



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

21 décembre 2017

Pièce n° 5

Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFDU) c. Croatie
Réclamation n°126/2016

MÉMOIRE DU GOUVERNEMENT SUR LE BIEN-FONDE

Enregistrée au secrétariat le 3 novembre 2017

Comité européen des Droits sociaux

Réclamation n° 126/2016

Groupe européen des femmes diplômées des
universités (GEFDU) – organisation réclamante

contre

Gouvernement de la République de Croatie – État
défendeur

MÉMOIRE SUR LE BIEN-FONDÉ DE LA RÉCLAMATION

Octobre 2017

Table des matières :

I. Introduction	5
II. Cadre juridique	6
III. Cadre institutionnel	19
IV. Activités	25
V. Conclusion	30

Législation et documents pertinents :

1. Constitution de la République de Croatie (Journal officiel croate, n° 56/90, 135/97, 8/98 – texte consolidé, 113/00, 124/00 – texte consolidé, 28/01, 41/01 – texte consolidé, 55/01 – rectificatif, 76/10, 85/10 – texte consolidé et 05/14)
2. Code du travail (Journal officiel croate, n° 93/14)
3. Loi sur les prestations pour le congé de maternité et le congé parental (Journal officiel croate, n° 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14 et 59/17)
4. Loi sur la lutte contre la discrimination (Journal officiel croate, n° 85/08 et 112/12)
5. Loi sur l'égalité des sexes (Journal officiel croate, n° 82/08 et 69/17)
6. Loi sur les sociétés (Journal officiel croate, n° 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13 et 110/15)
7. Rapport du Médiateur pour 2016, Zagreb, 31 mars 2017
8. Rapport de 2016 sur les travaux du Médiateur pour l'égalité des sexes, Zagreb, mars 2017
9. Politique nationale en faveur de l'égalité des sexes pour la période 2011-2015
10. Rapport sur la mise en œuvre de la Politique nationale en faveur de l'égalité des sexes pour la période 2011-2015, pendant la période 2014-2015, Zagreb, décembre 2016

Annexes :

1. Code du travail (Journal officiel croate, n° 93/14)
2. Loi sur l'égalité des sexes (Journal officiel croate, n° 82/08 et 69/17)
3. Loi sur la lutte contre la discrimination (Journal officiel croate, n° 85/08 et 112/12)
4. Données transmises par l'Inspection du travail pour la période 2012-2016
5. Politique nationale en faveur de l'égalité des sexes pour la période 2011-2015
6. Stratégie pour le développement de l'entrepreneuriat féminin dans la République de Croatie pour la période 2014-2020
7. Annuaire 2016 du Service croate pour l'emploi
8. Bureau croate de la statistique, rémunérations moyennes pour 2015
9. Bureau croate de la statistique, nombre et structure des entreprises en décembre 2016

I. Introduction

Une réclamation collective enregistrée sous le numéro 126/2016 (ci-après la « réclamation »), présentée par le Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFDU) contre la République de Croatie, allègue que la situation en République de Croatie constitue une violation de l'article 1 de la Charte sociale européenne et de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988. La réclamation fait valoir que la République de Croatie enfreint les dispositions de la Charte sociale européenne en raison :

- (a) de l'absence de mesures pour garantir une rémunération égale des femmes et des hommes pour un travail égal, semblable ou comparable, arguant du fait que l'Inspection du travail et le Médiateur [Ombudsman] ne sont pas en mesure de lutter de façon efficace contre la discrimination salariale entre les femmes et les hommes ;
- (b) de l'absence de législation permettant l'égalité d'accès des femmes aux conseils d'administration des entreprises privées.

La République de Croatie rejette ces allégations dans leur intégralité. La réclamation est libellée en des termes trop généraux et mentionne des données et des faits issus de nombreuses enquêtes internationales qui ne concernaient pas la République de Croatie. La réclamation ne fournit pas d'exemples précis qui attesteraient du fait que la situation en Croatie n'est pas conforme à l'article 1 de la Charte sociale européenne et à l'article 1 du Protocole additionnel de 1988. Par ailleurs, la réclamation ne précise pas la manière dont la législation de la République de Croatie priverait les femmes de leur droit à l'égalité d'accès aux conseils d'administration des entreprises privées.

La République de Croatie prend toutes les mesures qui conviennent pour garantir l'égalité des chances et l'égalité de traitement en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur le sexe. L'égalité de rémunération des femmes et des hommes est l'un des principes fondamentaux du droit du travail. Outre des mesures législatives, la République de Croatie a mis en place des mécanismes institutionnels pour garantir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Une présentation détaillée du contexte juridique et des faits permettra d'exposer toutes les mesures qui ont été prises par la République de Croatie pour créer les conditions nécessaires à l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe à l'égard des travailleurs.

II. Cadre juridique

A) La Constitution de la République de Croatie

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est l'une des valeurs fondamentales de l'ordre constitutionnel croate, qui sous-tend l'interprétation de la Constitution de la République de Croatie¹. Par « égalité des sexes », on entend le fait pour les femmes et les hommes d'être présents à parts égales dans toutes les sphères de la vie publique et de la vie privée, de jouir d'une égalité de statut et d'une égalité d'accès à tous les droits et de bénéficier de la même manière des résultats atteints.

En vertu des dispositions de l'article 14 de la Constitution de la République de Croatie, toutes les personnes de la République de Croatie jouissent des mêmes droits et libertés, indépendamment de leur race, leur couleur, leur sexe, leur langue, leur religion, leur appartenance politique ou autre, leur origine nationale ou sociale, leur patrimoine, leur naissance, leur éducation, leur situation sociale ou d'autres caractéristiques. Dès lors, toutes les personnes sont égales devant la loi.

Par ailleurs, en vertu des dispositions de l'article 55 de la Constitution croate, « chacun jouit du droit au travail et à la liberté de travailler ». Chacun est libre de choisir sa vocation et sa profession et doit pouvoir accéder aux lieux de travail et aux postes dans les mêmes conditions.

B) Le code du travail

Le code du travail² est un règlement de portée générale qui régit les relations de travail dans la République de Croatie. Comme tout autre règlement, le code du travail respecte les dispositions de la Constitution croate. Compte tenu du fait que la réclamation présentée par le GEFDU allègue à plusieurs reprises que les termes figurant dans la législation et dans les règlements sont employés au masculin, il convient de relever que les dispositions de l'article 3 du code du travail précisent expressément qu'un langage neutre du point de vue du genre est employé dans ladite Loi et qu'il s'applique tant aux hommes qu'aux femmes³.

Les dispositions de l'article 7 du code du travail énoncent les obligations et droits fondamentaux qui découlent de la relation de travail, en vertu desquels l'employeur doit respecter les droits et la dignité des travailleurs lorsqu'il détermine le lieu de travail et la manière d'effectuer le travail. Toute discrimination directe ou indirecte dans le domaine du travail et des conditions de travail est interdite, notamment en ce qui concerne les critères de

¹ Article 3 de la Constitution de la République de Croatie (Journal officiel croate, n° 56/90, 135/97, 8/98 – texte consolidé, 113/00, 124/00 – texte consolidé, 28/01, 41/01 – texte consolidé, 55/01 – rectificatif, 76/10, 85/10 – texte consolidé et 05/14).

² Code du travail (Journal officiel croate, n° 93/14).

³ Par ailleurs, il y a lieu d'observer que la traduction croate de la Convention européenne des droits de l'homme emploie le terme « homme » pour désigner toutes les personnes, c'est-à-dire les femmes et les hommes.

sélection et les conditions d'emploi, de promotion professionnelle, d'orientation professionnelle, d'enseignement, de formation et de formation de reconversion, conformément au code du travail et à des lois et règlements particuliers⁴. L'employeur a l'obligation de protéger la dignité du travailleur pendant le travail en cas d'agissements, non sollicités et contraires à ladite Loi et à des dispositions juridiques particulières, de la part de supérieurs, de collaborateurs et de personnes avec lesquelles le travailleur est régulièrement en contact dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

Lors du processus de sélection de candidats pour un poste (un entretien, un essai, un sondage ou une autre activité similaire) et de conclusion du contrat de travail ainsi qu'au cours de la relation de travail, l'employeur ne peut pas obtenir du travailleur des informations qui ne seraient pas directement liées à la relation de travail. Les réponses aux questions qui ne sont pas autorisées peuvent être ignorées. Une amende d'un montant allant de 31 000,00 à 60 000,00 kunas (HRK) est infligée à l'employeur qui demande ce type d'information aux travailleurs, tandis qu'une amende d'un montant allant de 4 000,00 à 6 000,00 HRK est infligée à l'employeur qui est une personne physique et à la personne chargée de ces opérations au sein de l'entreprise lorsqu'il s'agit d'une personne morale.

En vertu de l'article 26, paragraphe 1, du code du travail, tout employeur ayant au moins 20 salariés a l'obligation d'adopter et de rendre publics les règlements de travail régissant, entre autres, les procédures et les mesures visant à protéger la dignité des travailleurs ainsi que les mesures de lutte contre la discrimination⁵. Lors d'une inspection portant sur des aspects relatifs au travail, l'inspecteur ordonne à l'employeur, moyennant une décision orale consignée dans le rapport d'inspection, d'adopter et de rendre publics les règlements de travail dans un délai donné ou de réglementer tous les aspects devant être réglementés par des règlements de travail⁶. Par conséquent, lorsque l'inspecteur constate au cours d'une inspection que l'employeur n'a pas pris de mesures relatives à la protection de la dignité des travailleurs, il ordonne à l'employeur, moyennant une décision orale, d'adopter lesdites mesures. Lors de l'adoption des règlements de travail, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise.

La réclamation du GEFDU indique que les femmes ayant accouché sont licenciées dès l'expiration du délai de protection, si ce délai existe dans le pays concerné. Il convient de noter que la République de Croatie a réglementé de façon très détaillée les droits des travailleuses enceintes, des parents et des parents adoptifs (articles 30 à 36 du code du travail) :

Interdiction de discrimination des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes

⁴ Ces lois sont les suivantes : la Loi sur la lutte contre la discrimination (Journal officiel croate, n° 85/08 et 112/12) et la Loi sur l'égalité des sexes (Journal officiel croate, n° 82/08 et 69/17).

⁵ L'employeur n'est pas soumis à cette obligation si ces aspects sont réglementés dans la convention collective concernée.

⁶ Article 226, paragraphe 1, point 11, du code du travail.

Article 30

(1) *L'employeur ne peut pas refuser d'employer une femme en raison de sa grossesse ou lui proposer de conclure un contrat de travail modifié dans des conditions moins favorables au motif qu'elle est une travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante au sens de dispositions particulières.*

(2) *L'employeur ne peut pas demander quelque information que ce soit sur la grossesse ou ordonner à une autre personne de le faire, à moins que la travailleuse en personne ne demande à bénéficier d'un droit particulier prévu par des lois, des règlements ou des dispositions administratives aux fins de protéger les travailleuses enceintes.*

Protection des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes

Article 31

(1) *L'employeur est tenu de proposer à une travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante, au sens de dispositions particulières, qui exécute des tâches ayant des effets dommageables sur sa vie ou sa santé ou sur la vie ou la santé de son enfant, de faire un avenant à son contrat de travail pour la période de bénéfice du droit qui prévoit l'exécution d'autres tâches appropriées pendant une période donnée.*

(2) *En cas de différend entre l'employeur et la travailleuse, seul un médecin spécialisé en médecine du travail est compétent pour évaluer le caractère approprié des tâches exécutées par la travailleuse ou des autres tâches proposées dans le cas visé au paragraphe 1 du présent article.*

(3) *Lorsque l'employeur n'est pas en mesure d'agir de la manière prévue au paragraphe 1 du présent article, la travailleuse est en droit de prendre un congé conformément à des dispositions particulières.*

(4) *À l'expiration du droit conformément à des dispositions particulières, l'avenant visé au paragraphe 1 du présent article cesse également de produire ses effets et la travailleuse continue à exécuter les tâches qu'elle exécutait auparavant en vertu du contrat de travail.*

(5) *L'avenant au contrat de travail visé au paragraphe 1 du présent article ne peut pas donner lieu à une réduction de la rémunération de la travailleuse.*

Présomption de travail à temps plein

Article 32

Lorsque l'ancienneté de la relation de travail est prise en compte pour l'acquisition de certains droits découlant de la relation de travail ou s'y rapportant, les périodes de congés de maternité, de paternité ou d'adoption, les périodes de travail à temps partiel, les périodes de chômage partiel pour soins intensifs à un enfant, les temps d'absence pour femme enceinte ou allaitante

et les périodes de congé ou de chômage partiel pour soins intensifs à un enfant gravement handicapé sont considérés comme des périodes de travail à temps plein.

Droits liés à la maternité et à la parentalité

Article 33

Les travailleurs exercent leurs droits liés à la maternité et à la parentalité au cours de la relation de travail conformément à des dispositions particulières⁷.

Interdiction de licenciement

Article 34

(1) Pendant la grossesse, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, les périodes de travail à temps partiel, les périodes de chômage partiel pour soins intensifs à un enfant, les temps d'absence pour femme enceinte ou allaitante et les périodes de congé ou de chômage partiel pour soins intensifs à un enfant gravement handicapé, c'est-à-dire dans un délai de quinze jours à compter de la fin de la grossesse ou de la fin d'exercice de l'un des droits en question, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail de la femme enceinte ou d'une personne exerçant l'un de ces droits.

(2) Le licenciement visé au paragraphe 1 du présent article est nul et sans effet si, à la date du licenciement, l'employeur a connaissance de circonstances mentionnées au paragraphe 1 du présent article ou si le travailleur, dans un délai de quinze jours à compter de la signification du préavis, informe l'employeur de circonstances mentionnées au paragraphe 1 du présent article avec, à l'appui, un certificat adéquat délivré par un médecin compétent ou une autre autorité compétente.

(3) Le contrat de travail d'une personne visée au paragraphe 1 du présent article est résilié au décès de l'employeur si celui-ci est une personne physique, à la cessation légale d'activité d'une petite entreprise ou à la radiation d'un entrepreneur individuel.

(4) Le contrat de travail d'une personne visée au paragraphe 1 du présent article peut être résilié pour motifs économiques pendant la procédure de liquidation, conformément à des dispositions particulières.

Droit du travailleur de résilier le contrat de travail avec effet immédiat

Article 35

(1) Un travailleur exerçant son droit à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, au travail à temps partiel, au chômage partiel pour soins intensifs à un enfant, à un temps d'absence pour femme enceinte ou allaitante et au congé ou au chômage partiel pour soins

⁷ Loi sur les prestations pour le congé de maternité et le congé parental (Journal officiel croate, n° 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14 et 59/17).

intensifs à un enfant gravement handicapé, ou un travailleur dont la relation de travail est suspendue jusqu'aux trois ans de l'enfant conformément à des dispositions particulières, peut résilier le contrat de travail avec effet immédiat.

(2) Un contrat de travail peut être résilié de la manière visée au paragraphe 1 du présent article au plus tard quinze jours avant la date de la réintégration du travailleur.

(3) Une travailleuse enceinte peut résilier son contrat de travail avec effet immédiat.

Droit à la réintégration à l'ancien poste ou à un poste équivalent

Article 36

(1) À l'expiration d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, d'un congé pour soins intensifs à un enfant gravement handicapé et d'une suspension de la relation de travail jusqu'aux trois ans de l'enfant conformément à des dispositions particulières, le travailleur qui a exercé l'un de ces droits est en droit de réintégrer son ancien poste dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle il a informé l'employeur de la fin d'exercice du droit en question.

(2) Lorsqu'il n'y a plus besoin des tâches qui étaient exécutées par le travailleur avant l'exercice des droits visés au paragraphe 1 du présent article, l'employeur est tenu de proposer la conclusion d'un contrat de travail pour un poste équivalent assorti de conditions de travail pas moins favorables que celles dans lesquelles le travailleur exécutait les tâches avant l'exercice du droit en question.

(3) Le travailleur qui a exercé le droit visé au paragraphe 1 du présent article est en droit de bénéficier d'une formation supplémentaire lorsque la technique ou la méthode de travail a évolué et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit pendant son absence.

Infractions graves de la part d'un employeur

Article 228

(1) Une amende d'un montant allant de 31 000,00 à 60 000,00 HRK est infligée à l'employeur qui est une personne morale dans le cas où :

5) il demande des informations sur la grossesse ou ordonne à une autre personne de le faire, à moins que la travailleuse en personne ne demande à bénéficier d'un droit particulier prévu par la loi ou un autre règlement aux fins de protéger les travailleuses enceintes (article 30, paragraphe 2) ;

6) il ne réintègre pas un travailleur à l'expiration d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, d'un congé pour soins intensifs à un enfant gravement handicapé et d'une suspension de la relation de travail jusqu'aux trois ans de l'enfant conformément à des dispositions particulières, dans les conditions prévues par la présente Loi, ou il ne propose pas la

conclusion d'un contrat de travail pour un poste équivalent, ou il ne réintègre pas le travailleur dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle il a informé l'employeur de la fin d'exercice du droit en question (article 36, paragraphes 1 et 2).

Infractions les plus graves de la part d'un employeur

Article 229

(1) Une amende d'un montant allant de 61 000,00 à 100 000,00 HRK est infligée à l'employeur qui est une personne morale dans le cas où :

8) il refuse d'employer une femme en raison de sa grossesse ou, en contravention avec la présente Loi, il lui propose de conclure un contrat de travail modifié dans des conditions moins favorables au motif qu'elle est une travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante au sens de dispositions particulières (article 30, paragraphe 1).

9) il résilie le contrat de travail d'une travailleuse enceinte ou de toute personne exerçant l'un des droits cités ci-après pendant la grossesse, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, les périodes de travail à temps partiel, les périodes de chômage partiel pour soins intensifs à un enfant, les temps d'absence pour femme enceinte ou allaitante et les périodes de congé ou de chômage partiel pour soins intensifs à un enfant gravement handicapé, c'est-à-dire dans un délai de quinze jours à compter de la fin de la grossesse ou de la fin d'exercice de l'un des droits en question (article 34, paragraphe 1).

Compte tenu de ces dispositions, il convient de relever que l'employeur ne peut pas refuser d'employer une femme en raison de sa grossesse ni lui proposer la conclusion d'un contrat de travail modifié dans des conditions moins favorables. Lorsque les tâches exécutées ont des effets dommageables sur la vie ou la santé de la mère ou sur la vie ou la santé de l'enfant, l'employeur doit proposer un avenant au contrat de travail qui prévoit l'exécution d'autres tâches, sans diminution du salaire de la femme. Pendant la période d'exercice des droits visée à l'article 34 du code du travail, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail, même en cas de faute du travailleur. L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail d'une femme enceinte ou d'une mère exerçant son droit à travailler à mi-temps pour soins intensifs à un enfant même en cas de manquement grave de celle-ci aux obligations découlant du contrat de travail (la travailleuse ne vient pas travailler, cause préjudice à l'employeur ou autres circonstances similaires).

S'agissant de l'égalité de rémunération, il convient de relever que l'égalité de rémunération des femmes et des hommes est prévue par l'article 91 du code du travail :

Égalité de rémunération des femmes et des hommes

Article 91

(1) L'employeur est tenu de verser une rémunération égale aux femmes et aux hommes pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale.

(2) Aux fins du paragraphe 1 du présent article, deux personnes de sexe différent exécutent le même travail ou un travail auquel est attribuée une valeur égale si :

1) elles exécutent le même travail dans des conditions identiques ou similaires ou elles pourraient se substituer l'une à l'autre sur le lieu de travail ;

2) le travail exécuté par l'une d'elles est de nature similaire à celui exécuté par l'autre, et les différences entre le travail qu'elles exécutent et les conditions dans lesquelles elles l'exécutent sont négligeables par rapport à la nature globale du travail ou sont si rares qu'elles sont négligeables par rapport à la nature globale du travail ;

3) le travail exécuté par l'une d'elles est de valeur égale à celui exécuté par l'autre, compte tenu de critères comme les qualifications, les compétences, les responsabilités, les conditions dans lesquelles le travail est exécuté et la nature manuelle ou non du travail.

(3) Au sens du paragraphe 1 du présent article, par « rémunération », on entend le salaire de base ou minimum ainsi que tout complément de quelque nature que ce soit payé par l'employeur à la travailleuse ou au travailleur au titre du travail exécuté, que ce soit directement ou indirectement, en espèces ou en nature, dans le cadre d'un contrat de travail, d'une convention collective, d'un règlement de travail ou d'autres lois ou règlements.

(4) Toute disposition d'un contrat de travail, d'une convention collective, d'un règlement de travail ou de tout autre acte juridique qui serait contraire au paragraphe 1 du présent article est nulle et sans effet.

La nature du travail est évaluée sur la base des caractéristiques présentes en général, et toute différence survenant de temps à autre ou rarement et sans effet sur la nature du travail en général n'a aucune importance. Le code du travail précise de façon très détaillée ce qui est entendu par le terme « rémunération », à savoir le salaire de base ou minimum ainsi que tout avantage supplémentaire de quelque nature que ce soit versé directement ou indirectement, en espèces ou en nature. Cette disposition est très importante puisque les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont souvent dus à des différences relatives aux autres avantages auxquels a droit un travailleur (le droit d'utiliser une voiture de société ou un téléphone de société, les primes, etc.), alors que le salaire de base peut être le même. L'égalité de rémunération des femmes et des hommes est une disposition impérative du code du travail, de sorte que toute disposition contraire d'un contrat de travail, d'une convention collective, d'un règlement de travail ou de tout autre acte juridique est nulle et sans effet. Les dispositions nulles et sans effet ne produisent aucun effet juridique et toute juridiction doit d'office en tenir compte.

La protection judiciaire des droits découlant du travail est énoncée dans les dispositions visées à l'article 133 du code du travail. Le travailleur qui estime que son employeur a violé l'un de ses droits découlant du travail peut demander l'exercice de ce droit auprès de l'employeur

dans un délai de quinze jours à compter de la réception d'une décision violant ce droit ou à compter du jour où il a pris connaissance de ladite violation. Si l'employeur n'accède pas à la demande du travailleur dans un délai de quinze jours, ce dernier peut, dans un délai de quinze jours également, faire une demande de protection judiciaire devant la juridiction compétente en ce qui concerne le droit ayant fait l'objet de la violation. Pour les demandes en indemnité ou autres demandes d'ordre financier découlant de la relation de travail qui sont introduites par le travailleur, le délai de prescription est de cinq ans.

Le cadre juridique relatif à la protection de la dignité des travailleurs est précisé par les dispositions de l'article 134 du code du travail. L'employeur ayant au moins 20 salariés est tenu de nommer une personne qui, outre lui-même, est habilitée à recevoir et traiter les plaintes relatives à la protection de la dignité des travailleurs. L'employeur ou la personne ainsi nommée s'engage, dans un délai maximum de huit jours à compter du dépôt de la plainte, à examiner la plainte et à prendre toutes les mesures nécessaires et adaptées en l'espèce pour mettre fin au harcèlement ou au harcèlement sexuel, s'il a établi qu'il y a eu harcèlement. Lorsque l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires pour empêcher le harcèlement ou le harcèlement sexuel dans le délai imparti, ou si les mesures prises sont manifestement inadaptées, le travailleur qui fait l'objet du harcèlement ou du harcèlement sexuel a le droit de cesser de travailler jusqu'à ce que sa protection soit assurée, à condition qu'il ait fait une demande de protection devant la juridiction compétente dans les huit jours suivants. Pendant la période d'interruption de travail, le travailleur a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait effectivement travaillé.

Pour ce qui concerne l'égalité des sexes, il est également renvoyé aux dispositions de l'article 142, paragraphe 3, du code du travail qui énoncent que lorsque des membres du comité d'entreprise sont élus, il doit être tenu compte de l'égalité de représentation de toutes les unités organisationnelles et de tous les groupes de salariés (par sexe, âge, qualifications, travail exécuté, etc.). Autrement dit, la représentation proportionnelle des sexes constitue un élément essentiel de la nomination des membres du comité d'entreprise pour que tous les travailleurs soient représentés. Si les dispositions de l'article 142, paragraphe 3, du code du travail ne sont pas appliquées lors de l'élection des membres du comité d'entreprise, la dissolution du comité d'entreprise peut être demandée par au moins 25 % de tous les salariés de l'employeur⁸.

C) La Loi sur l'égalité des sexes

La Loi sur l'égalité des sexes établit un cadre général pour la protection et la promotion de l'égalité des sexes. Elle définit et régit également la méthode de protection contre la discrimination et l'instauration de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes. En vertu des dispositions de l'article 2 de la Loi sur l'égalité des sexes, aucune personne ne doit subir les effets négatifs de sa participation à une procédure relative à une discrimination.

⁸ Article 162, paragraphe 4, du code du travail.

L'article 3 de la Loi sur l'égalité des sexes dispose que les organismes publics, les unités de l'autonomie locale et régionale, les personnes morales investies de pouvoirs publics et les personnes morales majoritairement détenues par l'État doivent, à tous les stades de la planification et de la mise en œuvre des actes juridiques et des décisions, évaluer l'incidence de ces actes, décisions ou actions sur la situation des femmes ou des hommes dans le but de parvenir à une véritable égalité entre les femmes et les hommes.

Les dispositions de l'article 4 de la Loi sur l'égalité des sexes sont très importantes en ce qu'elles précisent que ladite Loi ne peut pas être interprétée ou mise en œuvre de manière à limiter ou diminuer l'objet des garanties en matière d'égalité des sexes prévues par :

1. les règles universelles du droit international,
2. l'acquis communautaire de l'Union européenne,
3. la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes,
4. le Pacte international des Nations Unies relatif aux droits civils et politiques et celui relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, et
5. la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

L'article 9 de la Loi sur l'égalité des sexes prévoit l'introduction de mesures particulières à titre temporaire dans le but d'atteindre une véritable égalité entre les femmes et les hommes.

L'article 13 de la Loi sur l'égalité des sexes interdit toute discrimination en matière d'emploi et de profession :

Article 13

(1) Toute discrimination en matière d'emploi et de travail est proscrite dans le secteur public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne :

- 1. les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle,*
- 2. la promotion,*
- 3. l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'enseignement, d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion,*
- 4. les conditions d'emploi et de travail, tous les avantages professionnels et les avantages découlant de la profession, y compris en ce qui concerne une rémunération égale pour un travail égal ou un travail de valeur égale,*
- 5. l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation professionnelle, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation,*

6. *l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée,*

7. *la grossesse, l'accouchement, l'éducation des enfants et toute forme de garde.*

(2) Lors de la publication des postes vacants, les offres d'emploi indiquent clairement que les personnes des deux sexes peuvent poser leur candidature à l'emploi en question.

(3) Lorsqu'une loi particulière exige qu'un appel à candidatures soit publié, l'appel indique clairement que les personnes des deux sexes peuvent poser leur candidature à l'emploi en question.

(4) L'appel à candidatures n'est pas tenu d'indiquer que les personnes des deux sexes peuvent poser leur candidature à l'emploi en question uniquement s'il s'agit d'un emploi particulier pour lequel la nature des activités professionnelles concernées est telle que les caractéristiques liées à l'un des motifs visés à l'article 6 de la présente Loi constituent une exigence professionnelle réelle et déterminante, à condition que l'objectif soit légitime.

(5) Les offres d'emploi ne contiennent aucune expression occasionnant ou susceptible d'occasionner une discrimination fondée sur le sexe, la situation matrimoniale ou familiale ou l'orientation sexuelle.

(6) Lorsque des décisions sur les affectations ou d'autres décisions sur les droits et obligations des fonctionnaires sont adoptées, la forme masculine et la forme féminine sont utilisées pour l'intitulé des postes.

Pour effectuer un suivi, établir des analyses ou dresser un bilan des activités existantes dans le domaine de l'égalité des sexes, et en particulier aux fins d'adopter des mesures effectives, les dispositions de l'article 17 de la Loi sur l'égalité des sexes précisent qu'une terminologie distincte selon le sexe doit être employée pour toute donnée statistique ou information personnelle collectée. Les données statistiques et informations de ce type collectées sont accessibles au public.

Toute personne qui estime qu'en raison d'une discrimination il y a eu violation de ses droits peut déposer une plainte auprès d'une juridiction de droit commun. Une plainte collective peut être déposée dans les affaires de discrimination. Lorsque les parties à la procédure affirment avoir été lésées parce que le principe d'égalité de traitement n'a pas été appliqué, elles ont l'obligation d'établir les faits sur lesquels se fonde la présomption d'un traitement discrimination. Dans ce cas, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

La Loi sur l'égalité des sexes établit un cadre général pour la protection et la promotion de l'égalité des sexes ; elle définit et régit également la méthode de protection contre la discrimination fondée sur le sexe et l'instauration de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes.

D) La Loi sur la lutte contre la discrimination

Diverses dispositions réglementaires interdisent la discrimination, notamment la Constitution de la République de Croatie, des conventions internationales auxquelles la République de Croatie est partie et en particulier la Loi sur la lutte contre la discrimination. Le fait de placer de manière illégale (illicite) une personne ou un groupe de personnes dans une position moins favorable est réputé constituer une discrimination. Dès lors, la discrimination est le fait de placer de manière illégale une personne dans une position moins favorable par rapport à d'autres personnes dont la situation est comparable lorsque le critère de différenciation ne peut pas être objectivement justifié par un but légitime. La discrimination est un traitement selon lequel une personne est, a été ou pourrait être placée dans une position moins favorable que d'autres personnes dont la situation est comparable⁹.

On trouve parmi les motifs de discrimination différentes formes de discrimination sur le fondement desquelles il est interdit d'opérer une distinction entre des personnes en l'absence de cause valable. La Loi sur la lutte contre la discrimination recense 18 critères de discrimination, notamment le sexe et l'identité de genre. Cette Loi est appliquée en matière d'emploi et de conditions de travail :

Champ d'application

Article 8

La présente Loi s'applique à la conduite de tous les organismes publics, des organismes des unités de l'autonomie locale et régionale et des personnes morales investies de pouvoirs publics, ainsi qu'à la conduite de toutes les personnes physiques et morales, en particulier dans les domaines suivants :

- 1. le travail et les conditions de travail ; l'accès aux activités non salariées et au travail, y compris les critères de sélection, les conditions de recrutement et de promotion ; l'accès à tous les types d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion;*
- 2. l'éducation, la science et le sport ;*
- 3. la sécurité sociale, y compris la protection sociale, l'assurance retraite, l'assurance santé et l'assurance chômage ;*
- 4. la protection de la santé ;*
- 5. la justice et l'administration ;*
- 6. le logement ;*
- 7. l'information du public et les médias ;*
- 8. l'accès aux biens et aux services et leur fourniture ;*
- 9. l'affiliation à, et l'engagement dans, des syndicats, des organisations de la société civile, des partis politiques ou d'autres organisations ;*
- 10. l'accès à la participation à la création culturelle et artistique.*

⁹ Les dispositions de l'article 3 de la Constitution définissent l'égalité comme la valeur suprême de l'ordre constitutionnel de la République de Croatie.

La discrimination est interdite sous toutes ses formes. Les activités de l'organisme central chargé de l'élimination de la discrimination sont menées par le Médiateur. Le Médiateur met en garde le public contre les cas de discrimination et fournit également les informations nécessaires aux personnes physiques et morales qui ont déposé une plainte pour discrimination relative à leurs droits et obligations.

E) La Loi sur les sociétés

En vertu des dispositions de la Loi sur les sociétés¹⁰, il existe un système moniste et un système dualiste pour la gouvernance d'entreprise. Dans le système dualiste, à double niveau, le conseil d'administration est chargé de gérer et de représenter l'entreprise et ses membres sont nommés par le conseil de surveillance. Dans le système moniste, à un seul niveau, ces fonctions sont exercées par les administrateurs exécutifs nommés par l'assemblée générale. Parmi les émetteurs d'actions au 31 décembre 2015, 2 d'entre eux disposaient d'un système moniste tandis que les 142 émetteurs restant fonctionnaient avec un système dualiste.

Il y avait 305 membres de conseils d'administration, soit en moyenne 2,18 membres par émetteur. 60 émetteurs (soit 42,85 %) n'avaient qu'un seul membre. En raison du nombre relativement faible des membres de conseils, il est difficile de parvenir à une représentation égale des deux sexes. Dans les cas où le conseil d'administration se compose d'un seul membre, ce qui représente 42,85 % des conseils d'administration, il est impossible de régler par la loi l'égalité de représentation entre les deux sexes.

Le conseil de surveillance est le principal organe supervisant les activités de l'entreprise. Les membres du conseil de surveillance sont élus par l'assemblée de l'entreprise. Au 31 décembre 2015, les conseils de surveillance¹¹ comptaient en moyenne 5,14 membres. 28 émetteurs avaient au moins 3 membres. 150 femmes figuraient parmi les 719 membres des conseils de surveillance, ce qui représente 20,86 %. Toutefois, la tendance particulièrement positive observée en 2015 était que la représentation des femmes au sein des conseils de surveillance était, fin 2015, supérieure de 41,42 % à celle des femmes au sein des conseils d'administration.

Par ailleurs, il convient de noter que la majorité des entreprises de la République de Croatie sont des petites et moyennes entreprises et que les fondateurs et les propriétaires de ces entreprises en sont habituellement les directeurs généraux. Dès lors, les efforts des autorités compétentes sont orientés vers des activités non normatives dont le but est de promouvoir l'entrepreneuriat féminin (Stratégie pour le développement de l'entrepreneuriat féminin dans la République de Croatie pour la période 2014-2020) et de lancer des activités autour de l'entrepreneuriat qui permettront d'obtenir une représentation plus élevée des femmes au sein des structures de gestion des entreprises. Nous estimons que dans les circonstances

¹⁰ Journal officiel croate, n° 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13 et 110/15.

¹¹ D'après le rapport annuel sur la gouvernance d'entreprise pour 2015 élaboré par l'Agence croate pour la surveillance des services financiers.

actuelles, où l'économie croate est dominée par des petites et moyennes entreprises ayant peu de salariés et enregistrant de faibles chiffres d'affaires annuels, le meilleur moyen d'accroître la représentation des femmes serait de lancer et de développer l'entrepreneuriat féminin. La structure de gestion, en particulier dans les microentreprises, est déterminée par la structure de propriété. D'après les données publiées par le Bureau national de la statistique en décembre 2016, il existait 144 522 entreprises actives (dont 114 363 sociétés). 58 465 entreprises n'avaient aucun salarié et 70 917 entreprises avaient moins de 10 salariés.

III. Cadre institutionnel

En vertu des dispositions de la Loi sur l'égalité des sexes, le cadre institutionnel en matière d'égalité des sexes se compose des éléments suivants :

1. le Médiateur pour l'égalité des sexes,
2. le Bureau pour l'égalité des sexes de la République de Croatie,
3. le Comité pour l'égalité des sexes du Parlement croate,
4. les Coordinateurs au sein des organismes de l'administration centrale,
5. les Coordinateurs au sein des bureaux de l'administration centrale,
6. les Commissions sur l'égalité des sexes à l'échelle locale/des comitats.

1.) Le Médiateur pour l'égalité des sexes

Le premier Médiateur pour l'égalité des sexes a été nommé en 2003 sur proposition du Gouvernement de la République de Croatie. Le Parlement croate a voté la nouvelle Loi sur l'égalité des sexes en 2008, qui dispose que le Médiateur agit en toute indépendance pour éliminer et prévenir la discrimination fondée sur le sexe.

Dans le cadre de ses compétences, le Médiateur pour l'égalité des chances :

1. reçoit les plaintes déposées par des personnes physiques ou morales se rapportant à une discrimination fondée sur le sexe,
2. aide les personnes physiques ou morales ayant déposé une plainte pour discrimination fondée sur le sexe lorsqu'elles engagent une procédure judiciaire,
3. mène des enquêtes sur la base des plaintes déposées avant qu'une procédure judiciaire ne soit engagée,
4. mène, avec l'accord des parties concernées, un processus de médiation assorti de la possibilité de conclure un règlement à l'amiable,
5. collecte et analyse des données statistiques sur les cas de discrimination fondée sur le sexe,
6. mène des études indépendantes ayant trait à la discrimination, publie des rapports indépendants et échange des informations disponibles avec les organismes européens correspondants.

Le Médiateur pour l'égalité des sexes agit en toute indépendance, contrôle la mise en œuvre de la Loi sur l'égalité des sexes et d'autres lois relatives à l'égalité des sexes et rend compte au Parlement croate au moins une fois par an. Le Médiateur pour l'égalité des sexes mène des enquêtes sur des cas de violation des principes d'égalité des sexes, de discrimination contre des personnes ou des groupes de personnes dus aux actions d'organismes publics, d'organismes de l'autonomie locale et régionale (comitats) ou d'autres personnes morales investies de pouvoirs publics. Toute personne a le droit d'interpeller le Médiateur pour l'égalité

des sexes sur un cas de violation de la Loi sur l'égalité des sexes, que cette personne soit directement victime de l'infraction ou qu'elle fasse la démarche pour le compte d'un tiers, avec l'accord de la partie lésée. Bien que le site internet officiel du Médiateur pour l'égalité des sexes regorge de ressources sur l'égalité des sexes dans la République de Croatie, le contenu n'est pas traduit dans son intégralité en anglais. Les rapports annuels présentés par le Médiateur au Parlement croate entre 2003 et 2009 sont toutefois disponibles en anglais. Depuis 2010, le Bureau publie des résumés des rapports annuels, où figurent toutes les activités, initiatives, enquêtes, statistiques et descriptions de cas. Les résumés sont disponibles en anglais, ce qui permet au grand public international d'obtenir des informations capitales sur la promotion de l'égalité des sexes dans la société croate.

Selon le rapport annuel pour 2016, 2 757 affaires ont été traitées, ce qui représente une hausse de 11,7 % par rapport à 2015. Les plaintes portent principalement sur la discrimination fondée sur le sexe dans les domaines du travail, des relations de travail et de la sécurité sociale. Le Médiateur pour l'égalité des sexes a établi l'existence d'une discrimination dans 209 affaires, 13 affaires ont été transmises au Bureau du procureur de l'État pour infraction pénale et une affaire pour délit. Le Médiateur pour l'égalité des sexes a pris part en qualité d'intervenant à 3 procédures judiciaires.

Le Médiateur a mené trois projets de recherche indépendants : deux dans le domaine du travail, des conditions de travail et de la sécurité sociale, et un dans le domaine de l'éducation et de la science. Par ailleurs, quatorze analyses ont été effectuées, cinq publications produites et deux accords de coopération conclus, l'un avec le Ministère de la justice et l'autre avec la Faculté de droit de Zagreb. En 2016, le Médiateur a mené trois projets financés par l'UE : celui intitulé « Dismantling of the Glass Labyrinth » s'est achevé en 2016 et un nouveau projet intitulé « In Pursuit of Full Equality between Men and Women: Reconciliation of Professional and Family Life » a pour date butoir de mise en œuvre fin 2017. Un autre projet a été approuvé en décembre, « Building more effective protection: transforming the system for eliminating violence against women ».

2.) Le Bureau pour l'égalité des sexes de la République de Croatie

Le Bureau pour l'égalité des sexes a été créé le 3 février 2004, en vertu du Règlement du Gouvernement de la République de Croatie (Journal officiel croate, n° 18/04), comme instance professionnelle pour la mise en œuvre des activités techniques et administratives liées au respect de l'égalité des sexes dans la République de Croatie. Le Bureau est actif depuis mars 2004. Son périmètre de travail est énoncé dans le Règlement du Gouvernement de la République de Croatie et à l'article 18, paragraphe 2, de la Loi sur l'égalité des sexes (Journal officiel croate, n° 82/08). Le Bureau est dirigé par un Directeur et ses efforts sont voués à l'atteinte d'une société libre de toute discrimination fondée sur le sexe, où hommes et femmes participent à parts égales dans toutes les sphères de la vie publique et de la vie privée, jouissent d'une égalité de statut et d'une égalité de chances pour l'exercice de leurs droits et retirent les mêmes avantages des résultats atteints. La mission du Bureau pour l'égalité des

sexes est d'exécuter des tâches techniques pour le Gouvernement de la République de Croatie afin de coordonner toutes les activités visant à garantir l'égalité des sexes dans la société, de mettre au point un système intégré de protection et de promotion de l'égalité des sexes et de contrôler la mise en œuvre et l'efficacité de la Loi sur l'égalité des sexes et de la Politique nationale en faveur de l'égalité des sexes.

Le Bureau pour l'égalité des sexes adresse tous les deux ans au Gouvernement de la République de Croatie des rapports sur la mise en œuvre de la Politique nationale en faveur de l'égalité des sexes. Cette politique est un document fondamental d'orientation stratégique de la République de Croatie qui a été voté dans le but d'éliminer toute discrimination à l'égard des femmes et d'instaurer une véritable égalité des sexes par la mise en œuvre d'une politique en matière d'égalité des chances. Le Bureau pour l'égalité des sexes communique avec le Groupe à haut niveau sur l'intégration des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes de la Commission européenne, avec l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi qu'avec d'autres organisations internationales.

3.) Le Comité pour l'égalité des sexes du Parlement croate

Le Comité pour l'égalité des sexes établit les politiques et contrôle leur mise en œuvre. Dans le cadre des procédures législatives pour l'adoption des lois et autres règlements, il est investi des droits et des obligations d'un organe de travail compétent pour ce qui touche à la promotion et au contrôle de la mise en œuvre des principes d'égalité des sexes de la législation de la République de Croatie, et est en particulier chargé de :

1. encourager la signature de documents internationaux sur l'égalité des sexes et contrôler la mise en œuvre de ces documents,
2. participer à l'élaboration, la mise en œuvre et l'analyse de la mise en œuvre de la Politique nationale en faveur de l'égalité des sexes de la République de Croatie,
3. coopérer et mettre en place des mesures et des activités visant à promouvoir l'égalité des sexes,
4. proposer des ensembles de mesures visant à éliminer toute discrimination fondée sur le sexe,
5. promouvoir une représentation égale des femmes et des hommes dans la composition des organes de travail et des délégations du Parlement,
6. participer à l'élaboration de documents sur les activités d'intégration de la République de Croatie par la modification et l'adaptation de la législation et des mesures d'exécution afin d'atteindre l'égalité des sexes conformément aux normes appliquées dans la législation et les programmes de l'Union européenne,
7. élaborer des projets de législation et d'autres règlements sur l'égalité des sexes,
8. déployer les efforts nécessaires pour appliquer les principes d'égalité des sexes dans les domaines de l'enseignement, de la santé, de l'information du public, de la

politique sociale, de l'emploi, de la libre entreprise, des processus décisionnels, des relations familiales, etc.

4.) Les Coordinateurs de l'égalité des sexes au sein des organismes de l'administration centrale

Dans le sens de la Loi sur l'égalité des sexes, les directeurs des organismes de l'administration centrale nomment un agent ou un fonctionnaire à un poste d'encadrement pour exercer les compétences et les fonctions d'un Coordinateur de l'égalité des sexes. Le Coordinateur, conformément au domaine de compétences et à la portée des activités de l'organisme de l'administration centrale, coordonne la mise en œuvre de la Loi sur l'égalité des sexes et de la Politique nationale en faveur de l'égalité des sexes et coopère avec le Bureau pour l'égalité des sexes.

Le Coordinateur élabore des rapports sur la mise en œuvre de la Politique nationale en faveur de l'égalité des sexes que les organismes de l'administration centrale communiquent tous les deux ans au Bureau pour l'égalité des sexes.

Les droits, les obligations et la méthode de travail du Coordinateur sont énoncés dans un plan d'action pour la promotion et l'instauration de l'égalité des sexes, visé à l'article 11 de la Loi sur l'égalité des sexes.

5.) Les Coordinateurs de l'égalité des sexes au sein des bureaux de l'administration centrale

Dans le sens de la Loi sur l'égalité des sexes, les directeurs des organismes de l'administration centrale nomment un agent ou un fonctionnaire à un poste d'encadrement pour exercer les compétences et les fonctions d'un Coordinateur de l'égalité des sexes. Le Coordinateur, conformément au domaine de compétences et à la portée des activités de l'organisme de l'administration centrale, coordonne la mise en œuvre de la Loi sur l'égalité des sexes et de la Politique nationale en faveur de l'égalité des sexes et coopère avec le Bureau pour l'égalité des sexes.

Le Coordinateur élabore des rapports sur la mise en œuvre de la Politique nationale en faveur de l'égalité des sexes que les organismes de l'administration centrale communiquent tous les deux ans au Bureau pour l'égalité des sexes.

Les droits, les obligations et la méthode de travail du Coordinateur sont énoncés dans un plan d'action pour la promotion et l'instauration de l'égalité des sexes, visé à l'article 11 de la Loi sur l'égalité des sexes.

Les Coordinateurs de l'égalité des sexes des bureaux de l'administration centrale participent aux travaux menés par les Commissions sur l'égalité des sexes des comitats.

6.) Les Commissions sur l'égalité des sexes à l'échelle locale/des comitats

Dans le sens de la Loi sur l'égalité des sexes, des organismes de l'autonomie locale et régionale

et la Ville de Zagreb établissent et, conformément au programme d'activités proposé, fournissent les conditions et les fonds nécessaires aux activités des Commissions sur l'égalité des sexes des comitats et de la Commission sur l'égalité des sexes de la Ville de Zagreb dans le but de promouvoir l'égalité des sexes à l'échelle locale et de mettre en œuvre la Loi sur l'égalité des sexes et la Politique nationale en faveur de l'égalité des sexes.

Ces Commissions jouent le rôle d'organes de travail et de concertation des assemblés des comitats et de la Ville de Zagreb. Elles se composent de membres élus des assemblées des comitats et de l'assemblée de la Ville de Zagreb, de coordinateurs des bureaux des organismes de l'administration centrale, de représentants d'organisations non gouvernementales et d'experts indépendants. Conformément à la Politique nationale en faveur de l'égalité des sexes, les unités de l'autonomie locale peuvent créer des commissions sur l'égalité des sexes à l'échelle des villes et des municipalités.

En vertu de l'article 18 de la Loi sur l'égalité des sexes, le Bureau pour l'égalité des sexes de la République de Croatie est chargé de coordonner les activités des Commissions sur l'égalité des sexes des comitats. Il est également chargé d'organiser des réunions pour la coordination des Commissions sur l'égalité des sexes des comitats afin d'apporter des améliorations et d'échanger des informations et des bonnes pratiques sur la mise en œuvre à l'échelle locale de la politique en matière d'égalité des sexes.

7.) L'Inspection du travail

L'Inspection du travail n'est pas, dans le cadre de l'actuel cadre législatif, un mécanisme institutionnel pour les politiques en matière d'égalité des sexes. Elle joue toutefois un rôle important dans l'atteinte de l'égalité des sexes. L'Inspection du travail est une unité administrative du Ministère du travail et du système de retraite. Elle emploie au total 236 fonctionnaires, 125 femmes et 111 hommes.

L'Inspection du travail remet pour chaque année civile un rapport annuel sur les activités qu'elle mène. Le rapport comprend des indicateurs numériques sur toutes les activités d'inspection, des conclusions sur la situation actuelle, ainsi que toutes les mesures d'ordre consultatif, administratif, civil et pénal prises pour éliminer les violations constatées. Par ailleurs, il donne un aperçu de la répartition par sexe des violations commises par les employeurs.

En 2016, les inspecteurs du travail ont réalisé 43 872 activités au total ; 15 570 activités portaient sur des inspections tandis que 28 302 activités concernaient des activités directes liées à la résolution de problèmes, à la surveillance et à la certification. Dans le domaine des relations de travail, 2 365 actions visant des employeurs ont été intentées auprès de tribunaux correctionnels dans des cas de doutes raisonnables concernant des accusations de violation des règlements, et au total 131 ordonnances correctionnelles exécutoires et 227 ordonnances correctionnelles ont été prononcées. Cinq plaintes ont été déposées pour violation de la dignité des travailleurs, dont deux concernant des femmes. Neuf plaintes avaient trait à une

discrimination (cinq hommes, quatre femmes). Le rapport conclut en proposant un ensemble de mesures d'amélioration.

8.) Le Médiateur de la République de Croatie

Le Médiateur de la République de Croatie est un commissaire du Parlement croate chargé de la promotion et de la protection des droits de l'homme et des libertés ainsi que du Mécanisme national de prévention pour la protection des personnes privées de leur liberté. Il agit en toute indépendance et de manière autonome. Le Médiateur et ses adjoints sont nommés par le Parlement croate pour un mandat de huit ans.

Le Médiateur se consacre à l'atteinte d'une société dans laquelle les droits de l'homme sont respectés, promus et protégés, dans laquelle l'administration centrale est juste, efficace et accessible et dans laquelle chaque personne jouit de l'égalité des chances. Le Médiateur agit en toute indépendance dans des activités axées sur la protection et la promotion des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'élimination de la discrimination et la prévention de la torture au travers du Mécanisme national de prévention. Il élabore un rapport annuel sur l'état des droits de l'homme et les cas de discrimination. Ces rapports constituent un mécanisme institutionnel essentiel, qui fait partie intégrante du système de protection des droits de l'homme de la République de Croatie depuis 25 ans. Le rapport comprend une analyse et une évaluation de l'état de la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales et comporte 220 recommandations visant l'élimination des irrégularités systémiques constatées. Il fournit également une estimation du niveau de mise en œuvre des recommandations précédentes par les organismes compétents auxquels elles s'adressaient. En 2016, le nombre de cas signalés a augmenté de 15 % par rapport à l'année précédente. Sur les 4 031 cas signalés au total, 387 se rapportaient à diverses formes de discrimination. La plupart des plaintes concernaient une discrimination dans le cadre des relations de travail (travail et emploi). 55,3 % des plaintes avaient été déposées par des hommes et 44,7 % par des femmes. L'une des plaintes avait été déposée par une personne transgenre et trois plaintes adressées de manière anonyme. La discrimination fondée sur le sexe représentait 10 plaintes (2,6 %) dans la répartition des motifs.

IV. Activités

A) La Politique nationale en faveur de l'égalité des sexes pour 2011-2015

La Politique nationale en faveur de l'égalité des sexes est un document fondamental d'orientation stratégique de la République de Croatie qui a été voté dans le but d'éliminer toute discrimination à l'égard des femmes et d'instaurer une véritable égalité des sexes par la mise en œuvre d'une politique en matière d'égalité des chances pour la période 2011-2015. La politique en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes est l'un des principes fondamentaux de l'ordre démocratique et social de la République de Croatie et est convenue au plus haut niveau national au travers des décisions du Gouvernement de la République de Croatie et du Parlement croate ainsi qu'au travers de l'adoption de plans d'action nationaux stratégiques en 1997, 2001 et 2006, qui ont confirmé les obligations contractées avec la ratification de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes organisée à Beijing en 1995. La Politique nationale en faveur de l'égalité des sexes pour 2011-2015 s'appuie sur la précédente politique nationale pour 2006-2010 (Journal officiel croate, n° 114/06) en redéfinissant les priorités nationales, les modes de mise en œuvre et les mesures spéciales au vu des circonstances sociales et politiques en évolution, des progrès accomplis et des nouveaux défis à relever pour atteindre une véritable égalité des sexes. Elle oblige la République de Croatie à intégrer la dimension de genre dans tous les domaines politiques en mettant en œuvre des mesures spéciales en ce qui concerne les sept domaines d'action clés qui suivent :

- 1) la promotion des droits de la femme et de l'égalité des sexes ;
- 2) l'instauration de l'égalité des chances sur le marché du travail ;
- 3) l'amélioration de l'éducation sensible à la dimension du genre ;
- 4) la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus décisionnels politiques et publics ;
- 5) l'élimination de toutes les formes de violence à l'égard des femmes ;
- 6) la promotion de la coopération internationale et de l'égalité des sexes à l'extérieur de la Croatie ;
- 7) le renforcement supplémentaire des mécanismes institutionnels et des méthodes de mise en œuvre.

Dans le domaine de l'égalité des chances sur le marché du travail, les activités sont axées sur la réduction du chômage et l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail, le renforcement de l'entrepreneuriat féminin et l'introduction de mesures visant à favoriser un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Le Bureau central de la statistique contrôle la mise en œuvre de mesures actives en matière d'emploi

selon les sexes et publie chaque mois le Bulletin mensuel de statistiques et chaque année l'Annuaire du Service croate pour l'emploi. La Politique nationale en faveur de l'égalité des sexes prévoit les activités systématiques, menées en continu, qui encouragent les unités de l'autonomie locale et régionale à se lancer dans la mise en œuvre de plans nationaux visant à promouvoir l'emploi et le développement de l'entrepreneuriat. Le Bureau central de la statistique et le Service croate pour l'emploi collectent de manière systématique des données statistiques et des indicateurs relatifs aux différences entre les femmes et les hommes au sein du marché du travail et du système de sécurité social. Le Service croate pour l'emploi, en coopération avec des organisations non-gouvernementales, organise des formations, des séminaires et des programmes d'enseignement destinés aux femmes.

B) La Stratégie pour le développement de l'entrepreneuriat féminin dans la République de Croatie pour 2014-2020

La Stratégie pour le développement de l'entrepreneuriat féminin dans la République de Croatie pour 2014-2020 s'inscrit dans le prolongement de la précédente stratégie menée sur la période 2010-2013. La République de Croatie fait partie des rares pays ayant adopté ce type de stratégie. Les conclusions issues des rapports produits permettent d'établir quels sont les enjeux clés pour les femmes sur le marché du travail et pour l'entrepreneuriat féminin. L'objectif à long terme de la stratégie est la mise en œuvre continue d'activités contribuant à l'évolution du système de valeurs, du comportement et de l'environnement – des facteurs qui influent sur l'entrepreneuriat féminin – tandis que les objectifs à moyen terme sont notamment la hausse du nombre de femmes chefs d'entreprise et du nombre de femmes propriétaires d'entreprises en expansion.

Pour que les objectifs à moyen terme soient atteints, il y a lieu d'assurer une mise en œuvre cohérente et coordonnée des buts stratégiques suivants :

- 1) l'amélioration de la cohérence et de la mise en réseau des politiques publiques,
- 2) l'amélioration du soutien systématique en faveur de l'entrepreneuriat féminin,
- 3) la présentation de l'entrepreneuriat féminin à l'ensemble de l'infrastructure institutionnelle, et
- 4) la promotion de l'entrepreneuriat féminin.

Pour atteindre les objectifs fixés dans le cadre de cette stratégie, un plan d'action a été adopté, qui comprend différentes mesures et activités devant être mises en œuvre au plus tard pour la fin de l'année 2020. L'évaluation de l'impact des activités mises en œuvre sera réalisée fin 2017 et fin 2020. Chaque mesure décrit les activités à mettre en œuvre ainsi que les autorités compétentes et les parties prenantes concernées, le calendrier de mise en œuvre et les ressources financières allouées. Chaque activité est dotée d'indicateurs de performance à atteindre. À titre d'exemple, la Mesure n° 6 « Éducation et formation » a été élaborée dans le cadre de la mise en œuvre de l'Objectif stratégique n° 2 « Amélioration du soutien

systématique en faveur de l'entrepreneuriat féminin » et comprend :

- la mise au point de programmes d'enseignement et de formation destinés aux femmes chefs d'entreprise et axés sur la croissance, les activités économiques sur le marché intérieur de l'UE, l'innovation, les nouvelles technologies et les entreprises à forte intensité technologique, avec les acquis d'apprentissage visés ;
- la mise au point de programmes d'enseignement et de formation pour la gestion et la programmation des clusters ainsi que pour le génie logiciel (gestion des clusters, gestionnaire d'une coopérative, directeur d'une pépinière d'entreprises, accélérateur, technopôle, etc.) ; et
- la mise au point de nouveaux modèles d'enseignement, de formation et de développement des femmes pour préparer ces dernières aux postes d'encadrement dans les secteurs des technologies de l'information et de la communication, des nouvelles technologies, de la création, de l'innovation appliquée, etc.

C) Le marché du travail

L'année 2016 a été marquée par des tendances économiques positives dans la République de Croatie. Par rapport au taux de croissance modérée de 1,6 % enregistré en 2015, la croissance du produit intérieur brut a été dynamique en 2015 et s'est établie à 2,9 %. L'évolution du marché du travail a surtout trait à une baisse du nombre de chômeurs et du taux de chômage, ainsi qu'à une légère hausse du nombre de personnes ayant un emploi¹². D'après l'enquête sur les forces de travail, il y avait en moyenne 1 590 000 personnes ayant un emploi et 240 000 chômeurs en 2016. Par rapport à 2015, le nombre de personnes ayant un emploi a augmenté de 0,3 % tandis que le nombre de chômeurs a diminué de pas moins de 21,6 %. La tendance à la baisse du chômage déclaré s'est poursuivie pour la troisième année consécutive. D'après les données du Service croate pour l'emploi, le nombre de personnes en contrat à durée indéterminée a augmenté de 6,6 % en 2016, la première hausse depuis plusieurs années, tandis que le nombre de personnes en contrat à durée déterminée a baissé de 5,5 %. En 2016, 218 834 chômeurs inscrits auprès du Service croate pour l'emploi ont trouvé un emploi, parmi lesquels 197 047 personnes sur la base d'un contrat de travail et 21 787 personnes sur la base d'autres activités économiques (formation en entreprise sans contrat de travail, création d'une entreprise, d'une activité artisanale ou d'une activité commerciale, etc.). Sur le nombre total de personnes ayant un emploi, 106 282 étaient de sexe féminin et 90 765 de sexe masculin.

Le Service croate pour l'emploi est un établissement public détenu par la République de Croatie, créé en vertu de la Loi sur la médiation à l'emploi et les prestations de chômage¹³, dont la mission est de résoudre des problèmes liés à l'emploi et au chômage dans le sens le plus large de ces termes. Au 31 décembre 2016, le Service croate pour l'emploi employait

¹² Annuaire 2016 du Service croate pour l'emploi.

¹³ Journal officiel croate, n° 16/17.

1 535 salariés, dont 1 226 femmes (79,9 %) et 309 hommes (20,1 %).

En 2016, 70 728 personnes au total ont participé aux mesures prévues par la Politique active en faveur du marché du travail, qui relève de la responsabilité du Service croate pour l'emploi, soit une hausse de la participation de 9,2 % par rapport à 2015. En 2016, 37 707 nouveaux arrivants ont commencé à utiliser certaines des mesures actives en faveur du marché du travail. S'agissant de la composition de la participation, les femmes étaient légèrement plus représentées (59,6 %) que les hommes (40,4 %).

Parmi tous les projets portant sur le marché du travail, il y a lieu de mettre l'accent sur un programme en particulier : il s'agit de « Make a Wish », un programme de création d'emplois destiné aux femmes financé par le Fonds social européen. Le projet « Make a Wish » respecte toutes les recommandations européennes et nationales relatives à l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail et celles relatives à la protection des droits des femmes, ainsi que les lignes directrices des politiques de l'emploi des États membres de l'UE qui visent à encourager l'inclusion sociale et à lutter contre la pauvreté, ce qui s'explique par le fait que des femmes se trouvant en situation défavorable sur le marché du travail participeront à ces activités et s'occuperont de personnes âgées et de personnes en situation défavorable. Le projet sera mis en œuvre par les unités de l'autonomie locale et par des associations sur une période de 30 mois. Le programme vise à créer des emplois pour les femmes se trouvant en situation défavorable sur le marché du travail et est tout particulièrement axé sur les femmes de plus de 50 ans, les femmes pour lesquelles le diplôme de fin d'études secondaires est le plus haut niveau d'études atteint, les femmes porteuses d'un handicap, les femmes victimes de la traite des êtres humains, les anciennes toxicomanes, les femmes victimes de violences domestiques et les femmes sans abri. Ce projet emploiera 3 045 femmes sur l'ensemble du territoire croate, dont le travail sera de soutenir et de s'occuper de personnes âgées et de personnes en situation défavorable dans leur communauté. Par ailleurs, le projet sera mis en œuvre dans des zones reculées (zones rurales et îles) ainsi que dans les zones où le taux de chômage et le taux de chômage de longue durée sont plus élevés que la moyenne croate.

Rémunérations

Les données sur les rémunérations mensuelles moyennes nettes et brutes ventilées par sexe se basent sur des enquêtes annuelles. Les données les plus récentes disponibles et analysées se rapportent à l'année 2015¹⁴. La rémunération brute moyenne des personnes employées au sein d'une personne morale dans la République de Croatie et ayant travaillé 12 mois en 2015 s'élevait à 7 978 HRK. La rémunération brute mensuelle moyenne des femmes employées au sein d'une personne morale dans la République de Croatie s'élevait, en 2015, à 7 471 HRK et celle des hommes à 8 422 HRK. La rémunération nette mensuelle moyenne des personnes employées au sein d'une personne morale dans la République de Croatie et ayant travaillé 12 mois en 2015 s'élevait à 5 650 HRK. La rémunération nette mensuelle moyenne des femmes

¹⁴ Elles ont été publiées dans l'édition n° 9.1.4 du 23 mai 2017 : https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2017/09-01-04_01_2017.htm.

employées au sein d'une personne morale dans la République de Croatie s'élevait, en 2015, à 5 305 HRK et celle des hommes à 5 951 HRK.

Dans certaines activités économiques, les femmes ont un salaire moyen supérieur à celui des hommes : l'exploitation minière, la fabrication de produits pharmaceutiques, la construction, les bibliothèques et les musées. Par ailleurs, les femmes montrent plus d'intérêt pour les activités économiques à faible salaire (l'enseignement, le secteur des services, le secteur des soins, l'administration centrale), tandis qu'elles sont sous-représentées dans les activités économiques à fort salaire (secteur des technologies de l'information, les transports).

La plus grande crise économique jamais vécue par la République de Croatie, qui s'est déroulée entre 2008 et 2014, a suscité des pertes d'emploi considérables. La crise économique a davantage touché les hommes que les femmes. Au cours de ces six années, le nombre d'hommes ayant un emploi a enregistré une baisse de 144 412, contre 76 925 pour celui de femmes ayant un emploi. Par conséquent, la crise économique a principalement touché les activités économiques employant davantage d'hommes¹⁵.

¹⁵ Données issues du site internet : <http://trzisterada.hzz.hr/Employment/YearGender>.

V. Conclusion

Compte tenu du fait que la réponse à la réclamation présente de manière détaillée et complète le cadre législatif et institutionnel de la République de Croatie, qui garantit l'égalité des sexes et vise à créer un contexte législatif et social propice au sexe sous-représenté sur le marché du travail, nous maintenons que la réclamation n'est pas fondée.

La réclamation allègue que les règlements de la République de Croatie sont archaïques et inefficaces, sans toutefois donner d'exemples précis de ces règlements ou dispositions. Cependant, compte tenu des observations soumises en réponse à la réclamation, force est de constater que la République de Croatie a adopté un cadre juridique détaillé et complet pour régler l'égalité des sexes, prévenir la discrimination et protéger les droits découlant de la relation de travail. L'article 4 de la Loi sur l'égalité des sexes dispose expressément que ladite Loi ne doit pas être interprétée ou mise en œuvre de manière à limiter ou diminuer l'objet des garanties en matière d'égalité des sexes prévues par les règles universelles du droit international, l'acquis communautaire de l'Union européenne, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le Pacte international des Nations Unies relatif aux droits civils et politiques et celui relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, et la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Il convient de noter que ledit Article mentionne expressément la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales car ces documents revêtent une très grande importance à l'échelle internationale, régionale et nationale.

Par ailleurs, la réclamation allègue que de par le fait qu'ils sont présentés de manière isolée par chaque pays, les rapports nationaux sont subjectifs et laissent la place à une interprétation. Nous faisons valoir que la réclamation n'a pas donné de cas précis dans lesquels la République de Croatie aurait présenté au Conseil de l'Europe des rapports subjectifs ou affichant un parti pris. Inversement, la République de Croatie a fourni des données complètes et précises recueillies par les autorités compétentes de l'État chargées de la collecte des données statistiques. Certaines des données collectées avaient également été utilisées par le Groupe européen des femmes diplômées des universités dans son argumentation. Dès lors, nous réfutons l'affirmation selon laquelle les données ne sont pas disponibles en anglais ou en français. Nous soutenons que la plupart des rapports ou des données statistiques sont traduits dans leur intégralité ou en partie (sous forme de résumé) en anglais. Ils sont mis à disposition sur les sites internet officiels de tous les organismes publics participant aux activités liées à l'égalité des sexes.

En outre, l'organisation réclamante n'a pas expliqué à quel égard la République de Croatie aurait enfreint les dispositions de la Charte sociale européenne et du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne. La réclamation n'a pas indiqué précisément quelles sont les lois, ou parties de celles-ci, relatives aux droits en matière d'égalité des chances et des conditions

d'emploi en faveur d'une absence de discrimination fondée sur le sexe qui ne seraient pas conformes avec la Charte sociale européenne. La réclamation n'a pas prouvé que la République de Croatie aurait négligé de mettre en œuvre avec précision et efficacité les procédures réglementaires. La réclamation n'a apporté aucune preuve à l'appui de l'affirmation selon laquelle la République de Croatie n'est pas en conformité avec les dispositions de la Charte sociale européenne et du Protocole additionnel à la Charte de 1988.

Inversement, la République de Croatie a fourni une description détaillée du cadre législatif prévoyant l'égalité des chances et des conditions d'emploi en faveur d'une absence de discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi (le code du travail, la Loi sur la lutte contre la discrimination et la Loi sur l'égalité des sexes). Le cadre institutionnel pour la mise en œuvre de la législation susmentionnée est également expliqué (le Médiateur pour l'égalité des sexes, le Bureau pour l'égalité des sexes du Gouvernement de la République de Croatie, le Comité pour l'égalité des sexes du Parlement croate, les Coordinateurs de l'égalité des sexes au sein des organismes de l'administration centrale, les Coordinateurs de l'égalité des sexes au sein des bureaux de l'administration centrale, et les Commissions sur l'égalité des sexes à l'échelle locale/des comitats).

La République de Croatie a instauré un cadre législatif et institutionnel ainsi qu'un système de collecte de données statistiques qui permet de recueillir sur le marché du travail des données clés relatives à la mise en œuvre des politiques et mesures nationales. Des stratégies visant à combattre et éliminer la sous-représentation d'un seul sexe sur le marché du travail et les possibles pratiques de discrimination indirecte ont été mises en place (la Politique nationale en faveur de l'égalité des sexes de la République de Croatie et la Stratégie pour le développement de l'entrepreneuriat féminin dans la République de Croatie pour 2014-2020). Des rapports réguliers sur la mise en œuvre et le respect des stratégies susmentionnées ont été produits. Les rapports annuels présentés par le Médiateur pour l'égalité des sexes et le Médiateur de la République de Croatie comprennent des propositions d'ensembles de mesures, font part des problèmes et recensent les recommandations précédentes ayant été adoptées. En conclusion, les problèmes d'égalité de rémunération ont été traités de manière critique et systématique.

Dès lors, nous estimons qu'il convient de ne pas déclarer recevable la réclamation présentée au Comité européen des Droits sociaux au motif qu'elle n'est pas fondée.

Pour ce qui concerne la demande d'indemnisation pour les frais encourus, nous estimons qu'elle n'est pas fondée et qu'il convient de ne pas la déclarer recevable.