

Le cadre juridique de l'UE en matière d'égalité

ERA – Académie de droit européen

Mai 2016

Trèves

Dr Panos Kapotas

Maître de conférence

Université de Portsmouth



Cette formation est organisée au titre du Programme de l'Union européenne pour l'emploi et la solidarité sociale – PROGRESS (2007-2013)

Schéma de la présentation

□ 1. Terminologie et cadre théorique

2. Le cadre juridique de l'UE : droit primaire et droit dérivé

3. Le cadre normatif étendu : CEDH, instruments des Nations unies et Conventions de l'OIT

4. ANNEXE : écart salarial entre les sexes et sous-représentation des femmes

TERMINOLOGIE ET CADRE THÉORIQUE

Mises en garde et précisions terminologiques

- ❑ Les termes « **genre** » et « **sexe** » sont souvent utilisés indifféremment, bien que « genre » (plus large) soit préféré.
- ❑ L'« **égalité** » : concept sous-jacent.
 - ✓ Insistance sur le genre (aux fins qui nous occupent), mais principes conceptuels communs à tous les motifs.
- ❑ L'« **égalité de traitement** » : norme / principe général.
 - ✓ À garantir pour tous les motifs et tous les domaines politiques/d'activité
 - ✓ Égalité entre les sexes = égalité de traitement sur la base du sexe
- ❑ **Discrimination** : droit individuel (opposable en justice) de ne pas subir de discrimination – principe général de la non-discrimination
- ❑ Pourquoi s'intéresser aux instruments juridiques internationaux ?
 - ✓ Le cadre normatif sur l'égalité de traitement/la non-discrimination comprend plusieurs niveaux.
 - ✓ La discrimination fondée sur le genre/le sexe est interdite dans presque tous les traités sur les droits de l'homme.

Conceptions de l'égalité : taxonomie

Égalité formelle

- « Traiter les égaux de façon égale » – même traitement
- Ajustements autorisés vers le haut ou le bas
- Primauté de l'individu / neutralité de l'État
- Obligations négatives

Égalité des chances

- Chacun doit être « sur un pied d'égalité »
- L'égalité d'accès (à l'emploi, aux instances décisionnelles, aux charges publiques, etc.) doit normalement être assurée
- Prévalence du mérite individuel

Égalité matérielle

- Lien avec la justice distributive
- Aménagements en cas de différences
- Obligations positives d'égalité

Cadre théorique : éléments clés

Conception de l'égalité **symétrique** (application du même traitement) ou **asymétrique** (application d'un traitement différent)

Égalité des chances : terme / concept privilégié dans le cadre normatif de l'UE

Évolution progressive dans le droit de l'UE vers un paradigme de l'égalité (plus) matériel (p. ex. légitimité de l'action positive), mais limitées à la légitimité → pas d'égalité dans les résultats

Opposition entre égalité de traitement (comparaison) et traitement spécial (pas de comparaison, p. ex. grossesse)

LE CADRE JURIDIQUE DE L'UE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Nature de l'égalité entre les sexes dans le droit de l'UE

- ❑ **Valeur fondatrice** de l'Union – Article 2 TUE
- ❑ **Objectif** de l'Union – Article 3, paragraphe 3, TUE
- ❑ **Obligation** omniprésente – intégration horizontale
 - ✓ Article 8 TFUE : « Pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes. »
 - ✓ Article 10 TFUE : « Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée sur le sexe (...) »
 - ✓ Article 9 TUE : « Dans toutes ses activités, l'Union respecte le principe de l'égalité de ses citoyens (...) »
- ❑ **Principe général** du droit de l'UE – Defrenne n° 3
- ❑ **Droit** – Article 23 de la Charte des droits fondamentaux (égalité entre femmes et hommes)

Histoire de l'égalité entre les sexes dans le droit de l'UE [I]

Expansion à partir d'une seule disposition sur l'égalité de rémunération

- Article 119 CEE (désormais art. 157 TFUE) pas appliqué avant les années 1970 - décision d'adopter une nouvelle directive sur l'égalité de rémunération - affaire Defrenne devant la CJUE (effet direct de l'art. 119 CEE)
- Expansion non linéaire (p. ex. plusieurs directives et arrêts importants dans les années 1970, relativement peu au début des années 1980)

Rôle moteur de la CJUE

- Defrenne n° 2 → **objectif** économique et **social** de l'article 157 (ex-art. 119)
- Defrenne n° 3 → l'égalité de traitement/la non-discrimination est un **principe général** du droit de l'UE
- P contre S et Cornwall County Council (C-13/94, 1996) → interprétation large du « sexe » (transsexualisme, conversion sexuelle)
- Deutsche Telekom (C-50/96, 2000) → l'égalité de rémunération est l'expression d'un **droit fondamental de la personne humaine**
- Badeck (C-158/97, 2000) → actions positives autorisées (quotas)
- Test-Achats (C-236/09, 2011) → primes d'assurance neutres quel que soit le sexe

Histoire de l'égalité entre les sexes dans le droit de l'UE [II]

Charte des droits fondamentaux (CDF) de l'UE

- Proclamée à Nice - pas juridiquement contraignante (jusqu'à Lisbonne) [plus de détails ci-après]

Traité d'Amsterdam

- Mission essentielle de la Communauté (ex-art. 2 CE)
- Obligation d'éliminer les inégalités entre les hommes et les femmes pour toutes ses actions (ex-art. 3, par. 2)
- Davantage de motifs protégés après Amsterdam (avant, protection seulement pour la nationalité et le sexe)
- Article 13 CE (désormais art. 19 TFUE) : élargissement substantiel des compétences de l'UE - base légale des directives 2000/43, 2000/78 et 2004/113
- Nouveau paragraphe 4 (ex-art. 119) → autorisation de principe de l'action positive

Traité de Lisbonne

- Confirmation de l'acquis d'Amsterdam et de l'importance essentielle de l'égalité entre les sexes pour l'Union

Base normative du droit de l'UE en matière d'égalité entre les sexes : article 157 TFUE

Article 157, paragraphe 1

- Égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur

Article 157, paragraphe 2

- Sens de la rémunération
- Sens de la rémunération sans discrimination fondée sur le sexe

Article 157, paragraphe 3

- Le Parlement et le Conseil peuvent (selon la PLO) adopter des mesures pour assurer l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail

Article 157, paragraphe 4

- Actions positives autorisées au titre du principe de l'égalité de traitement

Directives de l'UE sur l'égalité entre les sexes : mécanisme législatif de l'UE

- ❑ Domaine de compétence partagée – Article 3, paragraphe 3, TUE
 - ✓ Les principes de subsidiarité et de proportionnalité doivent être respectés

- ❑ Unanimité ou vote à la majorité qualifiée (VMQ) pour l'adoption d'actes de droit dérivé
 - ✓ Article 19 TFUE → unanimité
 - ✓ Article 157 TFUE → VMQ

- ❑ L'article 157 a un effet direct à la fois verticalement et horizontalement (Defrenne n° 2)

Directives de l'UE sur l'égalité entre les sexes : aperçu

❑ Directive 2006/54 – Égalité de traitement (refonte) [emploi]

Dispositions existantes modernisées et simplifiées et sept instruments antérieurs abrogés, dont :

- ✓ Directive 75/11 : égalité de rémunération
- ✓ Directive 76/207 : égalité des sexes au travail (telle que modifiée par la dir. 2002/73)
- ✓ Directive 86/378 : égalité des sexes dans les régimes professionnels de sécurité sociale (telle que modifiée par la dir. 96/97)
- ✓ Directive 97/80 : charge de la preuve

❑ Directive 79/7 : égalité des sexes dans les régimes légaux de **sécurité sociale**

❑ Directive 2010/41 : égalité des sexes pour les **travailleurs indépendants** (abrogeant la dir. 86/613)

❑ Directive 92/85 : **travailleuses enceintes**

❑ Directive 2010/18 : **congé parental** (abrogeant la dir. 96/34)

❑ Directive 2004/113 : égalité des sexes dans l'**accès à des biens et services**

Directives de l'UE sur l'égalité entre les sexes : champ d'application

- Champ d'application personnel → citoyens de l'UE (?), mais pour le reste « définition relativement complexe et fragmentée » (Contouris et Freedland, « Le champ d'application personnel des directives de l'UE en matière d'égalité hommes-femmes », Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres, 2012)
- Vertical (Van Duyn, 1974), mais pas d'effet horizontal direct (Marshall, 1986), même si la jurisprudence récente indique un certain assouplissement de la doctrine (p. ex. Mangold, 2005, et Kucukdeveci, 2008)
- En général, directives sur l'égalité/la non-discrimination alignées (dans une large mesure) dans leur contenu essentiel :
 - ✓ Protection contre la discrimination directe/indirecte, le harcèlement, les mesures de rétorsion
 - ✓ Autorisation/obligation d'un traitement asymétrique (p. ex. aménagements raisonnables, actions positives) dans certaines conditions
 - ✓ Renversement de la charge de la preuve dans tous les cas de discrimination

L'égalité des genres dans la Charte de l'UE : préambule

- ❑ « Même valeur juridique que les traités », mais n'étend pas les compétences de l'Union - Article 6, paragraphe 1, TUE et article 51 CDF
- ❑ Lie les EM uniquement lorsqu'ils agissent au titre du droit de l'UE - Article 51 CDF
- ❑ Le sens et la portée des droits correspondant à la CEDH sont les mêmes, mais le droit de l'UE peut accorder une « protection plus étendue » - Article 52, paragraphe 3, CDF
 - ✓ La discrimination fondée sur le sexe (ou sur tout autre motif protégé) peut être justifiée selon les mêmes conditions générales que celles établies par la CEDH/la Cour EDH
 - ✓ Signification des droits - obligations positives découlant de l'article 14 CEDH (Thlimmenos c. Grèce) ?

L'égalité des genres dans la Charte de l'UE : dispositions fondamentales

Article 23 - Égalité entre femmes et hommes

- « 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**. »

Article 20 - Égalité en droit

- « Toutes les personnes sont égales en droit. »
- Principe général du droit de l'UE [Racke (1984) ; EARL (1997) ; Karlsson (2000)]

Article 21 - Non-discrimination

- « Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe (...) »
- « (...) toute discrimination exercée en raison de la nationalité est interdite. »

VUE ÉLARGIE : LE CADRE NORMATIF
INTERNATIONAL EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE
LES SEXES

L'égalité des genres dans le système de la CEDH [I] : cadre juridique

□ Article 14 CEDH → Interdiction de discrimination

- ✓ Clause pas générale / autonome - peut uniquement être invoquée en conjonction avec d'autres droits (« jouissance des droits »)
- ✓ Liste indicative (« notamment ») et non exhaustive (« ou toute autre situation ») des motifs protégés
- ✓ **Justification objective** → objectif légitime + proportionnalité
- ✓ « **Raisons très fortes** » requises pour justifier une discrimination fondée sur le sexe (Abdulaziz, Cabales et Balkandali c. Royaume-Uni, 1985)

□ Protocole n° 12 à la CEDH → Droit autonome à la non-discrimination

- ✓ L'« égalité pleine et effective » peut nécessiter une action positive (autorisée, pas obligatoire) - Préambule

L'égalité des genres dans le système de la CEDH [II] : extrait de la jurisprudence

❑ **Abdulaziz, Cabales et Balkandali c. Royaume-Uni (1985)**

- ✓ Marge d'appréciation étroite car l'égalité des sexes est un « objectif important » du Conseil de l'Europe et seules des « raisons très fortes » pourraient justifier une différence de traitement fondée sur le sexe (paragraphe 78)
- ✓ Égalité formelle → la discrimination fondée sur le sexe peut être corrigée par un nivellement vers le bas (comme c'était le cas)

❑ **Thlimmenos c. Grèce (2000)**

- ✓ « Le droit [à la non-discrimination] est également transgressé lorsque, sans justification objective et raisonnable, les États n'appliquent pas un traitement différent à des personnes dont les situations sont sensiblement différentes » (paragraphe 44)
- ✓ Obligation positive de traiter différemment des situations différentes - passage à une égalité matérielle ?

❑ **Konstantin Markin c. Russie (2012)**

- ✓ Le refus du congé parental aux militaires de sexe masculin (alors que les femmes militaires y ont droit) constitue une discrimination fondée sur le sexe
- ✓ Les stéréotypes selon le genre ne peuvent être utilisés pour justifier un traitement différent

Instruments essentiels des Nations unies sur l'égalité entre les sexes

- ❑ **Article 1, paragraphe 3, de la Charte des NU** : « (...) en développant et en encourageant le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous, sans distinctions de race, de sexe, de langue ou de religion ; »
- ❑ **Article 3 du PIDCP et article 3 du PIDESC** : « Les États parties au présent Pacte s'engagent à assurer le droit égal des hommes et des femmes de jouir de tous les droits civils et politiques énoncés dans le présent Pacte. »
- ❑ **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)**
 - ✓ « Déclaration internationale des droits des femmes »
 - ✓ Définit ce qui constitue une discrimination à l'égard des femmes et énonce un programme d'action national pour mettre fin à cette discrimination
 - ✓ Adoptée par les Nations unies en 1979 - entrée en vigueur le 3 septembre 1981

Instruments essentiels de l'OIT sur l'égalité entre les sexes

□ Faits et chiffres :

- ✓ États membres de l'OIT : 187
- ✓ Instruments adoptés par l'OIT : 399
- ✓ Conventions : 189
- ✓ Protocoles : 6
- ✓ Recommandations : 204

Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent (juin 2009)

Résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité (juin 2004)

Décision du Conseil d'administration de mars 2005 sur l'intégration du genre dans la coopération technique

Convention sur l'égalité de rémunération (n° 100) – convention fondamentale

Convention concernant la discrimination (emploi et profession) (n° 111) – convention fondamentale

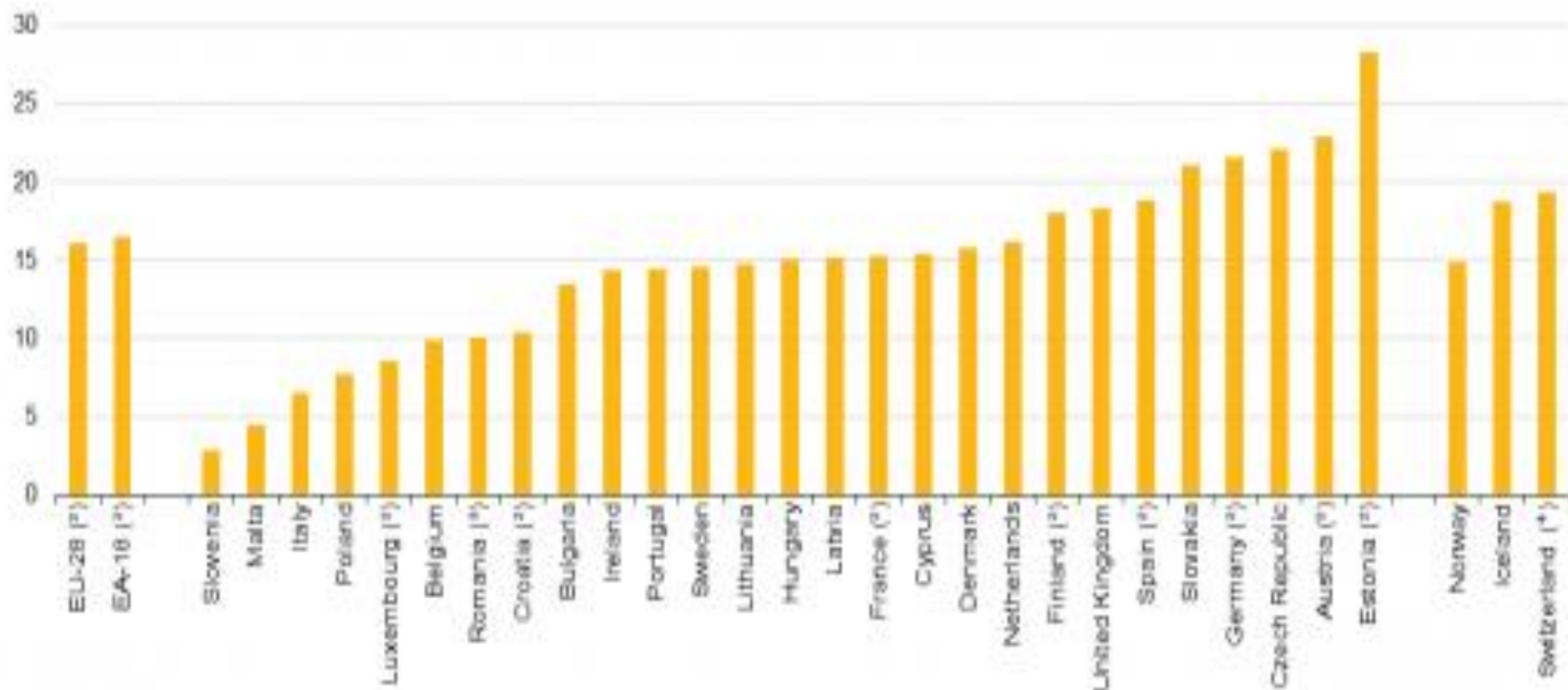
Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (n° 156)

Convention sur la protection de la maternité (n° 183)

ANNEXE : ÉCART SALARIAL ENTRE LES SEXES ET SOUS-REPRÉSENTATION DES FEMMES

ÉCART SALARIAL ENTRE LES SEXES : UE-28 (2014)

[1]



(*) Enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-0).

(**) Provisional data, Ireland: 2012 data

(*) Estimated data

(*) 2013 data

No data for Greece

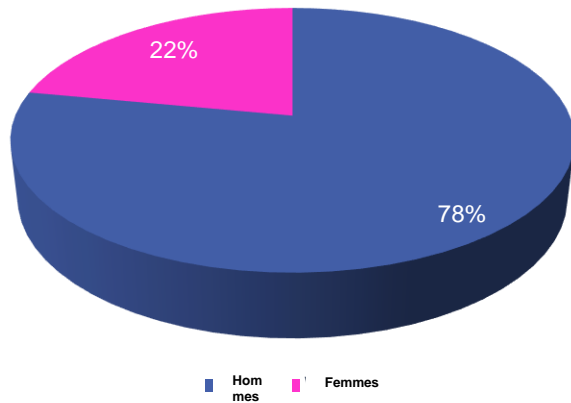
ÉCART SALARIAL ENTRE LES SEXES : UE-28 (2014) [II]

- Dans l'ensemble de l'économie, le salaire horaire brut des femmes était inférieur à celui des hommes de **16,1 % en moyenne** dans l'Union européenne (UE-28) et de **16,5 %** dans la zone euro (ZE-18) en 2014
- Parmi les États membres, l'écart salarial entre les sexes variait dans une marge de 25,4 %, entre 2,9 % en Slovaquie et 28,3 % en Estonie

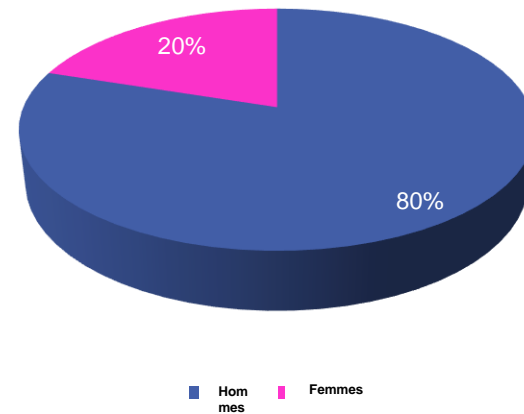


Répartition des sexes dans les instances de décision [I] : institutions nationales

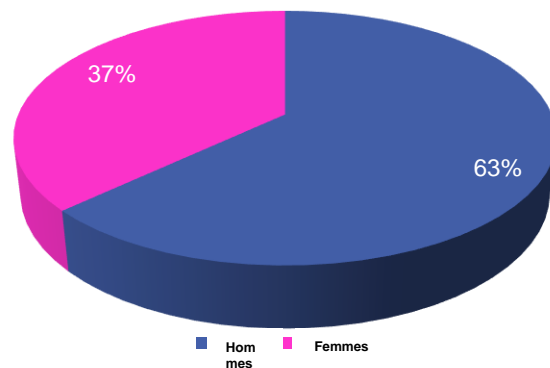
Banques centrales



Sociétés cotées en bourse

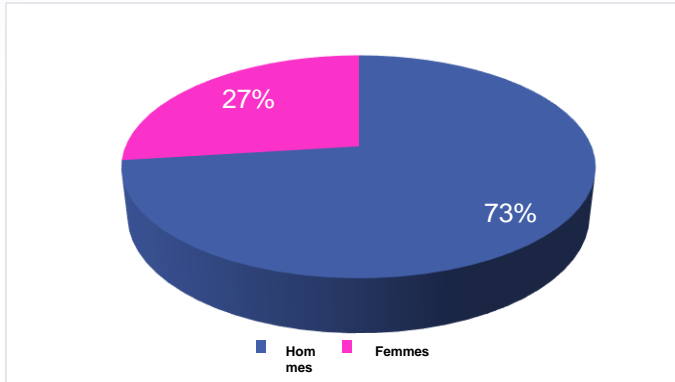


Cours suprêmes (nationales)

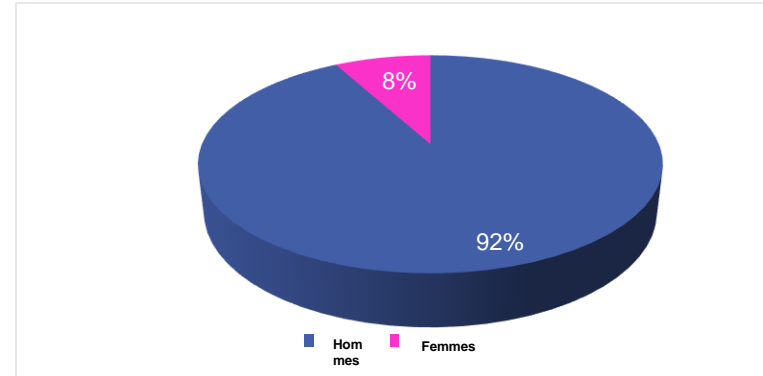


Répartition des sexes dans les instances de décision [II] : institutions européennes

Juridictions européennes

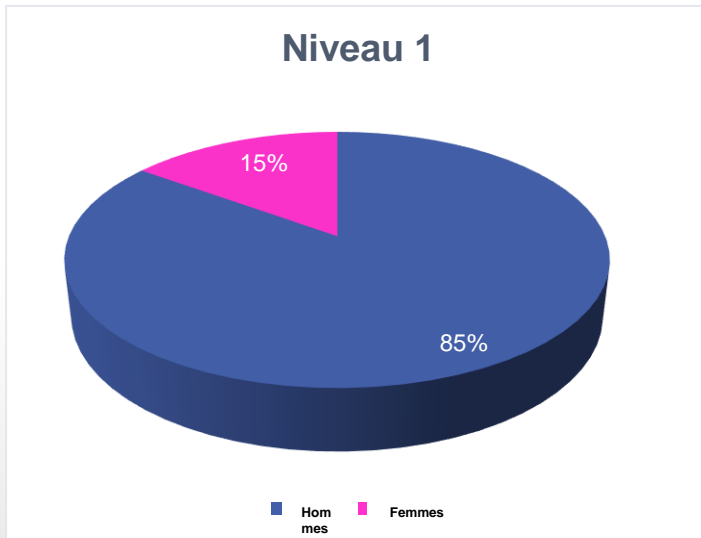


Institutions financières

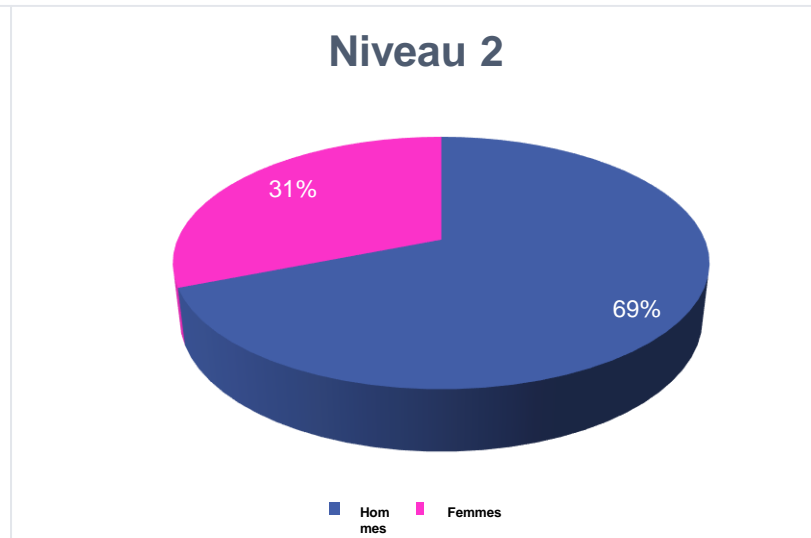


Institutions européennes (Conseil, Commission, Parlement)

Niveau 1



Niveau 2



Dr Panos Kapotas
panos.kapotas@port.ac.uk

