

**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**



31 octobre 2017

Pièce n° 5

Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFDU) c. Finlande
Réclamation N° 129/2016

MEMOIRE DU GOUVERNEMENT SUR LE BIEN-FONDE

Enregistrée au Secrétariat le 12 octobre 2017

Ministère des Affaires étrangères
Département des tribunaux et des conventions voués à la protection des droits de l'homme

M. Henrik Kristensen
Secrétaire exécutif adjoint
Comité européen des droits sociaux

Procédure de réclamation collective n° 129/2016
Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFDU) c. Finlande

OBSERVATIONS SUR LE BIEN-FONDÉ DE LA RÉCLAMATION

Généralités

1. Le Gouvernement rappelle ses observations du 15 décembre 2016 et du 19 mai 2017 relatives à la recevabilité de la réclamation.
2. Le Gouvernement déplore que, dans sa décision du 4 juillet 2017, le Comité européen des droits sociaux (ci-après, « le Comité »), sans préjudice de sa décision sur le fond de la réclamation, ait déclaré cette dernière recevable au regard des articles 1, 4 (paragraphe 2, 3 et 5), 20 et E de la Charte sociale européenne révisée (ci-après « la Charte ») et l'ait invité à lui soumettre des observations écrites au fond avant le 13 octobre 2017.
3. Le Gouvernement rappelle que la présente réclamation a été déposée le 24 août 2016 par le Groupe européen des femmes diplômées des universités (*University Women Europe, UWE*), ci-après « le GEFDU ».
4. Finalement, en ce qui concerne les multiples allégations dont le GEFDU a fait part au Comité, le Gouvernement souligne que sa décision de ne pas commenter chacune d'elles ne saurait passer pour une acceptation tacite. En conséquence, toutes les allégations de cette organisation sont réputées rejetées.

Vagues, générales et non suffisamment corroborées

5. Le Gouvernement relève que, dans sa décision du 4 juillet 2017, le Comité a en outre tenu à rappeler « que l'allégation selon laquelle la réclamation serait dépourvue de substance doit être examinée dans le cadre de l'appréciation du bien-fondé de la réclamation et non pas lors de l'examen de sa recevabilité (voir, inter alia, *Fédération européenne du personnel des services publics (EUROFEDOP) c. Italie*, réclamation n° 4/1999, décision sur la recevabilité du 10 février 2000, paragraphe 12). ».
6. Le Gouvernement relève également que, en vertu de l'article 4 du Protocole additionnel à la Charte de 1995, « [l]a réclamation doit être présentée sous forme écrite, porter sur une disposition de la Charte acceptée par la Partie contractante mise en cause et indiquer dans quelle mesure cette dernière n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante

l'application de cette disposition ».

7. Le Gouvernement observe que, d'après la décision susmentionnée du Comité, la situation en Finlande s'analyserait selon le GEFDU en une violation des articles 1, 4, 4.3 et 20 de la Charte, lus séparément ou conjointement avec l'article E, ainsi que de la Charte de 1961 et de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988.

8. Le Gouvernement relève dans ce contexte que les informations relatives aux articles acceptés par la Finlande sont largement disponibles.

9. Le Gouvernement rappelle également dans ce contexte que le GEFDU a déposé la même réclamation à l'encontre des quatorze autres Parties contractantes au Protocole additionnel de 1995 à la Charte sociale européenne.

10. De plus, le Gouvernement note que bon nombre des allégations formulées par le GEFDU concernent des tendances et des chiffres ayant trait à l'Europe tout entière ou à l'ensemble de la planète.

11. En fait, alors que la réclamation du GEFDU fait presque 30 pages, la Finlande est mentionnée pour la première fois page 4 (« Le Comité doit rendre justice aux femmes et condamner la Finlande »). Page 8, le GEFDU déclare : « des efforts notables ont été réalisés dans divers traités, conventions ou chartes dont la Charte sociale européenne, dans les dispositions légales ou réglementaires des États Membres du Conseil de l'Europe dont la Finlande, en matière d'égalité entre les Femmes et les Hommes ». Page 9, on trouve la mention : « dont la Finlande ». Page 11, le GEFDU déclare : « les textes sont anciens et n'ont aucune effectivité dans aucun pays ayant ratifié la Charte sociale européenne et les textes subséquents ». Page 12, le GEFDU admet que la Finlande « a déposé de nombreux rapports, a répondu à des observations ». Page 14, le GEFDU déclare : « [e]t bien sûr l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qui prévoit que chaque État membre doit veiller à ce que le principe d'un salaire égal pour un même travail ou un travail de valeur égale soit appliqué. Ce qui n'est pas le cas en Finlande ». De plus, le GEFDU avance page 16 : « [l]a Charte sociale européenne impose une obligation de résultat et non une obligation de moyen, une concrétisation des droits, une effectivité de ceux-ci, la Finlande ne la respecte pas. Elle sera condamnée de ce fait ». Page 18, le GEFDU déclare en outre « comme ces dirigeants de Finlande et ailleurs en Europe [...] » et page 20 « [c]e sont des choix politiques des États, de la Finlande ».

12. En outre, à la page 20 de sa réclamation, le GEFDU formule une remarque erronée (« prouve la mauvaise foi évidente des États et particulièrement de la Grèce »), dans la mesure où la Finlande n'est pas mentionnée séparément dans la source originale. Au contraire, ladite source (page 44) telle qu'elle est mentionnée sous la référence « Doc. 13 » contient le passage suivant « [i]ntroduire l'obligation positive pour les employeurs d'intégrer des pratiques garantissant un salaire égal. Ce rapport contient des exemples de bonnes pratiques empruntées à la Suède et à la Finlande ».

13. Le Gouvernement fait en outre observer que la partie IV de la réclamation intitulée « Les violations de la Charte » semble se concentrer sur trois aspects spécifiques, à savoir : 1) les organes de contrôle de l'égalité, 2) la proportion de femmes occupant des postes de décision dans les entreprises privées et 3) la situation de fait de la Finlande sur l'inégalité de salaire entre une femme et un homme pour un travail égal ou semblable.

14. À la page 16 de sa réclamation, le GEFDU fait référence au « rapport national sur la Finlande et à la base Natlex de l'OIT ». De plus, il mentionne certaines lois nationales finlandaises, tout en s'abstenant de préciser les dispositions de ces dernières ou les pratiques prétendument contraires à la Charte.

15. Aux yeux du Gouvernement, les exemples indiqués ci-dessus démontrent le caractère très général de la réclamation et le fait que la Finlande est la plupart du temps mentionnée en même temps que d'autres Parties contractantes.

16. De plus, il semble que les mentions par le GEFDU de diverses sources répertoriées en annexe et corroborant ses allégations soient quelque peu trompeuses et imprécises.

17. Globalement, les allégations du GEFDU sont très vagues, générales et infondées, et ne sont étayées par aucun argument ou élément de fait pertinent.

18. Par exemple, la page 23 de la réclamation du GEFDU contient la remarque suivante « [l]a Finlande est un des quatre pays les plus avancés, néanmoins malgré des efforts louables, le résultat n'est pas encore là ».

19. Aux yeux du Gouvernement, rien n'indique dans la réclamation en quoi les dispositions de la Charte ne seraient pas correctement appliquées. Le GEFDU s'est contenté de formuler ses propres conclusions à partir de diverses sources répertoriées en annexe, sans indiquer dans quelle mesure la Finlande n'aurait pas convenablement appliqué les dispositions de la Charte.

20. Par conséquent, aux yeux du Gouvernement, la réclamation est globalement infondée et les allégations du GEFDU devraient être rejetées pour ce seul motif.

21. À supposer que le Comité diverge sur cette question, le Gouvernement lui soumet les observations qui suivent.

Conclusions du Comité

22. Le Gouvernement fait en outre observer que, selon la décision susmentionnée du Comité, « [e]n ce qui concerne le premier grief, relatif à l'écart des salaires entre femmes et hommes pour un travail égal, semblable ou comparable, le Comité constate que l'organisation réclamante vise spécifiquement à la violation par la Finlande, indistinctement, de l'article 4, paragraphe 3, et de l'article 20 de la Charte. ».

23. Le Gouvernement relève que la réclamation vise seulement l'article 20, dans la mesure où le grief porte sur la question de l'égalité des chances et du traitement sous l'angle du salaire. Par conséquent, ses observations se concentrent uniquement sur les aspects relatifs à l'égalité de salaire s'agissant des griefs tirés de l'inobservation de l'article 20.

24. Selon la réclamation du GEFDU (page 17), « [a]ctuellement la Finlande ne respecte pas la Charte sociale européenne en matière de salaire égal pour un travail égal, semblable ou comparable entre les femmes et les hommes, l'effectivité de son dispositif ne le permet pas ».

25. Le Gouvernement observe que, en vertu de la politique observée par le Comité en matière d'interprétation, l'article 4, paragraphe 3, de la Charte impose la mention explicite du droit des femmes et des hommes à un salaire égal pour un travail de valeur égale dans la législation (voir, par exemple les conclusions de 2014 relatives à l'Islande et au Luxembourg).

26. Selon le Comité, la législation doit offrir des moyens appropriés et effectifs de rectifier la situation dans les affaires donnant lieu à des soupçons de discrimination en

matière de salaire. Les salariés doivent être en mesure de porter leur affaire devant les tribunaux. La charge de la preuve doit peser sur le défendeur et toute personne ayant souffert d'une discrimination salariale fondée sur le sexe doit pouvoir obtenir une indemnisation adéquate, c'est-à-dire suffisante pour réparer le préjudice causé et pour prévenir le maintien de la pratique discriminatoire en cause. Dans le cadre de sa politique en matière d'interprétation, le Comité a notamment estimé important de vérifier la présence éventuelle dans le droit national d'un plafonnement de l'indemnisation pouvant être accordée dans les affaires de discrimination (voir, par exemple, les conclusions de 2014 relatives à la Grèce). Le Comité estime également que la législation doit interdire le licenciement ou des représailles à l'encontre d'un salarié ayant formulé des revendications en invoquant une discrimination salariale. Dans ses évaluations, il s'attache aussi à déterminer, en cas de contentieux, s'il est également possible de comparer le niveau des salaires dans l'entreprise en question à celui d'autres entreprises (voir, par exemple, les conclusions de 2014 relatives à la Finlande, la Grèce, la Pologne et la République tchèque).

27. Le Gouvernement relève que le Comité a examiné la question du respect des articles mentionnés dans sa décision du 4 juillet 2017 pour la dernière fois en ce qui concerne la Finlande en 2016 (articles 1 et 20) et en 2014 (article 4, paragraphes 2, 3 et 5).

28. En 2010, le Comité a décidé de se pencher sur la question de l'égalité de salaire – à la fois sous l'angle de l'article 4, paragraphe 3, et de l'article 20 – tous les deux ans. Dans ses conclusions de 2014 relatives à l'article 4, il a examiné des comparaisons de salaire et réclamé des informations complémentaires pour son prochain rapport. Le Comité a relevé que la situation en Finlande n'est pas compatible avec l'article 4, paragraphe 3, de la Charte, dans la mesure où la législation de ce pays ne permet pas de réintégrer un salarié ayant été licencié après avoir porté plainte pour discrimination salariale.

29. La Finlande a communiqué des informations en matière de comparaison des salaires dans le cadre de la section consacrée à l'article 20 dans son 11^e rapport périodique remis en octobre 2015. Dans ses conclusions de 2016 relatives au dit article, le Comité a relevé que des mesures avaient été adoptées pendant la précédente période examinée en vue de réduire les disparités salariales entre hommes et femmes et de promouvoir l'égalité des chances. Le Comité a également pris note des clarifications supplémentaires de la Finlande en matière de comparaison des salaires. Pour la prochaine période, le Comité a demandé à cet État de rendre compte entre autres sur l'application concrète des dispositions de la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes entrée en vigueur en 2015, notamment sous l'angle des plaintes pour discrimination fondée sur le sexe dans le cadre des relations de travail et de leur traitement (y compris l'octroi éventuel d'une indemnisation au salarié concerné), ainsi que des enquêtes sur les salaires effectuées par les employeurs et de la planification par ces derniers de mesures visant à promouvoir l'égalité entre sexes. En attendant la communication des informations requises, le Comité a noté que la situation en Finlande est conforme à l'article 20 de la Charte.

Observations sur les allégations du GEFDU relatives à des disparités salariales entre hommes et femmes pour un travail égal, semblable ou comparable

Législation et mesures appliquées en Finlande

30. Le Gouvernement note que, pour le moment, l'écart de rémunération moyen sur l'ensemble du marché du travail finlandais s'élève à 16,3 %. L'examen de la situation par secteur d'activité révèle un écart plus petit : en moyenne la rémunération des femmes correspond à 84,9 % de celle des hommes dans le secteur privé, à 86,5 % dans le secteur

municipal et à 86,8 % dans le secteur étatique. Les principaux facteurs sous-jacents englobent l'éducation et les choix de carrière opérés par les hommes et les femmes respectivement. Sur le marché du travail finlandais, les hommes et les femmes travaillent généralement dans des domaines, professions et postes différents, même au niveau des fonctions d'encadrement et de direction. Cette ségrégation du marché du travail explique pour une large part l'écart de rémunération entre hommes et femmes. La position des femmes et des hommes sur ce marché diffère et les relations de travail des femmes avec leurs employeurs sont plus souvent atypiques. Les femmes ont également davantage recours aux congés pour raisons familiales que les hommes, ce qui affecte leur carrière et leur rémunération. La détermination du montant du salaire dépend à la fois de conventions collectives et du régime appliqué dans le secteur d'activité et l'entreprise concernés. De nombreux facteurs structurels peuvent expliquer l'écart de rémunération entre hommes et femmes.

31. La Finlande encourage l'application du principe d'égalité de salaire en recourant à plusieurs méthodes et procédés. La législation interdit la discrimination salariale et oblige les employeurs à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans divers domaines, dont la rémunération. Afin de promouvoir l'égalité de salaire, le Gouvernement applique à la fois des programmes généraux en faveur de l'égalité entre hommes et femmes et des programmes tripartites visant spécifiquement l'égalité au niveau des rémunérations. La réduction de l'écart de rémunération entre hommes et femmes suppose l'augmentation positive des salaires et traitements des femmes, laquelle devrait être favorisée par l'adoption de changements structurels et autres dans la vie professionnelle. Ces changements incluent l'amélioration de l'évolution de carrière des femmes et de l'accès des intéressées à des professions mieux payées, la réduction de la ségrégation et une répartition plus équitable des congés pour raisons familiales entre les deux parents.

32. En Finlande, les questions de l'égalité entre hommes et femmes et de l'égalité de salaire sont régies par la Constitution (731/1999) et par la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes (609/1986).

33. L'article 6 de la Constitution interdit la discrimination fondée sur le sexe et oblige les autorités publiques à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, notamment sous l'angle de la rémunération. Ces dispositions incluent l'obligation pour lesdites autorités et plus particulièrement pour le législateur d'adopter des mesures et de fournir une protection active. Elles sont précisées par la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes, dont certains articles imposent l'obligation de promouvoir l'égalité entre sexes à la fois aux autorités (article 4) et aux employeurs (article 6). Le même instrument contient également des dispositions contraignant chaque employeur à élaborer un plan en faveur de l'égalité entre hommes et femmes et à effectuer des enquêtes sur les salaires (articles 6a et 6b).

34. La Loi sur l'égalité entre hommes et femmes contient des dispositions relatives à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, à l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, à la surveillance de son application et à divers moyens de protection juridique. Son article 7 énonce *une interdiction générale de la discrimination* et définit également la notion de discrimination fondée sur le sexe. Cette disposition interdit à la fois la discrimination directe et indirecte entre hommes et femmes. Depuis que la version révisée de la Loi est entrée en vigueur en 2015, le fait de traiter quelqu'un différemment en raison de son identité ou de son expression de genre est également interdit. L'article 8 de la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes interdit expressément la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe dans la vie professionnelle, y compris sous l'angle du salaire et des autres conditions d'emploi. De plus, l'article 6 de la Loi impose à l'ensemble des employeurs de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes sous l'angle des conditions d'emploi et plus particulièrement de la rémunération.

35. Depuis le début 2015, la Loi a été modifiée de manière à accroître l'efficacité des plans en faveur de l'égalité et des enquêtes relatives au salaire en ce qui concerne l'élimination de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. En vertu de la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes, lorsqu'une entreprise emploie au moins 30 salariés, l'employeur doit préparer un plan en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, lequel doit notamment veiller à l'équité en matière de salaire et autres conditions d'emploi (article 6a) et mener une enquête sur les salaires (article 6b). Cette dernière servira à vérifier l'absence de toute différence de salaire injustifiée entre hommes et femmes effectuant pour le même employeur un travail identique ou de valeur égale.

36. La Loi sur l'égalité entre hommes et femmes contient également des dispositions relatives à la manière d'effectuer l'enquête sur les salaires et les mesures à prendre sur la base des résultats de cette initiative. À supposer que l'enquête révèle des différences nettes entre hommes et femmes, la version modifiée de la Loi exige de l'employeur qu'il analyse les raisons et les motifs desdites différences. Si celles-ci sont injustifiées, l'intéressé doit prendre les mesures appropriées pour rectifier la situation. Les représentants du personnel devant avoir suffisamment l'occasion de participer utilement à la préparation du plan, la Loi impose désormais l'obligation d'informer les salariés de la préparation de ce document. Le Gouvernement contribue à la mise en œuvre de la Loi modifiée en organisant des sessions de formation dans diverses villes. Il a également publié un manuel sur l'égalité entre hommes et femmes – intitulé « Tasa-arvolaki 2015 » (Loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes, 2015) – afin de faciliter ce processus d'application.

37. La Loi sur l'égalité entre hommes et femmes a également été modifiée à plusieurs reprises auparavant. En 2005, elle a été complètement refondue dans le but de mettre en œuvre les directives pertinentes de l'UE, de stimuler la préparation de plans en faveur de l'égalité et d'améliorer leurs résultats, ainsi que de promouvoir l'égalité de salaire. Parmi les dispositions ajoutées à cette époque, il convient de mentionner celle qui *interdit l'exercice de représailles par l'employeur* (article 8a). Ainsi, le fait de donner son préavis à un salarié ou de le traiter moins favorablement après que l'intéressé a exigé le respect d'un droit ou d'une obligation énoncée dans la Loi ou une enquête sur des pratiques de discrimination entre sexes sera automatiquement assimilé à un acte discriminatoire illégal.

38. Le respect de la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes est contrôlé par l'Ombudsman pour l'égalité et le tribunal pour l'égalité et la lutte contre la discrimination (Loi sur l'Ombudsman pour l'égalité 1328/2014 et Loi relative au tribunal pour l'égalité et la lutte contre la discrimination 1327/2014). La tâche de l'Ombudsman pour l'égalité consiste à surveiller le respect de la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes et, en particulier, l'interdiction de la discrimination en général et des pratiques discriminatoires en matière d'avis de vacance de poste. Son travail consiste essentiellement à fournir des avis et donner des consignes. Toute personne craignant d'avoir été victime d'une discrimination peut demander à ce médiateur des instructions et des conseils. Parmi les tâches essentielles de l'intéressé figure la publication de déclarations indiquant si la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes a été violée dans une affaire particulière. Le principal objectif de ces déclarations est d'aider les personnes craignant d'avoir été victimes d'une discrimination à déterminer si la loi a été violée dans leur cas et s'ils ont intérêt à envisager des actions judiciaires ou autres supplémentaires. Dans la majorité des cas, les gens contactent l'Ombudsman pour l'égalité concernant leur vie professionnelle, le plus souvent à propos de circonstances relatives à une grossesse ou à la condition de parent, à des modalités de recrutement ou au salaire. Les tribunaux ne sont pas tenus par les déclarations de l'Ombudsman. À supposer que ses instructions ou ses avis ne soient pas suivis, celui-ci peut porter l'affaire devant le tribunal pour l'égalité et la lutte contre la discrimination, à charge pour ce dernier d'interdire éventuellement à l'employeur de poursuivre ou de répéter l'acte discriminatoire, sous peine d'une amende si nécessaire. Ledit tribunal peut également

être saisi par une confédération syndicale.

39. Lorsque l'Ombudsman pour l'égalité constate l'absence par un employeur de préparation d'un plan en faveur de l'égalité entre hommes et femmes en vertu de la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes et en dépit de ses instructions et avis, il peut enjoindre à l'intéressé de préparer un tel plan dans un délai donné. À supposer que l'employeur ne respecte pas ledit délai, le tribunal pour l'égalité et la lutte contre la discrimination peut, sur proposition de l'Ombudsman, obliger l'intéressé à préparer le plan dans un nouveau délai sous peine d'une amende si nécessaire.

40. La discrimination au travail est érigée en infraction par le Code pénal finlandais. En vertu du chapitre 47, article 3, de cet instrument, l'employeur ou son représentant qui – au moment de notifier une vacance de poste ou de sélectionner un(e) candidat(e) ou bien dans le cadre d'une relation de travail – place la personne concernée en position d'infériorité en raison notamment de son sexe ou de sa situation de famille se rend coupable d'une infraction de discrimination passible d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement n'excédant pas six mois.

41. La Loi sur les contrats de travail (55/2001) inclut une disposition contraignant spécifiquement les employeurs à assurer un traitement égal à tous leurs salariés et interdisant la discrimination. Cette prohibition vient compléter les interdictions énoncées dans la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes. En vertu du chapitre 2, article 2, de la Loi sur les contrats de travail (1331/2014), chaque employeur doit traiter tous ses salariés sur un pied d'égalité, à moins que les tâches associées à un poste spécifique ne justifient une dérogation à cette règle. En vertu du nouveau projet de loi du Gouvernement (HE 19/2014 vp), chaque employeur devra traiter tous les salariés occupant un poste analogue et comparable de la même manière. La comparabilité des situations devra être établie au cas par cas en tenant compte du poste et des devoirs de chacun.

42. L'employeur devra également se conformer à l'obligation de traitement égal au moment d'accorder des avantages découlant de la relation de travail. Toute différence entre des salariés occupant des postes comparables devra être justifiée par des raisons légales. En vertu des projets de loi en préparation, l'exigence de traitement égal pourrait également, dans certaines situations, imposer à l'employeur de prendre des mesures actives visant à atténuer les disparités dans un délai raisonnable. Dans ce contexte, les textes pertinents mentionnent les décisions 2013:10 et 2013:11 de la Cour suprême, dans lesquelles cette juridiction a analysé des différences de salaires inhérentes aux systèmes de rémunération mis en place par diverses conventions collectives au regard de l'exigence d'égalité de traitement. Tout en estimant que l'application de systèmes de rémunération différents ne s'analyse pas en une violation de l'interdiction de discrimination, la Cour suprême a souligné l'obligation – en vertu du principe d'égalité de traitement – pour chaque employeur de s'efforcer d'éliminer lesdites différences autant que possible dans un délai raisonnable.

43. Les différences entre les postes respectifs des salariés peuvent constituer un motif légitime de différence de traitement. Le nombre et le type des avantages attachés à la relation de travail peuvent également varier en fonction des tâches et responsabilités de chaque salarié.

Cessation d'emploi et délai de prescription

44. Aux yeux du Gouvernement, le GEFDU semble alléguer dans sa réclamation que toute femme exigeant un salaire égal pour un travail égal, semblable ou comparable court un risque considérable d'être rapidement licenciée sous un autre prétexte. Selon cette

organisation, le délai de prescription applicable aux différends sur les salaires peut être considéré comme court.

45. À cet égard, le Gouvernement tient à préciser que, au contraire, les motifs de licenciement en Finlande sont extrêmement contraignants. Un licenciement individuel, c'est-à-dire décidé pour des raisons spéciales et personnelles, doit toujours reposer sur un motif sérieux et approprié comme une grave violation par l'intéressé de ses obligations ou une négligence coupable. Lorsqu'un salarié est licencié pour des raisons personnelles, les parties ont souvent perdu la confiance qu'elles se portaient mutuellement et les conditions indispensables au prolongement de la relation d'emploi n'existent plus. Lorsque le salarié a affiché une conduite répréhensible, le licenciement pour des motifs individuels doit toujours être précédé de sa notification et de son audition. La législation impose même des conditions plus strictes pour mettre fin à un contrat de travail.

46. Par ailleurs, les licenciements collectifs ne sont autorisés que lorsque le volume de travail a sensiblement diminué de manière permanente pour des raisons liées à la situation financière, à la production ou à la réorganisation de l'entreprise. Aucun contrat de travail ne saurait cependant être résilié dès lors que le salarié concerné pourrait sans doute être transféré à un autre poste ou formé en vue d'occuper un autre poste.

47. En vertu du chapitre 13, article 9, paragraphe 1, de la Loi sur les contrats de travail (743/2003), aucun employé ne peut introduire de réclamation relative à son salaire plus de cinq ans après les faits, à moins que ce délai de prescription n'ait été interrompu avant. Le même délai s'applique aux autres réclamations mentionnées dans cet instrument. La seule exception concerne le délai de prescription visant les réclamations au titre d'une blessure corporelle, lequel est de 10 ans. Une fois le contrat de travail résilié, les réclamations mentionnées au paragraphe 1 sont réputées prescrites, à moins que le salarié n'ait engagé une procédure judiciaire dans un délai de deux ans à compter de la date à laquelle son emploi a pris fin. Cette disposition couvre les salaires et rémunérations impayés, ainsi que certaines indemnités dues notamment en cas de licenciement abusif. Lorsque les dispositions de la convention collective invoquées par le salarié pour introduire sa réclamation sont manifestement ambiguës, le délai de prescription prévu au paragraphe 1 s'applique.

48. Le délai court séparant la cessation de la relation de travail de l'introduction d'une action judiciaire est considéré comme de nature à favoriser le règlement rapide de tous les différends. Il peut également se justifier par la nécessité de produire facilement des preuves devant le tribunal (Projet de loi du Gouvernement, HE 157/2000 vp).

Détermination du salaire en Finlande

49. Le Gouvernement signale qu'il n'existe pas de salaire minimum en Finlande. En d'autres termes, l'employeur et le salarié peuvent convenir librement du salaire dans le contrat de travail. Toutefois, cette liberté est limitée par les dispositions relatives au salaire contenues dans la convention collective liant l'employeur. En d'autres termes, dans le contrat de travail, ledit employeur ne peut pas fixer un salaire inférieur au minimum prévu par la ou les conventions collectives contraignantes applicables.

50. À supposer que l'employeur soit membre d'une organisation patronale ayant signé une convention collective, il devra respecter les clauses salariales de cet instrument (« convention collective normalement applicable ») au titre de son appartenance à ladite organisation.

51. Certaines conventions collectives se voient reconnaître le statut d'instruments

généralement applicables dans le secteur d'activité considéré (« convention collective généralement applicable »). Dans ce cas, même si l'employeur n'est pas membre de l'organisation patronale ayant signé la convention collective en cause, il doit se conformer aux dispositions de cet instrument relatives au salaire.

52. Lorsqu'une relation de travail ne tombe dans le champ d'application d'aucune convention collective normalement applicable ou généralement applicable et que l'employeur et le salarié ne sont pas parvenus à se mettre d'accord sur le montant de la rémunération, le salarié doit percevoir une rémunération normale et raisonnable pour le travail qu'il accomplit, conformément au chapitre 2, article 10, de la Loi sur les contrats de travail.

53. Le respect de la Loi sur les contrats de travail est contrôlé par les autorités chargées de protéger les salariés. Ces dernières surveillent également le respect des conventions collectives généralement applicables. Le suivi est effectué conformément aux conditions énoncées dans la Loi sur la sécurité et la santé au travail et sur la coopération en la matière (44/2006). Le respect des conventions collectives est également contrôlé par les organisations patronales et les syndicats.

54. La discrimination dans la vie professionnelle peut ouvrir un droit à indemnisation dans le cadre d'une action judiciaire devant le tribunal de district. En cas de discrimination salariale, l'action doit être engagée dans un délai de deux ans à compter de la violation de l'interdiction de discrimination. Le calcul des indemnités doit tenir compte de la nature et de l'ampleur de la discrimination, ainsi que de sa durée. L'indemnisation peut être accordée qu'elle ait provoqué un préjudice financier ou pas, dans la mesure où elle est également source de préjudice moral. Elle doit être versée par la partie ayant enfreint l'interdiction et ne saurait être inférieure à 3 570 EUR (juin 2015). Cependant, le tribunal peut réduire les indemnités au-dessous de ce plancher, voire dégager les demandeurs de toute responsabilité lorsque cette mesure semble raisonnable compte tenu de la situation financière de l'auteur de l'infraction ou pour éviter à celui-ci les effets d'une condamnation. En règle générale, l'indemnisation n'est pas plafonnée. Une exception à ce principe vise les affaires qui concernent le recrutement d'un ou d'une salarié(e) : le montant de l'indemnisation n'excédera pas 17 840 EUR (juin 2015) lorsque l'employeur peut démontrer que le ou la candidat(e) n'aurait pas été retenu(e) pour le poste même si le choix avait été fondé sur des motifs non discriminatoires. En plus ou à la place de l'indemnisation, la partie victime d'une discrimination fondée sur le sexe peut réclamer une compensation au titre de la perte financière. L'éventail des sanctions applicables est d'autant plus large que la discrimination a été érigée en infraction pénale, de sorte que les affaires de discrimination salariale peuvent tomber sous le coup des dispositions du Code pénal relatives à la discrimination au travail.

55. En 2014, le ministère de la Santé et des Affaires sociales a publié un rapport consacré à l'efficacité des dispositions de contrôle contenues dans la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes. L'objet de cette initiative était d'évaluer la manière d'élargir la protection légale en Finlande en renforçant le système de contrôle instauré par la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes. Le principal objectif des auteurs du rapport était de jauger l'efficacité de ce système dans son ensemble en tenant compte de l'articulation entre la législation sur l'égalité et les autres textes de loi pertinents et en proposant des mesures visant à renforcer ce suivi et la protection légale des salariés (notamment en abaissant le seuil à partir duquel la protection légale peut être invoquée). Selon le rapport, les tribunaux sont rarement saisis d'une affaire de discrimination. Ses auteurs soulignaient que le mécanisme général de contrôle apparaît difficile d'accès à la partie victime de la discrimination. Ils proposaient le renforcement des dispositions de la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes relatives au contrôle de manière, notamment, à ce que l'Ombudsman pour l'égalité puisse devenir compétent pour procéder à une conciliation dans les affaires

relatives au respect de la Loi ainsi que pour demander au Tribunal pour l'égalité et la lutte contre la discrimination de confirmer les mesures prises dans le cadre de cette médiation.

56. Depuis, la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes a été complétée par une disposition prévoyant une procédure de conciliation à titre de moyen supplémentaire de protection légale. Les dispositions relatives à la promotion et à la confirmation des mesures prises dans le cadre d'une conciliation sont entrées en vigueur en novembre 2016. Ce nouveau dispositif améliore la protection légale des victimes de discrimination en renforçant les recours envisageables en cas de différend portant sur une faible somme. Cette possibilité est importante pour les deux parties au différend et peut avantageusement remplacer une action judiciaire. Le recours à la procédure est volontaire et se fonde sur le consentement mutuel. Le but est de parvenir à un règlement à l'amiable pouvant revêtir la forme d'une indemnisation pécuniaire. Le tribunal pour l'égalité et la lutte contre la discrimination peut se voir demander de confirmer le résultat de la conciliation, auquel cas celui-ci peut être appliqué de la même manière qu'un jugement définitif. La possibilité de recourir à la procédure de conciliation couvre également les affaires de discrimination salariale mentionnées dans la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes.

57. En vertu de l'article 9a de la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes, lorsqu'une personne s'estime victime d'une discrimination en vertu des dispositions de cet instrument, par exemple sous l'angle de son salaire, et saisit un tribunal ou une autorité compétente et lorsque les faits de l'espèce laissent à penser que l'intéressée a vraiment été victime d'une discrimination en raison de son sexe, *la charge de la preuve* incombe au défendeur. Ce dernier doit prouver l'absence de violation du principe d'égalité des sexes, dans la mesure où l'acte dénoncé était motivé par une raison acceptable et non par le sexe du demandeur. La règle vaut également pour les affaires relatives à la discrimination salariale.

58. Les procédures juridiques imposant fréquemment l'assistance d'un professionnel, une aide juridictionnelle totale ou partielle peut être proposée par l'État.

59. Le Gouvernement note que, dans sa réclamation, le GEFDU dénonce à tort la réticence croissante des inspecteurs de la sécurité au travail à enquêter sur ces questions et à dénoncer des violations pouvant déboucher sur une procédure pénale.

60. À cet égard, le Gouvernement tient à préciser que les cas de discrimination en raison du sexe ou le respect de la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes ne relèvent pas du contrôle des services de protection des travailleurs, lesquels suivent par contre l'application des dispositions de la Loi sur les contrats de travail relatives à la discrimination fondée sur le sexe. Ces questions peuvent englober les droits touchant aux congés pour raisons familiales et la protection contre le licenciement des femmes enceintes. En présence de soupçons raisonnables d'une infraction de discrimination au travail, les services de protection peuvent signaler une affaire au parquet. Pourtant, même si lesdits services sont également tenus de signaler les affaires de discrimination fondée sur le sexe au travail, on ne saurait en déduire que les affaires échappant à leur autorité font l'objet d'un suivi. L'interdiction des discriminations au titre de la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes peut servir à faciliter l'évaluation de la punissabilité de l'infraction et de la réunion des éléments constitutifs d'une infraction pénale. La répartition des tâches de suivi entre l'Ombudsman pour l'égalité et les services de protection des travailleurs implique une coopération. À supposer que le contenu matériel de l'infraction soit clairement couvert par la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes, l'affaire fera l'objet d'un suivi par l'Ombudsman.

61. Le respect de la Loi contre la discrimination dans le cadre professionnel est suivi par les services de protection des travailleurs. En présence de soupçons d'une discrimination pour divers motifs, dont l'appartenance à tel ou tel sexe, le suivi exige l'instauration d'une coopération étroite entre l'Ombudsman pour l'égalité et les services de protection des

travailleurs, de manière à déterminer l'autorité compétente. En présence de soupçons de discrimination fondée sur le sexe et d'autres motifs interdits par la Loi contre la discrimination, le suivi doit être réparti entre l'Ombudsman en ce qui concerne le premier motif et les services de protection des travailleurs en ce qui concerne les autres motifs. Lorsque la discrimination résulte de la combinaison de plusieurs facteurs, les services de protection des travailleurs constituent l'autorité compétente, même lorsque l'un des motifs tient au sexe de la victime.

62. Le ministère de la Santé et des Affaires sociales suit de près la question de l'efficacité de la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes, notamment sous l'angle des plans visant à promouvoir l'égalité des sexes et des enquêtes sur les salaires sur le lieu de travail ; dans ce contexte, il a notamment consacré une étude approfondie à l'évaluation du caractère complet et à la qualité desdits plans et enquêtes. L'étude analyse notamment la manière dont les modifications apportées à la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes en 2005 ont influencé le processus de planification. Le nombre de ces plans a augmenté et 60 % des entreprises se sont déjà dotées du leur. Des enquêtes sur les salaires ont également été menées dans 60 % des entreprises, mais elles présentent l'inconvénient d'être approximatives et pourraient donc faire l'objet d'améliorations. Néanmoins, les entreprises sont pleinement conscientes de leur obligation de préparation d'un plan en faveur de l'égalité des sexes. L'information contenue dans l'étude a servi à évaluer l'efficacité de la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes sous l'angle de la préparation de ces plans. Elle a notamment largement inspiré les auteurs des modifications de la Loi. Dans le cadre du programme pour l'égalité des salaires, les confédérations syndicales évaluent, elles aussi, la qualité des plans en faveur de l'égalité et des enquêtes sur les salaires. Ce processus devrait prendre fin dans les derniers mois de 2017.

63. La Finlande avait lancé un *programme tripartite pour l'égalité de salaire* pour la période 2006-2015, lequel avait permis de faire baisser l'écart de rémunération entre hommes et femmes (qui était d'environ 20 % en 2006) de 3 %. Un programme pour la période 2016-2019 bat actuellement son plein et s'est vu affecter des ressources par le Gouvernement. Ses principaux objectifs consistent à réduire les disparités salariales entre sexes pour appliquer pleinement le principe d'égalité de rémunération énoncé dans la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes. Le programme prévoit le contrôle étroit de l'atteinte desdits objectifs à l'aide de divers indicateurs. Le Gouvernement soutient également l'égalité entre sexes et l'égalité de salaire au moyen d'un programme distinct idoine.

64. Le programme 2006-2015 pour l'égalité de salaire prévoyait trois éléments clés et des mesures correctrices. Le programme en cours (2016-2019), quant à lui, se concentre sur les moyens les plus importants et les plus efficaces. Il influence le niveau et la détermination du salaire et s'efforce de modifier la répartition traditionnelle entre sexes dans l'éducation et la vie professionnelle. La réconciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale constitue un troisième axe. Le programme a permis de réaliser des progrès importants dans ces trois domaines. En particulier, des efforts ont été déployés pour améliorer les systèmes de salaire, les politiques en matière de contrat et de rémunération, les plans d'égalité entre hommes et femmes sur les lieux de travail, la lutte contre la ségrégation dans la vie professionnelle et l'amélioration des perspectives de carrière des femmes.

65. Le Gouvernement soutient le renforcement des systèmes de rémunération de diverses manières. Des efforts particuliers sont menés pour promouvoir l'élaboration de systèmes tenant compte des exigences du poste occupé. La situation prévalant dans le pays a été étudiée dans le cadre d'une étude statistique complète sur les effets des nouveaux systèmes à la fois sur le niveau de rémunération des hommes et des femmes et sur l'écart entre leurs salaires respectifs (2009-2010). Cette étude a permis de générer des informations statistiques à jour sur la répercussion des nouveaux systèmes de rémunération sur

l'égalité entre hommes et femmes. Ses résultats attestent de l'influence positive desdits systèmes sur la réduction des disparités salariales entre hommes et femmes, surtout en ce qui concerne les personnes occupant les postes les plus exigeants. Par contre, aucun effet analogue n'a pu être détecté en ce qui concerne les personnes occupant des postes moins exigeants. Les résultats confirment donc les avantages sous l'angle de l'égalité des sexes des systèmes tenant compte des exigences pesant sur les postes. Ils soulignent également les facteurs à prendre en considération au moment de refondre les systèmes de rémunération de différents groupes de salariés. Ainsi, le projet «Tasa-arvo palkkaukseen» [introduire l'égalité entre les hommes et les femmes dans les systèmes de rémunération] a permis d'accompagner la révision des systèmes en place dans 18 organisations cibles pendant la période 2009-2011. Il a notamment généré des informations sur la manière d'élaborer, de mettre en œuvre et d'appliquer des systèmes de rémunération favorisant l'égalité entre hommes et femmes et incitant au travail. Il a aussi débouché sur la publication d'un manuel relatif à l'élaboration de systèmes de rémunération.

66. Le programme sur l'égalité de salaire permet de suivre attentivement les effets des conventions collectives sur la rémunération des hommes et des femmes, dans la mesure où le Comité des revenus et des coûts du ministère des Finances étudie tous les deux ans ces effets et l'écart de rémunération entre les deux sexes. La dernière évaluation couvre les années 2013-2016 et révèle que la différence entre la rémunération moyenne pour des horaires de travail normaux a connu une baisse comprise entre 0,8 et 1,5 % dans divers secteurs d'activité entre la fin 2012 et la fin 2016. Si l'on examine la situation de l'ensemble du marché du travail, l'évaluation suggère que le salaire moyen des femmes atteignait 82,7 % de celui des hommes fin 2012 et 83,6 % fin 2016. En vertu de cette même évaluation, la réduction de l'écart résulte d'une augmentation des salaires, de mesures prévues par les conventions collectives, de solutions locales et de facteurs structurels. Si l'on examine la situation en fonction des divers types de salaires, il apparaît que l'écart est plus faible au niveau du salaire brut que du salaire net. En 2012-2013, un pas en avant a été réalisé vers l'égalité entre hommes et femmes dans divers secteurs d'activité regroupant des prestataires de services privés, grâce à un projet de développement conçu pour analyser le niveau et les systèmes de rémunération dans ces secteurs du point de vue de l'égalité de salaire et pour suggérer des améliorations. Si l'on en juge par les résultats dudit projet, des progrès restent à faire en matière de mise en œuvre des dispositions relatives aux plans en faveur de l'égalité entre hommes et femmes et des enquêtes sur les salaires sur les lieux de travail. Les systèmes de rémunération reposant sur l'intitulé des postes se sont avérés problématiques sous l'angle du principe d'égalité. Les recommandations formulées par les auteurs de l'étude ont accéléré l'élaboration de nouveaux systèmes de rémunération.

67. Le ministère de la Santé et des Affaires sociales a mené une campagne de communication intensive intitulée «Puhutaan palkoista» [parlons salaire] en 2013 et 2014. Cette campagne visait à accroître la sensibilisation du public aux questions de salaire et de transparence des systèmes de rémunération, ainsi qu'à encourager les mesures conçues pour éliminer les différences injustifiées.

68. Sur le marché du travail finlandais, les hommes et les femmes occupent généralement des postes relevant de secteurs et de professions différents, les fonctions d'encadrement et de direction étant plutôt réservées aux hommes. Cette ségrégation est l'une des principales causes de l'écart de rémunération entre les deux sexes. L'objectif du programme d'égalité de salaire est d'accroître le nombre de salariées dans les professions ouvertes aux deux sexes et la proportion des femmes occupant des postes d'encadrement et de direction. Le programme inclut des investissements importants en matière d'élimination de la ségrégation.

69. En 2013-2014, le ministère de la Santé et des Affaires sociales a mené à bien un projet statistique ambitieux visant à étudier les effets de l'évolution de la vie professionnelle sur la position respective des hommes et des femmes sur le marché du travail et sur leur rémunération dans le secteur privé. L'augmentation des informations statistiques disponibles a permis d'étendre la portée de l'étude au secteur étatique et municipal en 2014-2015. Les deux études examinent les changements ayant affecté l'organisation interne sur le lieu de travail au cours des 20 dernières années et leurs effets sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Selon les résultats obtenus, la ségrégation professionnelle pour des motifs sexistes demeure forte malgré les changements susmentionnés. Dans le secteur privé, la modification de l'organisation interne n'a pas eu d'effets positifs sur la réduction de l'écart. Dans le secteur étatique, par contre, elle a permis de réduire l'écart. Aucun progrès n'a cependant été enregistré dans le secteur municipal, malgré une amélioration du niveau d'instruction des femmes. Ces études ont généré des informations statistiques actualisées concernant les modifications ayant affecté l'organisation interne et la manière dont celles-ci se sont répercutées sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Elles ont également fourni des indications sur les professions tenant un rôle essentiel dans la lutte pour réduire cet écart et sur les facteurs qu'il conviendrait de prendre plus spécialement en considération dans le cadre des initiatives en faveur de l'égalité de salaire.

70. L'amélioration de la carrière des femmes constitue également le thème d'un projet de développement intitulé « NaisUrat » [carrières de femmes] qui a permis de soutenir en 2013-2014 l'évolution de carrière d'employées administratives et de femmes occupant des postes de cadre intermédiaire dans des PME. Ce projet a bénéficié des fruits de la recherche et a permis de générer des informations sur la manière dont il est possible de promouvoir la carrière des femmes, notamment en agissant au niveau organisationnel. Les résultats pourront utilement inspirer des mesures en faveur de l'égalité de salaire et l'introduction d'un cadre propice à l'élaboration de plans en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans les entreprises.

71. La position respective des hommes et des femmes sur le marché du travail, ainsi que leurs perspectives de carrière et leur salaire, dépend pour une grande part de leur niveau d'instruction. La ségrégation en matière d'orientation scolaire et de choix de carrière porte les germes d'une division entre sexes dans la vie professionnelle. Il est nécessaire de réduire la ségrégation en matière d'éducation, d'enseignement et d'orientation. La Loi sur l'égalité entre hommes et femmes a été modifiée en 2015 afin que l'obligation de préparer un plan en faveur de l'égalité des sexes pèse également sur les fournisseurs de services éducatifs et les établissements scolaires, tels qu'ils sont mentionnés dans la Loi sur l'éducation de base. Les autres établissements d'éducation étaient déjà couverts par ladite obligation. Un projet important visant à éliminer la ségrégation dans l'éducation est en cours d'exécution ; il vise à influencer le choix des jeunes gens en matière d'orientation et à trouver les moyens d'éliminer la ségrégation dans les filières dominées par les hommes ou les femmes. L'étude vise à déterminer la perception des diverses professions par les jeunes gens et la manière dont les clichés sexistes influencent leur éducation et leur choix de carrière. Le Gouvernement mène également d'autres projets de développement visant à lutter contre la ségrégation.

72. Le programme pour l'égalité de salaire a fait l'objet de deux évaluations extérieures réalisées par des auditeurs indépendants. La première couvrait les années 2007-2010 et la seconde les années 2010-2015. L'objet de cet exercice était d'évaluer globalement le succès et l'efficacité du programme. La deuxième évaluation a conclu à l'importance de cette initiative et à la nécessité de poursuivre.

73. La répartition inégale de la garde des enfants et des congés pour raisons familiales, ainsi que les longues absences au travail, a un impact négatif sur la carrière des femmes et

contribue à perpétuer l'écart entre leur salaire et celui des hommes. En 2010, le Gouvernement a prolongé « le mois du papa » de deux semaines et, depuis 2013, la part (quota) réservée aux pères dans le congé parental a été portée à neuf semaines. À la fin de la législature, le Gouvernement du Premier ministre Sipilä a décidé de refondre le système de congé parental. L'objectif est d'accroître l'égalité dans la vie professionnelle et dans la répartition des tâches parentales, de faciliter le retour au travail après un congé pour raisons familiales et d'améliorer le taux d'emploi.

Efforts visant à promouvoir l'égalité dans l'administration centrale

74. En vertu de la décision de principe du Gouvernement concernant la politique relative au personnel de la fonction publique (30 août 2001), l'égalité est l'une des valeurs fondamentales de l'administration centrale. La Loi sur l'égalité entre hommes et femmes (609/1986) vise à prévenir la discrimination fondée sur le sexe, à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et à améliorer ainsi la condition des femmes, en particulier dans la vie active. En outre, la Loi sur les fonctionnaires (750/1994) et la Loi sur les contrats d'emploi (55/2001) incluent des dispositions relatives à l'égalité de traitement. L'exigence d'égalité est assortie d'une interdiction de la discrimination en vertu de la Constitution (article 6), du Code pénal (chapitre 11, article 9), de la Loi contre la discrimination (article 8) et de la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes (articles 7 à 9).

75. Sur la base de la Recommandation du Gouvernement relative à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les organismes étatiques (2/2007), la promotion de l'égalité doit inspirer la planification des opérations et la gestion quotidienne. En vertu de la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes, chaque organisme employant 30 salariés ou plus à titre permanent doit, au moins tous les deux ans, préparer un plan sur l'égalité entre les sexes, lequel devra inclure une enquête sur la rémunération de l'ensemble du personnel. En 2017, 99 % des organismes soumis à l'obligation de planification avaient préparé ou étaient en train de préparer un plan en faveur de l'égalité et 81 % avaient mené ou étaient en train de mener une enquête sur les salaires. Dans le cadre de leurs activités de planification et de suivi, les organismes d'État peuvent se fonder sur les statistiques obligatoires relatives à leur propre personnel et à des informations extraites du système Tahti qui porte sur l'ensemble de l'administration centrale.

76. En 2012, le Gouvernement a publié une Recommandation à l'intention des organismes officiels sur l'estimation des influences du genre sur certaines conventions collectives, laquelle a généré des études portant sur des conventions spécifiques signées par les diverses administrations concernées.

77. En vertu de la décision de principe du Gouvernement concernant la politique de gestion de l'administration centrale (30 avril 2008), le Gouvernement encourage la candidature et la nomination de femmes aux postes de direction. Le Gouvernement a préparé des instructions relatives au recrutement du personnel de l'administration centrale (2013) et élaboré également une liste distincte des critères de sélection des hauts responsables (2011). De plus, il a publié des instructions (29 novembre 2016) énonçant les principes qu'il convient de respecter pour pourvoir les postes vacants dans le cadre d'une procédure de candidature et de sélection ouverte, professionnelle et équitable. Le Gouvernement coordonne également le réseau « Naisjohtajat uralla eteenpäin » [avancement de carrière des responsables de sexe féminin] qui a pour vocation de proposer aux femmes directrices et gestionnaires l'assistance de leurs pairs.

Les femmes et les hommes dans l'administration centrale

78. En décembre 2016, les organismes relevant de l'administration centrale employaient 72 981 personnes, soit 3 % de la population active. Le personnel concerné se compose de 49 % de femmes et de 51 % d'hommes. Même si les proportions respectives des hommes et des femmes sont équivalentes, force est de constater que les membres des deux sexes travaillent dans des domaines et à des postes différents. Tandis que le secteur des services destinés aux entreprises et les activités de recherche emploient plus ou moins autant de femmes que d'hommes, l'éducation et l'enseignement, de même que l'aide à l'emploi et les services de santé, sont dominés par les femmes. En revanche, les services de sécurité sont clairement dominés par les hommes. En ce qui concerne les tâches, les postes de spécialiste ou de fonctionnaire de base se répartissent également entre les deux sexes, tandis que les postes de direction sont occupés à 60 % par les hommes. Dans les ministères, la proportion des femmes parmi les hauts fonctionnaires est même légèrement supérieure. Ces dernières années, la proportion des femmes a augmenté à la fois au niveau des postes réservés à des spécialistes et à celui des postes de direction.

79. Les organismes officiels relevant de l'administration centrale utilisent tous des systèmes de rémunération analytiques basés sur les exigences du poste et les performances des salariés. Les hommes et les femmes travaillant pour un même employeur reçoivent concrètement un salaire égal pour un même travail ou un travail de valeur égale : en 2016, la rémunération des femmes atteignait 98,5 % de celle des hommes (ce calcul tenant compte à la fois des exigences du poste et de l'employeur en cause). L'indice d'égalité des salaires a augmenté et l'écart entre la rémunération des hommes et des femmes a diminué de 2,1 % à partir de 2006 et de 0,8 % entre 2010 et 2016.

Observations concernant les allégations du GEFDU relatives à la représentation des femmes aux postes de responsabilité dans les entreprises privées

80. Le Gouvernement tient à faire observer que, selon la décision susmentionnée rendue le 4 juillet 2017 par le Comité, « [e]n ce qui concerne le deuxième grief, qui porte sur la sous-représentation des femmes dans la prise de décision au sein des entreprises privées, le GEFDU invoque les dispositions nationales qui portent sur ce sujet et, afin d'alléguer que ces dispositions ne sont pas appliquées dans la pratique, invoque, aussi, des données chiffrées, issues des sources nationales et européennes, concernant les performances de la Finlande dans ce domaine. ».

81. Le Gouvernement fait en outre observer que, dans sa réclamation, le GEFDU dénonce aussi la faible proportion de femmes parmi les directeurs des conseils d'administration des entreprises (4,3 %) et prétend que la Finlande ne compte aucune PDG. Elle mentionne une enquête de l'UE de janvier 2016 selon laquelle la proportion de femmes dans les conseils d'administration des principales entreprises finlandaises s'élèverait à 29,2 % et en conclut que les exigences légales sont peu suivies d'effet.

82. Le Gouvernement note à ce propos que, à l'issue des assemblées générales des actionnaires tenues au printemps 2017, la proportion moyenne de femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse était de 27 %. La ventilation s'établissait comme suit : 33 % pour les grosses entreprises, 27 % pour les entreprises de taille moyenne et 23 % pour les petites entreprises. Pendant la période 2008-2017, la proportion de femmes siégeant au conseil d'administration des entreprises cotées en bourse a augmenté, passant de 12 à 27 %. Pendant la période 2014-2017, le nombre de femmes occupant le poste de PDG dans une entreprise cotée est passé d'un à sept. En 2016, six femmes présidaient le conseil d'administration d'une entreprise cotée en bourse (soit une proportion de 5 %).

83. Le Gouvernement note en outre que, dans les entreprises détenues à 100 % par

l'État, la proportion des femmes dans les conseils d'administration dépasse depuis longtemps 40 % et atteignait même 44 % en 2017. Au sein des entreprises cotées en bourse dans lesquelles l'État est actionnaire majoritaire, la proportion des femmes siégeant au conseil d'administration est également supérieure à 40 % depuis quelques années. Au sein des entreprises cotées en bourse dans lesquelles l'État est actionnaire minoritaire, la proportion des femmes siégeant au conseil d'administration était de 35 % en 2017. En 2016, la part des femmes siégeant au conseil d'administration de l'ensemble des entreprises dans lesquelles l'État dispose du pouvoir de nomination atteignait environ 43 %.

84. Le Gouvernement relève que l'un des objectifs du programme 2016-2019 pour l'égalité entre hommes et femmes est de renforcer la présence de ces dernières au conseil d'administration des entreprises cotées en bourse. Dans une décision de principe remontant à 2015, il s'est fixé comme objectif – pour les entreprises de grande taille ou de taille moyenne – une part d'au moins 40 % de chaque sexe dans la composition desdits conseils d'ici le 1^{er} janvier 2020. Le Gouvernement compte suivre l'évolution de la situation et évaluer la nécessité de compléter éventuellement la législation à l'automne 2018. Son but est de parvenir à la parité conformément au Code de gouvernance à l'usage des entreprises élaboré par l'Association des acteurs du marché des valeurs mobilières et aux politiques décidées au niveau des entreprises elles-mêmes (en vertu des recommandations énoncées dans le Code de gouvernance à l'usage des entreprises en faveur de la représentation des deux sexes au conseil d'administration et de l'élaboration d'objectifs et de mesures pertinents spécifiques à chaque entreprise).

85. De plus, le Gouvernement signale que, depuis 2004, il applique un programme visant à accroître la proportion des femmes au conseil d'administration des entreprises publiques, dans le cadre de la mise en œuvre de son programme en faveur de l'égalité des sexes. Ce travail a produit des résultats. Le but est de parvenir à ce que chaque sexe compte au moins 40 % de représentants au conseil d'administration des entreprises dont l'État est l'actionnaire unique ou majoritaire. Dans les entreprises où l'État est actionnaire minoritaire, ses représentants doivent s'efforcer de promouvoir l'égalité de manière à ce que la procédure de sélection des membres du conseil réponde aux conditions d'égalité. Depuis 2016, la part respective des hommes et des femmes au sein du conseil d'administration et de l'équipe de direction des entreprises publiques doit être indiquée dans un rapport annuel remis au Gouvernement.

Conclusion

86. En conclusion, le Gouvernement rappelle que le GEFDU n'a pas été en mesure de prouver le bien-fondé de l'une quelconque de ses allégations relatives aux articles 4.3 et 20 de la Charte lus séparément ou conjointement avec l'article E.

87. De plus, le GEFDU n'a pas été en mesure d'apporter la moindre preuve d'une violation par la Finlande des articles 1, 4.2 et 4.5 de la Charte lus séparément ou conjointement avec l'article E.

88. En ce qui concerne le fond de la réclamation, le Gouvernement note que, en l'espèce, la comparaison holistique et complète des dispositions pertinentes du droit national finlandais avec la Charte permet de conclure de manière irréfutable au respect global des obligations énoncées aux articles 1, 4,2, 4,3, 4,5, 20 et E de cet instrument.

89. Par conséquent, il n'y a pas eu violation en l'espèce des articles 1, 4.2, 4.3, 4.5 ou 20 de la Charte lus séparément ou conjointement avec l'article E.

Veillez agréer mes sincères salutations.

Krista Oinonen

Agent du Gouvernement finlandais

Directrice du département des tribunaux et des conventions voués à la protection des droits de l'homme