé des travailleuses enceintes, celles ayant récemment accouchées ou allaitantes au travail (directive sur le congé maternité)
- **Directive 2010/41** sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante
- **NOUVEAU ! Directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les personnes s'occupant d'enfants** (directive du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, abrogeant la directive 2010/18/UE sur le congé parental)
  
- **Conseils d'administration des entreprises :**
- Proposition COM/2012/0614 final - administrateurs non exécutifs de sociétés cotées en bourse

## VUE D'ENSEMBLE DU DROIT DE L'UE DIRECTIVES DE L'UE SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT - VUE D'ENSEMBLE ET CHAMP D'APPLICATION

- **Directive 92/85** visant à améliorer la sécurité et la santé des travailleuses enceintes, ayant récemment accouchées ou allaitantes au travail (directive sur le congé maternité)
  
- **Portée :** Travailleuses enceintes, ayant récemment accouchées ou allaitantes  
Protection de la sécurité et de la santé au travail
  - Inlcut :
  - Interdiction de licenciement (article 10)
  - Paiement/indemnité adéquat(Art 11(2))
  -

## VUE D'ENSEMBLE DU DROIT DE L'UE DIRECTIVES DE L'UE SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT - VUE D'ENSEMBLE ET CHAMP D'APPLICATION

- **Directive 2010/41 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante :**
- **Art 2 : Champ d'application**
- Travailleur indépendant : Toute personne exerçant une activité lucrative pour son propre compte
- Conjoints/partenaires des travailleurs indépendants qui, n'étant pas salariés/partenaires commerciaux, participent habituellement aux activités du travailleur indépendant (mêmes tâches ou tâches accessoires)
- Art. 4(1) - Interdiction de toute discrimination en ce qui concerne l'établissement, l'équipement ou l'extension d'une entreprise
- Art 6 - Les conditions de constitution d'une société entre
- Les conjoints ne devraient pas être plus restrictifs
- Art 8 - Congé maternité (min. 14 semaines) pour les femmes exerçant une activité indépendante
- les travailleurs (et les conjoints/partenaires des travailleurs autonomes)

## VUE D'ENSEMBLE DU DROIT DE L'UE DIRECTIVES DE L'UE SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT - VUE D'ENSEMBLE ET CHAMP D'APPLICATION

- **En dehors de l'emploi :**
- -Directive 79/7 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.
- -Directive 2004/113 relative à 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
- Biens et services mis à la disposition du public
- Secteur public et privé
- **Interdiction de la:**
- Discrimination directe/indirecte
- Harcèlement, représailles, instructions de discrimination
- Permet une **action positive**

## CONCLUSION : LES ÉCHANGES FRUTUEUX SONT UTILES EN TANT QUE DIALOGUE TRANSNATIONAL

- **Traité internationaux (ONU, Conseil de l'Europe, OIT) :**
- Modèle pour des obligations plus positives (mesures globales, prévention - CEDAW, Convention d'Istanbul, Nouvelle Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement)
- Application plus efficace :
- Système de rapports périodiques
- Système de plaintes : CEDAW
- Comité pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes
- CEDH : Cour européenne des droits de l'homme ; requêtes individuelles
- Charte sociale européenne révisée : Comité européen des droits sociaux ; réclamations collectives
- **Union européenne :**
- **La nouvelle directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peut inspirer le droit international à poursuivre son agenda en matière de droits de l'homme**
- Article 157 TFUE (4) a sa propre ambition : En vue d'assurer la pleine égalité dans la pratique entre les hommes et les 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 afin de permettre au sexe sous-représenté d'exercer une activité professionnelle ou de prévenir ou compenser des désavantages dans sa carrière professionnelle.
- Le droit de l'UE peut-il élargir sa vision de l'action positive ? En dehors des mesures temporaires (voir par exemple la jurisprudence Kalanke de la CJCE)