

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



14 Novembre 2017

Pièce n° 5

Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFDU) c. Slovénie
Réclamation n° 137/2016

MEMOIRE DU GOUVERNEMENT SUR LE BIEN-FONDE

Enregistrée au Secrétariat le 13 octobre 2017

RÉPUBLIQUE DE SLOVÉNIE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA FAMILLE
DES AFFAIRES SOCIALES ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Opinion de la République de Slovénie
communiquée en vertu de l'article 7 du Protocole additionnel à la Charte sociale
européenne prévoyant un système de réclamations collectives

Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFDU)
c. Slovénie Réclamation n° 137/2016

Ljubljana, 12 octobre 2017

Table des matières

Introduction.....	3
II Décision du Comité européen des droits sociaux sur la recevabilité de la réclamation collective ..	4
III Les principales allégations formulées par le GEFDU dans la réclamation collective et leur réfutation	4
1. Mécanismes de réglementation et de surveillance.....	4
RÉSUMÉ.....	10
2. Faits	10
3. Activités mises en œuvre et planifiées	14
RÉSUMÉ.....	16
IV Frais de procédure.....	16
V. Conclusion	17
Annexe : Réponse de l’Ombudsman des droits de l’homme de la République de Slovénie aux allégations du GEFDU	18

Introduction

1. La Charte sociale européenne révisée (ci-après « la Charte ») a été adoptée par le Conseil de l'Europe en 1996. La République de Slovénie l'a signée le 11 octobre 1997. Cet instrument a été adopté par l'Assemblée nationale de la République de Slovénie le 11 mars 1999 (Journal officiel de la République de Slovénie [*Uradni list RS*] – Traités internationaux, n° 7/99). Une fois ratifiée le 7 mai 1999, la Charte est entrée en vigueur le 1^{er} juillet de la même année. En plus des obligations associées à cette ratification, la République de Slovénie a également accepté la responsabilité du contrôle du respect des engagements souscrits conformément à la procédure prévue par le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives (ci-après « le Protocole additionnel »).
2. Le Groupe européen des femmes diplômées des universités (« le GEFDU ») est une organisation non gouvernementale internationale ayant son siège à Genève et qui figure sur la liste des organisations jouissant d'un statut consultatif au Conseil de l'Europe.
3. Le 24 août 2016, le GEFDU a déposé une réclamation collective contre la Slovénie conformément à l'article 5 du Protocole additionnel. En vertu de cette disposition, le Secrétaire Général a informé la Slovénie de cette démarche et a transmis la réclamation collective au Comité européen des droits sociaux (un comité d'experts indépendants désigné ci-après sous le terme « le Comité »). Conformément à l'article 6 du même Protocole, le Comité a demandé le 27 septembre 2016 à la Slovénie de soumettre ses observations écrites sur la recevabilité de la réclamation collective avant le 4 novembre 2016. À la demande de la République de Slovénie, le délai de soumission desdites observations a été prorogé jusqu'au 15 décembre 2016.
4. Le GEFDU prétend que la Slovénie a violé les articles 1, 4 et 20 lus conjointement avec l'article E de la Charte en raison de l'existence d'un écart entre le salaire des hommes et des femmes et de la faible représentation des femmes aux postes de décision dans les entreprises privées
5. Pour faire suite à une demande formulée par le Comité européen des droits sociaux en vertu de l'article 6 du Protocole additionnel, le Gouvernement slovène a adopté – le 14 décembre 2016 dans le cadre de sa 114^e réunion ordinaire – un texte contenant son opinion sur la recevabilité de la réclamation collective du GEFDU. Selon ladite opinion, la réclamation du GEFDU est à la fois obscure et infondée, dans la mesure où l'organisation omet de préciser en quoi la Slovénie n'assure pas l'application suffisante des dispositions pertinentes de la Charte. La législation slovène est en effet conforme à la Charte et les données statistiques révèlent que l'écart entre le salaire des hommes et celui des femmes en Slovénie est l'un des plus faibles en Europe et dans le monde.
6. Lors de sa 293^e session tenue le 4 juillet 2017, le Comité européen des droits sociaux a jugé recevable la réclamation collective introduite par le GEFDU à l'encontre de la Slovénie.
7. Le Gouvernement slovène rejette l'ensemble des griefs du GEFDU sur la violation alléguée des articles 1, 4 et 20 de la Charte lus conjointement avec son article E pour les raisons suivantes :
 - a) L'écart entre le salaire des hommes et celui des femmes en Slovénie est l'un des plus faibles en Europe et dans le monde et la proportion des femmes occupant des postes de décision dans le secteur des entreprises est supérieure à la moyenne de l'UE ;
 - b) La législation pertinente est conforme aux exigences de la Charte ; des mécanismes de contrôle ont été mis en place et peuvent être sollicités gratuitement et de manière informelle par toute personne intéressée. Le Gouvernement slovène surveille régulièrement la situation des hommes et des femmes dans tous les domaines de la vie sociale, y compris sous l'angle de l'écart de rémunération et de la représentation inégale des deux sexes aux postes de décision dans le secteur des entreprises. Il a recours pour ce faire à des données statistiques régulièrement mises à jour et publiées, ainsi qu'à différentes analyses et études de recherche. Sur la base de la situation établie, le Gouvernement élabore et met en œuvre des mesures et des activités visant à réaliser l'égalité des sexes dans les diverses sphères de la vie sociale. Le Gouvernement slovène souligne qu'il n'a reçu aucune conclusion du Comité européen des droits sociaux entre 2002 et 2016 faisant état de violations des articles 1, 4 ou 20 de la Charte, contrairement à ce que prétend le GEFDU

dans la réclamation collective pertinente. À ce stade, le Gouvernement souligne le caractère complémentaire du système de réclamations collectives tel qu'il est décrit au paragraphe 2 du Rapport explicatif du Protocole additionnel (1995) : « Le système de réclamations collectives a été conçu comme un complément à l'examen des rapports gouvernementaux qui constitue bien entendu le mécanisme de base pour le contrôle de l'application de la Charte ».

II Décision du Comité européen des droits sociaux sur la recevabilité de la réclamation collective

1. En sa qualité de comité d'experts indépendants chargé d'examiner les réclamations collectives, le Comité européen des droits sociaux, en vertu du paragraphe 1 de l'article 7 du Protocole additionnel, a estimé – lors de sa 293^e session tenue le 4 juillet 2017 – que la réclamation introduite par le GEFDU à l'encontre de la Slovénie est recevable.

2. Le Comité a demandé au Gouvernement slovène de lui soumettre une opinion sur le contenu de ladite réclamation collective avant le 13 octobre 2017.

3. Lors de sa 293^e session tenue le 4 juillet 2017, le Comité a déclaré recevables toutes les réclamations collectives introduites par le GEFDU à l'encontre de chacune des quinze Parties contractantes au Protocole additionnel. Conformément au paragraphe 1 de l'article 7 de cet instrument, non seulement la Partie contractante mise en cause, mais également toutes les autres peuvent soumettre par écrit des observations.

III Les principales allégations formulées par le GEFDU dans la réclamation collective et leur réfutation

Le GEFDU allègue que la Slovénie a violé les articles 1, 4 et 20 de la Charte lus conjointement avec son article E :

- en raison de l'existence d'un écart de salaire de fait entre les hommes et les femmes en Slovénie au détriment de ces dernières, malgré les obligations juridiques internationales souscrites dans ce domaine et la législation nationale en vigueur ; le GEFDU prétend que les autorités (et plus particulièrement l'Ombudsman pour les droits de l'homme et l'Inspection du travail) responsables du contrôle de l'efficacité de l'application du droit du travail en matière d'égalité de salaire ne remplissent pas leur tâche et ne contribuent pas à conférer un caractère effectif aux dispositions pertinentes ;
- en raison du très faible nombre de femmes occupant des postes de décision dans des entreprises privées en Slovénie, dans la mesure où la législation ne régleme pas cette question.

Le GEFDU avance en outre que les organes chargés de promouvoir l'égalité, c'est-à-dire principalement l'Ombudsman des droits de l'homme et l'Inspection du travail, ne s'acquittent pas correctement de leur mission de surveillance de l'efficacité de la mise en œuvre des dispositions du droit du travail relatives à l'égalité de salaire entre hommes et femmes.

1. Mécanismes de réglementation et de surveillance

En vertu de l'article 14, paragraphe 1, de la **Constitution slovène** (Journal officiel de la République de Slovénie [*Uradni list RS*], n^{os} 33/91-1, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121, 140, 143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90, 97, 99 et 75/16 – UZ70a), les mêmes droits de l'homme et libertés fondamentales sont garantis à chacun, sans distinction de nationalité, de race, de sexe, de langue, de religion, de convictions politiques ou autre, de situation matérielle, de naissance, d'instruction, de situation sociale, de handicap ou bien quelque autre condition personnelle. Il découle clairement de ce qui précède que le principe d'égalité inclut l'interdiction de tout traitement inégal ou discrimination. En vertu de l'article 159 de la Constitution, « [p]our la sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les relations avec les organes de l'État, les organes d'autonomie administrative locale et les détenteurs de mandats publics, un Médiateur des droits des citoyens est institué par la

loi ».

L'Ombudsman pour les droits de l'homme de la République de Slovénie (ci-après « l'Ombudsman ») a été établi par la loi du même nom (Journal officiel de la République de Slovénie [*Uradni list RS*], n^{os} 71/93, 15/94 JU et 109/12) qui fixe également ses compétences et ses pouvoirs. Toute personne estimant que l'un ou plusieurs de ses droits individuels et libertés fondamentaux ont été violés par un acte ou une omission d'un organe de l'administration centrale, une collectivité locale ou un détenteur de la puissance publique peut engager une procédure de plainte devant l'Ombudsman. Les plaintes peuvent également être soumises par un tiers au nom d'une partie lésée (avec le consentement préalable de cette dernière). L'Ombudsman peut aussi lancer une procédure de sa propre initiative. Toutes les procédures qu'il dirige sont à la fois informelles et gratuites pour les parties impliquées. Les plaintes déclenchant une procédure sont généralement soumises par écrit sous une forme libre et ne nécessitent pas l'intervention d'un avocat.

Le Gouvernement slovène tient à souligner que, d'après des informations communiquées par l'Ombudsman lui-même, « [s]ur la base des plaintes reçues jusqu'à présent aux fins de l'ouverture d'une procédure, l'Ombudsman estime que la réglementation de la protection contre la discrimination en République de Slovénie ne comporte pas de limitations juridiques ou concrètes susceptibles de nuire à l'efficacité du dispositif »¹.

La **Loi sur les relations de travail** (Journal officiel de la République de Slovénie [*Uradni list RS*], n^{os} 21/13, 78/13 – corr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 et 15/17 – décision de la Cour constitutionnelle (ci-après « la ZDR-1 »), comme sa version précédente (« la ZDR »), impose explicitement le traitement égal et interdit toute discrimination directe et indirecte notamment pour des motifs fondés sur le sexe (article 6); elle permet également d'invoquer la responsabilité de tout employeur en dommages et intérêts (conformément aux règles générales du droit civil) lorsque l'intéressé s'avère avoir violé cette interdiction. Les deux versions de la loi (ZDR et ZDR-1) incluent aussi une disposition renversant le fardeau de la preuve en vertu de laquelle, en cas de litige, lorsque le candidat ou le salarié plaignant invoque des faits laissant soupçonner une violation de l'interdiction de discrimination, il appartient à l'employeur de prouver l'absence en l'espèce de tout manquement au principe d'égalité de traitement et à l'interdiction de discrimination.

En ce qui concerne la ZDR-1, l'employeur doit veiller à l'égalité de traitement, quelles que soient les circonstances individuelles d'un(e) candidat(e) ou d'un(e) salarié(e) à la fois dans le cadre de la procédure de recrutement, de la relation d'emploi et de la résiliation du contrat de travail. Afin d'assurer un salaire égal aux hommes et aux femmes, la ZDR-1 prévoit dans son article 133 que l'employeur est tenu de verser à ses salariés un salaire égal pour un même travail ou un travail de valeur égale, quel que soit le sexe de l'intéressé. Les dispositions des contrats d'emploi et des conventions collectives ou des actes liant l'ensemble des employeurs et qui vont à l'encontre des règles précitées sont réputées invalides.

La disposition relative à l'égalité de salaire pour les hommes et les femmes est étroitement liée à l'article 6 de la ZDR-1 qui réglemente généralement l'interdiction de discrimination et interdit aussi les discriminations salariales directes et indirectes. L'article 133 de cet instrument mentionnant aussi bien les hommes que les femmes, le droit à un salaire égal pour un travail égal et pour un travail de valeur égale peut être invoqué par les personnes des deux sexes. Dans le contexte du paragraphe 1 de l'article 126 de la ZDR-1, le terme « rémunération » inclut à la fois le salaire proprement dit et les autres types d'émoluments, c'est-à-dire toutes les sommes que l'employeur est tenu de verser à un salarié sur la base de son contrat de travail [salaire de base plus toutes les autres prestations directes et indirectes (en espèces ou en nature) auxquelles celui-ci a droit].

Toute violation de la disposition affirmant le principe d'égalité de salaire est sanctionnée par l'article 6 de la ZDR-1, dans la mesure où une violation du droit à l'égalité de salaire s'analyse également en une violation de l'interdiction générale d'une quelconque discrimination. En vertu du paragraphe 1 de l'article 217 de la ZDR-1, tout employeur (personne morale, entrepreneur privé ou indépendant) est passible d'une amende comprise entre 3 000 et 20 000 EUR dès lors qu'il place un demandeur d'emploi ou un salarié dans une position d'inégalité. Ce montant est ramené à une

¹ La réponse complète de l'Ombudsman aux griefs du GEFDU figure en annexe à la présente.

somme comprise entre 1 500 et 8 000 EUR s'agissant de petits employeurs et entre 450 et 1 200 EUR s'agissant de personnes privées. Par ailleurs, une amende comprise entre 450 et 2 000 EUR peut être infligée à la personne responsable d'un employeur dès lors que celle-ci est une personne morale ou bien exerce un poste à responsabilité dans l'administration centrale ou dans une collectivité locale.

En cas de violation de l'interdiction de discrimination, l'article 8 de la ZDR-1 prévoit explicitement la responsabilité en dommages et intérêts de l'employeur au titre des règles générales de droit civil. Cette disposition définit de manière détaillée la mise en œuvre du principe général de responsabilité de l'employeur telle qu'elle est énoncée à l'article 179.

Lorsqu'un(e) salarié(e) estime que son employeur a violé le principe d'égalité du salaire auquel il a droit sur la base d'une relation de travail, il peut demander par écrit à l'intéressé de mettre fin à la violation et d'honorer ses obligations en recourant à la procédure d'exercice des droits énoncés à l'article 200 de la ZDR-1. À supposer que l'employeur ne se soumette pas à ses obligations ou n'élimine pas la cause de la violation dans un délai de huit jours ouvrables à compter de la notification de la demande écrite du salarié, ce dernier peut demander une protection judiciaire devant le tribunal du travail compétent dans un délai de 30 jours à compter de l'expiration du délai imparti à l'employeur.

Par conséquent, tout salarié pensant avoir été victime d'une discrimination salariale est habilité à réclamer la protection de la justice en introduisant une action devant le tribunal du travail compétent. La disposition relative au renversement de la charge de la preuve (paragraphe 6 de l'article 6 de la ZDR-1) prévoit qu'il appartient à l'employeur de démontrer l'absence de violation du principe d'égalité de salaire ou d'interdiction de la discrimination, dès lors que le salarié a établi des faits laissant supposer le contraire.

Les conflits de travail relèvent des tribunaux du travail qui, par rapport aux autres juridictions, possèdent certaines caractéristiques correspondant aux particularités de ces affaires opposant le plus souvent une partie faible (le salarié) à une partie forte (l'employeur). À la différence des règles générales régissant les procédures judiciaires, la **Loi sur les tribunaux du travail et des affaires sociales** (Journal officiel de la République de Slovénie [*Uradni list RS*], n^{os} 2/04, 10/04 – corr., 45/08 – ZArbit, 45/08 – ZPP-D, 47/10 – Décision de la Cour constitutionnelle, 43/12 – Décision de la Cour constitutionnelle 10/17 - ZPP-E, ci-après « la ZDSS-1 ») définit des règles spéciales conformes au principe d'interprétation *in favorem* au profit du salarié et vise à tenir une audience sans retard :

- une affaire peut-être tranchée en l'absence d'une audience principale dès lors que la situation de fait est incontestable et que les deux parties ont renoncé à leurs griefs par écrit ;
- pendant la préparation de l'audience principale, le tribunal peut ordonner aux parties de répondre à certaines questions, compléter ou détailler leurs arguments dans un certain délai, ainsi que soumettre des documents ;
- la procédure ne peut pas être suspendue ;
- lorsque le défendeur s'abstient d'assister à une audience, le tribunal rend sa décision sur la base du dossier ;
- contrairement à ce qui se passe dans les procédures contentieuses, la preuve est produite d'office (principe inquisitoire) ;
- les représentants des syndicats/organisations patronales peuvent également représenter l'une ou l'autre des parties à condition d'avoir été nommés par elles et réussi l'examen du barreau ;
- en cas de demande incompréhensible, incomplète ou maladroite, le tribunal donne des instructions au salarié sur la manière de remédier aux carences de son dossier et l'informe des conséquences d'une obstruction.

La ZDSS-1 contient des règles spéciales relatives aux frais de justice et conçues en faveur du plaignant. Le tribunal peut imposer à l'employeur de couvrir tous les frais inhérents à la production des preuves, même lorsque le salarié n'a pas réussi à faire totalement triompher sa thèse et qu'aucun frais spécifique n'a été engagé. Lorsque le salarié participe à la procédure en l'absence d'un représentant autorisé ou bien lorsqu'il est représenté par des membres de son syndicat et ne parvient pas à faire totalement triompher sa thèse, le tribunal peut décider que chaque partie

couvrira ses propres frais de représentation.

Les personnes socialement désavantagées peuvent également accéder au tribunal grâce à l'**aide juridictionnelle gratuite**. Toute personne qui, compte tenu de sa situation financière personnelle et de celle de sa famille, n'est pas en mesure de supporter les coûts d'une procédure judiciaire ou les coûts inhérents à l'obtention d'une aide juridique sans affecter gravement sa situation sociale ou celle de sa famille a droit à cette aide. Entrent dans cette catégorie les personnes dont les revenus mensuels personnels ou dont la quote-part des revenus mensuels familiaux ne dépasse pas le double du revenu minimum fixé par la Loi relative aux prestations de la sécurité sociale. L'aide juridictionnelle gratuite est disponible auprès des tribunaux de district, des tribunaux du travail (et des affaires sociales) et du tribunal administratif, conformément aux modalités prévues par la Loi sur l'aide juridictionnelle (Journal officiel de la République de Slovénie [*Uradni list RS*], nos 96/04 -texte officiel consolidé, 23/08, 15/14 - Décision de la Cour constitutionnelle 19/15).

Le Gouvernement slovène estime suffisante la protection judiciaire des salariés prétendument victimes d'une discrimination salariale, dans la mesure où la législation prévoit l'accès de tous les intéressés aux tribunaux du travail, même s'ils sont socialement désavantagés. De plus, les règles de fonctionnement de ces tribunaux sont conformes au principe de l'interprétation en faveur du salarié. Il apparaît, sur la base de la jurisprudence, que la question de l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale n'est pas vraiment d'actualité, dans la mesure où aucune décision judiciaire ayant trait à cette question n'a été rendue entre 2007 et 2016.

Dans ce cadre de leur protection légale, les salariés s'estimant victimes d'une discrimination salariale peuvent, indépendamment et simultanément, déposer aussi plainte auprès de l'organe de contrôle compétent. La mise en œuvre de la ZDR-1 est supervisée par l'Inspection du travail de la République de Slovénie (« IRSD »), laquelle peut intervenir à la fois d'office (inspections ordinaires ou relevant d'une action ciblée) et sur la base d'un rapport. Tout salarié peut dénoncer une violation du droit du travail à l'IRSD par courriel, courrier ordinaire ou téléphone ou bien en se rendant personnellement dans le bureau de l'Inspection du travail compétent pour la région correspondant au siège social de son entreprise. Il convient de souligner que l'exigence formelle d'un rapport n'est pas absolue et que ledit rapport peut être anonyme. L'IRSD examine tous les rapports. Il est également possible de soumettre un rapport au format électronique sur le site Web de l'IRSD ou le portail du Gouvernement. Les autorités slovènes estiment que les diverses méthodes d'envoi d'un rapport et la procédure (par ailleurs gratuite) observée par l'IRSD permettent à quiconque désireux d'exercer son droit de dénonciation de le faire facilement avec l'aide de l'Inspection du travail.

Le Gouvernement slovène souligne que, sur la base des rapports reçus par l'IRSD au cours des cinq dernières années, on ne saurait conclure que la question de l'inégalité salariale entre hommes et femmes est d'une actualité brûlante ou a même été soulevée. Plus précisément, pendant la même période, l'IRSD n'a établi aucune violation de l'article 133 de la ZDR-1 (ou de la disposition équivalente de la Loi sur les relations de travail applicable avant 2013 (Journal officiel de la République de Slovénie [*Uradni list RS*], n° 42/02 avec modifications), lequel prévoit que l'employeur est tenu de verser un même salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale à ses salariés, quel que soit leur sexe. L'IRSD accorde également une attention particulière aux violations potentielles – telles que celles alléguées par le GEFDU – dans le cadre du contrôle par cette dernière de la mise en œuvre de l'interdiction des discriminations dans les relations de travail, laquelle est énoncée de manière plus détaillée aux paragraphes 1, 2 et 3 de l'article 6 de la ZDR-1. Selon les données de l'IRSD, aucune violation de l'interdiction de discrimination salariale entre hommes et femmes n'a été enregistrée au cours des trois dernières années.

Dans la mesure où la parentalité – et plus spécialement la maternité – constitue l'un des principaux obstacles à la représentation équilibrée des hommes et des femmes aux postes de décision, les articles relatifs à la protection des parents et à la conciliation de la vie professionnelle et familiale revêtent également une certaine importance. Ainsi, la Loi sur les relations de travail et la Loi sur la protection parentale et les allocations familiales (Journal officiel de la République de Slovénie [*Uradni list RS*], nos 26/14 et 90/15) réglemente les droits des parents des deux sexes, notamment de ceux ayant dû opter pour un travail à temps partiel afin de pouvoir élever leurs enfants, les congés et les allocations familiales, etc.

La **Loi sur la protection contre la discrimination** (Journal officiel de la République de Slovénie [*Uradni list RS*], n° 33/16) est une loi-cadre interdisant la discrimination fondée sur toute circonstance personnelle, y compris le sexe. La loi définit notamment les tâches et les pouvoirs de **l'Avocat du principe d'égalité** en tant qu'autorité étatique indépendante chargée d'examiner les cas de discrimination présumée.

Le mandat de l'Avocat inclut également les tâches suivantes (article 21) :

- fournir une assistance indépendante aux personnes victimes de discrimination lorsqu'elles font valoir leurs droits en matière de protection, sous forme de conseils et d'assistance juridique aux clients dans le cadre d'autres procédures administratives et judiciaires liées à la discrimination ; participer à des procédures judiciaires visant des affaires de discrimination ;
- effectuer des tâches de contrôle prudentiel sur la base de plaintes concernant le respect des dispositions pertinentes ;
- sensibiliser le grand public à la discrimination et aux mesures visant à la prévenir ; surveiller la situation générale en République de Slovénie dans le domaine de la protection contre la discrimination et de la situation des individus caractérisés par certaines circonstances personnelles ;
- proposer l'adoption de mesures spéciales visant à améliorer la situation des individus se trouvant dans une situation moins favorable en raison de certaines circonstances personnelles.

La plainte peut être soumise à l'Avocat par toute personne pensant avoir été victime d'une discrimination. Aucune exigence formelle ne pèse sur les signalements ; une plainte peut être déposée par écrit ou verbalement, telle qu'elle est consignée dans les procès-verbaux. Un formulaire en ligne très simple permet également de dénoncer de prétendues allégations sur Internet. Les procédures que l'Avocat conduit sont informelles, confidentielles et gratuites pour les parties. L'Avocat peut également examiner d'office un cas de discrimination, dont il a eu connaissance sur la base d'une plainte anonyme, d'une plainte émanant d'un tiers ou de toute autre manière. Après réception d'une plainte, l'Avocat vérifie les allégations auprès de l'auteur présumé de l'infraction ou d'autres personnes qu'il peut également sommer de produire des informations et des documents réputés nécessaires, conformément au principe de proportionnalité, pour examiner une affaire individuelle afin de déterminer l'existence d'une discrimination. En cas de victimisation, l'Avocat peut demander au délinquant de protéger la personne victime d'une discrimination ou le tiers venant en aide à cette dernière, ou d'éliminer les conséquences de la victimisation par des mesures appropriées.

Les données relatives au travail de l'Avocat du principe d'égalité semblent révéler que la question de l'inégalité de salaire entre hommes et femmes pour un travail égal et pour un travail de valeur égale ne revêt pas un caractère pressant en Slovénie, puisque l'intéressé n'a reçu aucune plainte entre 2012 et 2016 faisant état d'une discrimination salariale fondée sur le sexe, alors même que son Bureau est ouvert à tous et examine les plaintes gratuitement.

La loi-cadre régissant la réalisation de l'égalité entre sexes est la **Loi sur l'égalité des chances pour les hommes et les femmes** (Journal officiel de la République de Slovénie [*Uradni list RS*], n^{os} 59/02, 61/07 -ZUNEO- A et 33/16 - ZVarD). En vertu de l'article 17 de cet instrument, on peut conclure à une représentation déséquilibrée des deux sexes lorsque la proportion d'hommes ou de femmes dans une sphère de la vie sociale ou d'une partie de celle-ci est inférieure à 40 %. La loi prévoit également des mesures spéciales visant à supprimer les obstacles objectifs à une représentation équilibrée des sexes ou à l'inégalité de la situation des personnes d'un sexe ou à accorder des avantages spéciaux sous la forme d'incitations au sexe le moins représenté ou bien placé dans une position inégale. Lesdits avantages doivent cependant être fondés et proportionnés à l'objet de la mesure spéciale.

Sur la base de l'article 15 de la Loi sur l'égalité des chances pour les hommes et les femmes (Journal officiel de la République de Slovénie [*Uradni list RS*], n^{os} 59/02, 61/07 - ZUNEO-A et 33/16 - ZVarD), le Gouvernement prépare et soumet à l'Assemblée nationale pour adoption un

projet de Résolution relative au Programme national pour l'égalité des chances entre hommes et femmes, lequel se fonde sur les propositions des ministères, des communautés locales, des partenaires sociaux, des organisations non gouvernementales et d'autres organisations de la société civile, ainsi que d'experts individuels. Cette résolution, une fois adoptée, est mise en œuvre dans le cadre de plans périodiques biennaux.

L'un des objectifs énoncés dans la **Résolution relative au Programme national de 2005-2013 pour l'égalité des chances entre hommes et femmes** (Journal officiel de la République de Slovénie [*Uradni list RS*], n° 100/05) était de réduire la ségrégation verticale et horizontale et les différences salariales entre hommes et femmes. Diverses activités ont été mises en œuvre pour atteindre l'objectif d'une politique horizontale d'égalité des chances entre les sexes dans le cadre de la politique active de l'emploi et pour encourager les femmes et les hommes à acquérir des connaissances et un emploi dans des domaines où ils/elles sont minoritaires. Outre l'objectif défini de réduction de la ségrégation verticale et horizontale et des différences salariales entre hommes et femmes, la Résolution énonce également deux objectifs supplémentaires : faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et améliorer les services publics et de soutien afin de permettre aussi la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Ces efforts ont contribué à une meilleure intégration de la vie professionnelle et de la vie privée ainsi que des obligations familiales des femmes et des hommes actifs.

La **Résolution relative au Programme national 2015-2020 pour l'égalité des chances entre hommes et femmes** (Journal officiel de la République de Slovénie [*Uradni list RS*], n° 84/15) définit également les objectifs contribuant à réduire la différence de salaire entre les deux sexes et à accroître la proportion des femmes occupant des postes de décision dans le monde des entreprises.

L'objectif d'une augmentation de la part des femmes et des hommes dans les professions et activités où elles/ils sont minoritaires devrait contribuer à réduire la différence de rémunération entre les sexes. Sa réalisation prévoit deux mesures : des activités visant à briser les stéréotypes sexistes qui prévalent fréquemment lorsqu'un jeune décide d'exercer un métier et la mise en œuvre de projets et de programmes visant à encourager les femmes et les hommes à choisir des métiers et des emplois non traditionnels, en particulier dans les secteurs à fort potentiel ; et l'intégration de la dimension de genre lors de la planification, la mise en œuvre et l'évaluation de programmes et de projets – visant à réduire la ségrégation et résultant de l'étude des différences des positions respectives des femmes et des hommes dans des secteurs et des catégories professionnelles donnés – dans le but de promouvoir l'égalité et de réduire les inégalités entre sexes.

L'objectif d'accroissement de la part des femmes dans les postes de direction et d'encadrement des entreprises a été défini dans la Résolution relative au Programme national 2015-2020 pour l'égalité des chances entre hommes et femmes en vue d'une représentation équilibrée des deux sexes dans le secteur des entreprises. Les mesures prises pour atteindre cet objectif comprennent l'adoption d'une législation favorisant une représentation équilibrée aux postes de décision, la mise en œuvre de programmes et de projets encourageant les femmes à occuper les postes les plus élevés et la sensibilisation à l'importance d'une représentation équilibrée aux dits postes. Il convient également de noter que, en vertu de la Loi sur les sociétés (Journal officiel de la République de Slovénie [*Uradni list RS*], n° 65/09 - texte officiel consolidé, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 - Décision de la Cour constitutionnelle 82/13, 55/15 et 15/17), les grandes sociétés soumises à l'obligation d'audit doivent inclure une déclaration relative à leur gouvernance dans leurs rapports commerciaux. Cette déclaration doit comprendre, entre autres, une description de la politique de diversité mise en œuvre en ce qui concerne la représentation des femmes dans les organes de direction et de surveillance des entreprises sous l'angle du genre et d'autres aspects tels que l'âge, la formation, l'expérience professionnelle, l'affectation d'objectifs, les modalités d'application et les résultats obtenus dans le cadre de la politique de diversité au cours de la période examinée. À supposer qu'une entreprise ne se soit pas dotée d'une politique de diversité, elle devra s'en expliquer dans sa déclaration.

L'écart de salaire entre hommes et femmes s'explique en partie par le déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée, dans la mesure où les femmes continuent à s'acquitter de la majeure partie des tâches liées à la famille, à savoir les travaux ménagers et les soins aux enfants et aux personnes âgées. C'est pourquoi la Résolution relative au Programme national 2015-2020 pour l'égalité des chances entre hommes et femmes énonce plusieurs objectifs : accroître la part des pères prenant un congé parental et un congé de maladie pour s'occuper des membres de la famille et travailler à temps partiel en vue d'assumer leurs responsabilités parentales, briser les stéréotypes relatifs aux rôles respectifs des hommes et des femmes dans la société et faciliter une répartition plus équitable du travail en ce qui concerne les soins et les tâches ménagères.

RÉSUMÉ

Au vu de ce qui précède, la législation pertinente est clairement conforme aux exigences des dispositions de la Charte et les mécanismes censés superviser l'application de la législation et déterminer les violations dans la pratique fonctionnent en Slovénie. Il convient de noter que tous les mécanismes de contrôle sont facilement accessibles à chacun à titre gratuit. Le Gouvernement slovène souligne que la pratique de l'Inspection du travail, de l'Ombudsman des droits de l'homme, de l'Avocat du principe d'égalité et des tribunaux n'a pas permis d'établir que la question de l'inégalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un travail égal ou de valeur égale revêt un caractère pressant en Slovénie.

2. Faits

2,1 *Écart de salaire entre hommes et femmes*

Indépendamment du droit à l'égalité de salaire entre hommes et femmes garanti par la loi, il existe un écart de rémunération entre les sexes en République de Slovénie, comme dans d'autres pays. Selon Eurostat, l'écart relatif entre le salaire horaire brut moyen des femmes et celui des hommes était de 8,1 % en 2015. Il s'agit de l'un des plus faibles observés (l'écart salarial moyen dans l'UE étant de 16,4 %).

Malgré un écart de salaire relativement faible, la République de Slovénie accorde une attention particulière à l'élimination des différences de rémunération entre hommes et femmes. Diverses approches et mesures sont appliquées en vue d'éliminer la ségrégation sur le marché du travail, d'abolir les préjugés, de promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et privée ou familiale et d'encourager une culture de l'égalité sur le lieu de travail.

La compréhension de la situation étant une condition préalable à l'adoption de mesures pertinentes, il convient de disposer de données statistiques adéquates. L'Office statistique publie régulièrement des données sur les salaires par sexe collectées à la base par l'Agence nationale en charge des documents juridiques publics et des services connexes. Les données sur les salaires sont présentées par sexe en fonction de différentes variables (par activité, groupe professionnel, niveau d'instruction, âge, type d'emploi, etc.). L'Agence procède également tous les quatre ans à des études statistiques sur la structure des salaires pour les besoins de l'Office statistique ; il s'agit d'obtenir des données comparables au niveau international pour les planificateurs de la politique salariale et de l'emploi slovène sur la structure des salaires et de montrer l'impact des différentes composantes de la rémunération sur le montant total des salaires. Les données collectées et présentées pour 2014 révèlent que le salaire brut moyen des femmes était de 1 478,34 EUR et celui des hommes de 1 566,61 EUR (en octobre). En moyenne, les hommes gagnaient plus que les femmes dans toutes les classes d'âge, sauf dans celle des 60 ans et plus.

Tableau 1 : salaire brut moyen par personne employée (sur la base de l'étude relative à la structure des rémunérations) par sexe et par âge (octobre 2014)

	Hommes (en EUR)	Femmes (en EUR)	Écart de salaire (en
Âge	1 556,61	1 478,38	5,02
Moins de 20 ans	945,91	901,14	4,73
20-29 ans	1 176,30	1 084,87	7,77
30-39 ans	1 503,99	1 372,75	8,73
40-49 ans	1 679,37	1 553,49	7,49
50-59 ans	1 687,07	1 617,86	4,10
Plus de 60 ans	2 300,59	2 424,46	-5,38

Source : Office statistique de la République de Slovénie (selon ses propres calculs de l'écart de salaire)

Plusieurs raisons expliquent l'écart de salaire. Les femmes et les hommes effectuent souvent des tâches différentes et sont employés dans des secteurs distincts. Ils ne sont pas traités de la même manière sur le lieu de travail, en ce qui concerne les promotions et la formation. Les coutumes et les conceptions traditionnelles influent sur les décisions tenant au choix d'un emploi ou d'une profession. L'infériorité du salaire brut mensuel moyen des femmes serait également due au fait que celles-ci travaillent moins d'heures par mois dans le cadre de leur contrat de travail. Par contre, elles consacrent plus d'heures de travail non rémunéré aux travaux domestiques et aux soins apportés aux enfants. En octobre 2014, par exemple, les femmes ont travaillé en moyenne quatre heures de moins que les hommes. La comparaison des salaires horaires bruts des hommes et des femmes laisse apparaître manifestement un écart plus faible. En octobre 2014, le salaire horaire brut des hommes était de 8,65 EUR et celui des femmes de 8,35 EUR, soit un écart de 3,46 %.

La comparaison entre le salaire horaire brut moyen des hommes et des femmes en fonction de la catégorie professionnelle révèle de toute évidence un niveau de rémunération plus élevé pour les hommes dans toutes les catégories à l'exception des fonctionnaires.

Tableau 2 : Salaire horaire brut moyen (sur la base de l'enquête consacrée à la structure des rémunérations) par sexe et par catégorie professionnelle (octobre 2014)

	Hommes	Femmes	Écart en %
Catégories professionnelles	8,65	8,35	3,46
Forces armées	8,68	8,07	7,03
Législateurs, hauts fonctionnaires, administrateurs	15,39	14,44	6,17
Experts	13,04	11,39	12,65
Techniciens et autres spécialistes	9,97	8,93	10,43
Fonctionnaires	7,48	7,52	-0,53
Prestataires de services, commerciaux	6,66	5,60	15,91
Agriculteurs, forestiers, pêcheurs, chasseurs	6,28	5,77	8,12
Artisans et assimilés	6,73	5,63	16,34
Conducteurs de machine, ouvriers de l'industrie, fabricants d'objets, travailleurs à la chaîne	6,91	5,63	12,52
Ouvriers non qualifiés	5,73	4,88	14,83

Source : Office statistique de la République de Slovénie (selon ses propres calculs de l'écart de salaire)

La comparaison du salaire horaire brut moyen des hommes et des femmes sous l'angle du niveau d'instruction révèle également que les hommes perçoivent une rémunération supérieure.

Tableau 3 : Salaire horaire moyen (sur la base de l'enquête consacrée à la structure des rémunérations) par sexe et niveau d'instruction (octobre 2014)

	Hommes en EUR	Femmes en EUR	Écart de salaire (en %)
Niveau d'instruction	8,65	8,35	3,46
Études primaires	6,11	5,18	15,22
Études secondaires	7,30	6,58	9,86
Études supérieures	13,29	11,18	15,88

Source : Office statistique de la République de Slovénie (selon ses propres calculs de l'écart de salaire)

En moyenne, les salaires dans le secteur public sont plus élevés et les femmes sont plus nombreuses que les hommes à y travailler. En 2016, la part des femmes dans ce secteur s'établissait à 61,62 %. En octobre 2014, le salaire brut moyen des femmes dans le secteur public était de 1 672,26 EUR et celui des hommes de 1 898,55 EUR contre 1 333,50 EUR et 1 463,28 EUR, respectivement, dans le secteur privé. L'écart de salaire atteignait donc 11,92 % dans le secteur public et 8,87 %, dans le secteur privé.

Outre le suivi régulier et la publication de données sur l'écart de rémunération, des études et des analyses sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes permettent de mieux comprendre l'écart de salaire entre les hommes et les femmes. En 2012, l'étude intitulée

« L'inégalité entre les sexes en Slovénie, 1993-2007 : une perspective socio-économique sur les disparités en matière de rémunération » [*Neenakost po spolu v Sloveniji od 1993 do 2007: Razlike v plaah v perspektivi ekonomske sociologije*] a permis d'analyser les différences de salaires par sexe sur une période de 15 ans (entre 1993 et 2007) grâce à la combinaison de renseignements extraits du registre des employeurs, de statistiques relatives à la population active et de données relatives à l'impôt sur le revenu émanant de l'Office statistique de la République de Slovénie. En 2013, l'Association des syndicats libres de Slovénie, en coopération avec le Lobby des femmes de Slovénie, a mené l'étude intitulée « Égalité de salaire pour un travail égal et écart de rémunération entre hommes et femmes » [*Enako placilo za enako delo in placna vrzel med spoloma*]. Ce document inclut une analyse empirique de la situation dans les entreprises. Les écarts de salaire pour différents lieux de travail ont été calculés pour certaines entreprises. L'étude a contribué à identifier les causes de cette situation, à mieux comprendre les inégalités et l'écart de salaire entre les sexes et à élaborer des politiques visant à réduire les disparités

2,2 Proportion des femmes occupant des postes de décision dans les entreprises privées

La représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de décision est l'une des huit priorités définies dans la Résolution relative au Programme national 2015-2020 pour l'égalité des chances entre hommes et femmes (pour plus de détails, voir la section 1). Les données révèlent que la proportion de femmes occupant des postes de décision dans le secteur des entreprises en Slovénie est faible, mais reste supérieure à la moyenne des pays de l'UE (présidents et membres de conseil d'administration).

Sociétés cotées en bourse		Présidence		Siège au CA		Siège au comité d'entreprise	
Situation en octobre 2016	Nombre d'organisations	F (en %)	H (en %)	F (en %)	H (en %)	F (en %)	H (en %)
Slovénie	20	15	85	25	75	27	73
UE des 28	614	8	92	24	76	29	71

Source : Base de données de la Commission européenne

Malgré la législation interdisant les inégalités de traitement fondées sur le sexe, les femmes restent sous-représentées aux postes de décision. Le ministère du Travail, de la Famille, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances (ci-après « le MDDSZ ») s'efforce de comprendre les tenants et les aboutissants de cette situation et de déterminer les facteurs clés de la sous-représentation des femmes. Dans ce contexte, il a réalisé ou commandé ces dernières années deux études importantes sur la question de la représentation équilibrée des hommes et des femmes aux postes de décision dans le secteur des entreprises. Ces projets ont été cofinancés par l'Union européenne grâce à des fonds obtenus dans le cadre de l'initiative Include All relevant du programme PROGRESS. La première étude a été menée par la faculté des sciences sociales de l'Université de Ljubljana ; elle visait à analyser les différences entre les parcours professionnels des cadres hommes et femmes et l'opinion des intéressés sur l'égalité entre sexes dans le secteur des entreprises. La deuxième étude a été menée par le Service de l'égalité des chances du MDDSZ afin d'évaluer l'importance de la transparence du recrutement pour parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes aux postes de décision. Les deux études ont mis en lumière les domaines dans lesquels la situation n'est pas encore satisfaisante ; par exemple, les femmes cadres ploient sous le fardeau des soins aux enfants ou aux personnes âgées et certains facteurs sociaux et organisationnels entravent la promotion des femmes aux postes les plus élevés (stéréotypes sociaux concernant le rôle et les caractéristiques des sexes ; importance des critères subjectifs et informels dans les procédures de recrutement ; influence personnelle des cadres supérieurs sur les choix en matière de recrutement, etc.). Les hommes prédominent aux postes les plus élevés dans le secteur privé, tandis que la situation est plus équilibrée dans le secteur public ; rares sont les organisations ayant adopté des mesures pour accroître la proportion de femmes occupant des postes de direction ; les procédures de nomination à ces

postes sont plus transparentes dans le secteur public que dans le secteur privé. Sur la base des conclusions des études susmentionnées, des documents d'information ont été rédigés pour sensibiliser les employeurs et les associations professionnelles à l'importance d'une représentation équilibrée et fournir des consignes pratiques sur les mesures à prendre pour parvenir à une représentation équilibrée.

Les questions relatives à l'égalité des chances entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, y compris celle de la proportion des femmes occupant des postes de direction, ont également été intégrées dans la recherche du projet « Let's Balance Gender Power Relations » [Pour un équilibre des rapports de force entre les deux sexes] cofinancé par le programme du mécanisme financier de l'EEE et le programme du mécanisme financier norvégien. Cette recherche, menée par l'Institut allemand SINUS, a révélé qu'en Slovénie, l'idée selon laquelle les deux conjoints travaillent va de soi pour les deux sexes; que la répartition égale des tâches ménagères n'est pas perçue comme un élément d'un partenariat égal; que les soins aux enfants constituent encore principalement une tâche féminine (même si les jeunes en particulier pensent que les deux partenaires/conjoints devraient la partager et que les hommes devraient libérer les femmes des tâches ménagères et des soins aux enfants et assumer leur part des responsabilités); que les femmes sont moins susceptibles d'être promues à des postes de direction que les hommes; et que celles occupant des postes de direction doivent consentir de nombreux sacrifices.

3. Activités mises en œuvre et planifiées

Pour progresser et réaliser l'égalité entre les sexes dans la pratique, notamment sous l'angle de la rémunération et de la représentation équilibrée aux postes de décision dans le secteur des entreprises, diverses mesures et activités sont mises en œuvre par le Gouvernement slovène, certains ministères et d'autres acteurs importants. Outre celles mentionnées précédemment dans la **Résolution relative au Programme national 2015-2020 pour l'égalité des chances entre hommes et femmes** (pour plus de détails, voir la section 1) et les études de recherche mentionnées dans le chapitre précédent, il convient de mentionner d'autres initiatives passées ou en cours ayant contribué à l'égalisation des salaires et à la représentation équilibrée aux postes de décision.

Afin d'atteindre une proportion équilibrée des deux sexes aux postes de décision dans le secteur des entreprises et de renforcer l'indépendance économique des femmes, le MDDSZ a lancé de nombreux projets et activités au cours des cinq dernières années.

Une conférence intitulée « La différence entre la législation et la pratique : le rôle du management dans l'élaboration de politiques non discriminatoires » s'est tenue en 2010. Elle a permis de réunir des directeurs des ressources humaines des deux sexes, ainsi que de nombreux autres experts de la diversité et de la participation de la direction des entreprises à l'élaboration de politiques non discriminatoires. Il convient également de mentionner une table ronde sur les femmes occupant des postes de décision (2011) au cours de laquelle les meilleures pratiques norvégiennes et slovènes ont été présentées et un débat a été organisé sur les mesures nécessaires pour améliorer la situation.

Quelque 800 des plus grandes entreprises slovènes ont été invitées à adopter des mesures visant à assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes aux postes de décision dans le secteur des entreprises (2011); de plus, les sociétés cotées en bourse ont été conviées à signer une déclaration préparée par la Commission européenne sur le renforcement de la représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés européennes.

Des recherches sur la représentation équilibrée des hommes et des femmes aux postes de décision dans le secteur des entreprises en Slovénie, menées en 2011 par l'Office national pour l'égalité des chances (aujourd'hui le Service de l'égalité des chances du MDDSZ) ont révélé que l'une des causes importantes de la sous-représentation des femmes tient à des stéréotypes sexistes, en vertu desquels les hommes sont considérés comme plus aptes à

diriger. C'est la raison pour laquelle un projet intitulé « Include.All » a été lancé grâce à des fonds accordés par l'Union européenne dans le cadre du programme PROGRESS. Le projet a été mené par le MDDSZ en partenariat avec l'Association slovène des dirigeants d'entreprise et la Commission pour la prévention de la corruption. Son principal objet était de renforcer la représentation des femmes aux postes de décision dans le secteur des entreprises, notamment en améliorant les connaissances sur les membres des deux sexes occupant des postes de direction, en luttant contre les stéréotypes concernant les femmes à ces postes, en faisant valoir les avantages inhérents à la participation égale des deux sexes à la prise de décisions dans le secteur des entreprises et en encourageant le secteur privé à accroître la proportion de femmes à tous les niveaux de décision. Les initiatives pertinentes suivantes ont été lancées entre 2013 et 2015 : recherche sur les parcours de carrière respectifs des cadres masculins et féminins ; recherche sur l'impact de la transparence du recrutement sur la représentation des femmes aux postes de décision dans les entreprises ; forums d'experts et conférences internationales sur les stéréotypes sexistes, la dimension de genre, la corruption et la transparence au regard de la nomination de femmes à des postes de responsabilité ; campagnes médiatiques (vidéos promotionnelles, activités sur les réseaux sociaux) ; communication d'informations aux employeurs ; création d'un centre de compétences pour orienter les cadres de sexe féminin ; élaboration d'un annuaire « Incorporated : liste de femmes dotées de compétences, d'ambitions et d'une vision » ; ateliers à l'intention des entreprises ; publication d'un matériel de sensibilisation et d'éducation ; mise en place d'une coopération internationale et échange de bonnes pratiques, notamment sous la forme d'une vaste campagne médiatique, d'une sensibilisation des professionnels et du grand public à ce sujet, de recherches approfondies et de nombreuses autres activités à l'intention des employeurs.

La représentation équilibrée des deux sexes dans le secteur des entreprises constituait l'un des thèmes abordés dans le cadre du projet « Let's Balance Gender Power Relations » [Pour un équilibre des rapports de force entre les deux sexes] cofinancé par le programme du mécanisme financier de l'EEE et le programme du mécanisme financier norvégien et mis en œuvre par le MDDSZ entre 2013 et 2016. Cette initiative a débouché non seulement sur un grand nombre de tables rondes, conférences, échanges de meilleures pratiques et publications, mais aussi sur une vaste campagne médiatique visant à briser les stéréotypes sexistes et à accroître la sensibilisation à la nécessité de rapports de force plus équilibrés entre les sexes et de relations d'égalité entre hommes et femmes dans la société.

Afin de parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes aux postes de décision dans le secteur des entreprises, le MDDSZ a créé en 2016 un groupe de travail constitué d'experts, lequel a procédé à une analyse de la situation et jeté les bases d'une réglementation de la question. L'analyse de la situation a révélé qu'en raison de la taille généralement modeste des conseils d'administration en Slovénie (2,6 membres en moyenne), il serait judicieux d'adopter des mesures visant à assurer une représentation équilibrée dans les postes de décision à la fois pour les postes de direction et les autres. Toutefois, cette situation pose de nombreux problèmes dans la pratique, car, en vertu de la législation, les actionnaires ne sont pas autorisés à convenir à l'avance de la nomination des membres des conseils de surveillance sous peine de perdre leur droit de vote. La diversité des modes de nomination des membres des organes de surveillance et de gestion (depuis leur élection jusqu'à une nomination directe en fonction des caractéristiques du poste) pose un problème supplémentaire. Seule une cinquantaine d'entreprises environ en Slovénie pourraient (en raison de leur taille) être considérées comme soumises à la réglementation légale imposant une proportion minimale de femmes et d'hommes aux postes de décision. Et encore, certaines sont-elles dotées d'un organe décisionnel composé d'un seul membre.

L'activité en cours englobe l'élaboration de lignes directrices visant à assurer l'équilibre entre les sexes aux postes de décision. En coopération avec la société slovène Sovereign Holding – qui gère des actifs financiers dont elle est propriétaire ou qui appartiennent à la République de Slovénie –, le MDDSZ prépare des lignes directrices à l'intention des entreprises sur la manière d'intégrer de façon optimale l'égalité entre les sexes dans la gestion des entreprises et d'éliminer efficacement les obstacles à une représentation équilibrée des hommes et des femmes aux postes de décision. Diverses initiatives sont également déployées pour assurer l'égalité de rémunération. Citons par exemple la Journée européenne de l'égalité salariale au

cours de laquelle le MDDSZ attire l'attention des experts et du grand public sur la différence de rémunération moyenne des hommes et des femmes en Slovénie et dans l'Union européenne.

Un manuel sur la réalisation du droit à l'égalité de rémunération a été publié ; il a été préparé par l'Association des syndicats libres de Slovénie en coopération avec le Lobby des femmes de Slovénie sur la base de l'étude intitulée « Égalité de salaire pour un travail égal et l'écart de rémunération entre hommes et femmes » (pour plus de détails, voir la section 2.1). Cet ouvrage fournit des exemples d'écart de salaire entre les sexes en Slovénie, envisage certaines solutions et donne des consignes aux salariés concernant la manière d'agir.

Les recherches mentionnées plus haut révèlent que l'une des causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes ou l'un des obstacles à une représentation équilibrée des deux sexes aux postes de décision dans le secteur des entreprises tient à la répartition inégale des soins et des tâches ménagères entre les partenaires ou conjoints. Ce phénomène fait donc l'objet d'une grande attention. Entre 2016 et 2017, en coopération avec de nombreux organismes locaux et le Centre islandais pour l'égalité entre les sexes, le MDDSZ a mis en œuvre le projet « Active Everyone » [Tout le monde s'y met] qui traite de cette question et met l'accent sur la paternité active. Le projet s'attaque à l'ensemble des stéréotypes sexistes qui entravent directement ou indirectement les progrès dans ce domaine. Il permet ou permettra de mettre en œuvre une série de mesures intéressant les enfants dans les crèches/maternelles et les écoles, les parents, les travailleurs spécialisés des collectivités locales et des services sociaux, les soins de santé, l'éducation et la scolarisation obligatoire. Les décideurs politiques, les employeurs et les syndicats ont été ou seront mis à contribution au cours du projet. Ces activités sont appuyées par des lignes directrices sur l'inclusion de la dimension de l'égalité des sexes dans les différents domaines abordés. Des vidéos promotionnelles ont été réalisées, dont un film documentaire présentant les changements sociaux liés à la paternité et utilisant des exemples positifs pour encourager les hommes à être des pères actifs.

En plus de ce qui précède, le MDDSZ a lancé – dans le cadre de ses invitations régulières au cofinancement de projets menés par des ONG – un appel d'offres dans le domaine de la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle. Les projets proposés devront mettre l'accent sur la paternité active. Le ministère participe déjà dans ce cadre, en 2017, au financement de trois projets pertinents

RÉSUMÉ

Il est évident, à la lumière de la situation actuelle, qu'il existe un écart de salaire entre hommes et femmes en Slovénie, mais celui-ci compte parmi les plus faibles en Europe et dans le monde (l'écart entre les salaires horaires bruts des femmes et des hommes était de 3,46 % en 2014). De plus, la proportion de femmes occupant des postes de décision dans le secteur des entreprises est plus élevée que la moyenne des pays de l'UE. Le Gouvernement slovène s'efforce – en mettant en œuvre diverses mesures et activités – de réaliser des progrès et de parvenir à l'égalité entre les sexes dans la pratique, notamment en assurant l'égalité de salaire et une représentation équilibrée des hommes et des femmes aux postes de décision dans le secteur des entreprises. Plusieurs analyses et recherches ont été réalisées et ont également mis en lumière le problème de l'écart de salaire et de la sous-représentation des femmes aux postes de décision ; elles ont servi à élaborer des mesures et des activités supplémentaires (décrites à la section 3) visant à réaliser l'égalité des sexes dans la pratique.

IV Frais de procédure

Dans sa réclamation collective contre la République de Slovénie, le GEFDU demande le remboursement des frais de procédure à hauteur d'un montant de 10 000 EUR, hors TVA, que le Comité devrait imposer à la République de Slovénie dans sa décision définitive.

Le Gouvernement slovène souligne qu'aucune disposition du Protocole additionnel ne justifie le remboursement des frais associés à une réclamation collective : une interprétation confirmée par le Comité des Ministres dans sa résolution relative à la réclamation n° 100/2013. Il fait valoir que le mécanisme de réclamation collective instauré par cet instrument ne constitue absolument pas une procédure judiciaire et que le Comité européen des droits sociaux n'est pas une instance judiciaire ; de même, les parties à une réclamation collective ne sauraient être considérées comme des parties

à une procédure judiciaire, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de déterminer les frais de procédure.

Le Gouvernement slovène estime qu'en se prononçant sur les dépenses, le Comité agirait en dehors des pouvoirs qui lui sont conférés par le Protocole additionnel ; il suggère donc à celui-ci de constater clairement dans sa décision définitive l'absence de base juridique pour le remboursement des frais de procédure.

V. Conclusion

Le Gouvernement slovène rejette intégralement les griefs du GEFDU relatifs à la violation alléguée des articles 1, 4 et 20 lus conjointement avec l'article E de la Charte pour les raisons suivantes :

- a) L'écart de salaire entre les hommes et les femmes en Slovénie compte parmi l'un des plus faibles en Europe et dans le monde et la proportion des femmes y occupant un poste de décision est supérieure à la moyenne de l'UE.
- b) La législation pertinente est conforme aux exigences de la Charte ; des mécanismes de contrôle ont été mis en place et peuvent être sollicités gratuitement et de manière informelle par toute personne intéressée. Le Gouvernement slovène souligne qu'il s'est avéré impossible de déterminer – sur la base de la pratique de l'Inspection du travail, de l'Ombudsman des droits de l'homme, de l'Avocat du principe d'égalité et des tribunaux – si la question de l'inégalité de salaire entre hommes et femmes pour un travail égal ou de valeur égale revêt ou pas un caractère pressant en République de Slovénie.
- c) Le Gouvernement slovène surveille régulièrement la situation des hommes et des femmes dans tous les domaines de la vie sociale, y compris sous l'angle de l'écart de rémunération et de la représentation inégale des deux sexes aux postes de décision dans le secteur des entreprises. Il a recours pour ce faire à des données statistiques régulièrement mises à jour et publiées, ainsi qu'à différentes analyses et études de recherche. Sur la base de la situation établie, le Gouvernement élabore et met en œuvre des mesures et des activités visant à réaliser l'égalité des sexes dans les diverses sphères de la vie sociale.
- d) Le Gouvernement slovène souligne qu'il n'a reçu aucune conclusion du Comité européen des droits sociaux entre 2002 et 2016 faisant état de violations des articles 1, 4 ou 20 de la Charte, contrairement à ce que prétend le GEFDU dans la réclamation collective pertinente. À ce stade, le Gouvernement souligne le caractère complémentaire du système de réclamations collectives, tel qu'il est décrit au paragraphe 2 du Rapport explicatif du Protocole additionnel (1995) : « Le système de réclamations collectives a été conçu comme un complément à l'examen des rapports gouvernementaux qui constitue bien entendu le mécanisme de base pour le contrôle de l'application de la Charte ».

Le Gouvernement slovène est convaincu que le cadre législatif existant, ainsi que les conclusions tirées de la pratique de l'Inspection du travail, de l'Ombudsman des droits de l'homme, de l'Avocat du principe de l'égalité et des tribunaux, y compris les activités mises en œuvre et planifiées par les autorités en vue de réaliser l'égalité entre les sexes dans la pratique, ne saurait s'interpréter en une violation des articles 1, 4 et 20 lus conjointement avec l'article E de la Charte. Il propose donc au Comité européen des droits sociaux de déclarer irrecevable – parce qu'infondée – la réclamation collective déposée par le GEFDU à l'encontre de la République de Slovénie

Ljubljana, 13 octobre 2017

Annexe : Réponse de l'Ombudsman des droits de l'homme de la République de Slovénie aux allégations du GEFDU

L'Ombudsman a relevé qu'il n'était mentionné qu'une seule fois dans la réclamation du 15 novembre 2016 (document de procédure n° 1), à la page 20 de la sous-section 4.4. intitulée **Les organes de contrôle de légalité**. L'extrait pertinent se lit comme suit : « Ombudsman : le Médiateur des droits humains, il ne semble pas que l'égalité entre les femmes et les hommes soit une mission primordiale. Il a des prérogatives plutôt dans le secteur public. L'Avocat du principe de l'égalité s'intéressant davantage au secteur privé. ». Le rôle de l'Inspection du travail est également particulièrement mis en évidence dans la même sous-section qui est suivie de trois paragraphes décrivant « de telles procédures », lesquels n'identifient pas clairement celle faisant l'objet de la réclamation et n'indiquent pas si la procédure menée par l'Ombudsman est spécifiquement visée (ce qui semble être l'interprétation du Comité, puisque l'Inspection du travail et l'Ombudsman sont mentionnés aux paragraphes 1 et 7 de sa décision sur la recevabilité de la réclamation du GEFDU datée du 4 juillet 2017. Il semblerait également que l'organisation réclamante dénonce « le coût [de la procédure], [...] l'énergie à y consacrer, [...] la pression [à laquelle ladite procédure soumet les femmes]. C'est une telle difficulté qu'un avocat raisonnable ne peut entraîner dans une telle action judiciaire une salariée hormis si son contrat est déjà rompu ou en cours de rupture ». Un dernier obstacle « tient à la prescription en matière de salaire qui peut être assez courte ». Ces allégations non seulement revêtent un caractère général, mais ne sauraient être corroborées, du moins en ce qui concerne les procédures mises en œuvre par l'Ombudsman.

En premier lieu, il convient de souligner que, selon les dispositions explicites de l'article 159 de la Constitution slovène, l'Ombudsman [dont le titre officiel est « Médiateur des droits des citoyens »] est censé protéger les droits individuels et les libertés fondamentaux dans les relations avec les organes de l'État, les organes d'autonomie administrative locale et les détenteurs d'un mandat public. Par conséquent, conformément à la Loi sur le Médiateur des droits de l'homme (ZVarCP), **l'intéressé n'a aucun pouvoir sur d'autres personnes morales et notamment sur les entreprises privées** (l'article 23 de la même loi prévoit explicitement aussi que : « Conformément à la loi, le médiateur dispose de certains pouvoirs à l'égard de tous les organes de l'administration centrale, des collectivités locales autonomes et des détenteurs de la puissance publique »). La ZVarCP stipule également que les procédures menées par l'Ombudsman sont « **informelles et gratuites pour les clients** » (paragraphe 3 de l'article 9) et que « **les formalités ou l'assistance d'un avocat ne sont pas nécessaires pour déposer une plainte** » ou **engager une procédure devant l'Ombudsman** (paragraphe 2 de l'article 27). Ainsi, en vertu du paragraphe 1 de l'article 26, **une plainte visant à engager une procédure peut être adressée à l'Ombudsman par « toute personne** estimant que ses droits individuels ou ses libertés fondamentales ont été violés par un acte ou une action d'une autorité de l'État, d'une administration locale autonome ou d'un détenteur de la puissance publique ». En vertu du paragraphe 3 du même article, **une telle plainte peut être « déposée par un tiers au nom d'une partie lésée** » (auquel cas, le consentement préalable de la personne concernée est nécessaire pour engager une procédure). L'Ombudsman estime qu'aucune des dispositions légales susmentionnées, considérées isolément ou conjointement avec d'autres, ne peut avoir d'effet dissuasif sur une personne raisonnable comme celle décrite par l'organisation réclamante (voir le paragraphe qui précède). À propos de l'énergie investie et des pressions mentionnées comme obstacles par le GEFDU dans le cadre de la procédure, l'Ombudsman estime que les dispositions juridiques – exigeant que toutes les plaintes lui étant adressées soient signées et accompagnées des renseignements personnels du plaignant, précisent les circonstances, les faits et les preuves sur lesquels elles sont fondées et indiquent aussi si des voies de recours ont déjà été épuisées en l'affaire (article 27, paragraphe 1) et lui conférant le pouvoir de mettre fin à la procédure si le plaignant refuse de coopérer raisonnablement ou s'il résulte manifestement de ses actes qu'il n'est pas intéressé à poursuivre la procédure (article 37) – ne sont pas abusives dans le sens où elles n'ont pas d'effet déraisonnablement restrictif sur une personne désirant invoquer sa protection.

Sur la base des plaintes reçues jusqu'à présent aux fins de l'ouverture d'une procédure, **l'Ombudsman estime que la réglementation de la protection contre la discrimination en République de Slovénie ne comporte pas de limitations juridiques ou concrètes**

susceptibles de nuire à l'efficacité du dispositif. Dans ce contexte et compte tenu du caractère général des allégations de l'organisation réclamante, l'Ombudsman tient à souligner en particulier que la nouvelle Loi sur les relations de travail (ZDR-1) en vigueur depuis 2013, à l'instar de l'ancienne (ZDR), impose l'égalité de traitement et interdit la discrimination (directe ou indirecte) fondée notamment sur le sexe (article 6); elle exige également de tout employeur ayant violé cette interdiction qu'il indemnise la personne lésée (en vertu des règles générales du droit civil). Les deux versions de la loi (ZDR et ZDR-1) incluent aussi une disposition renversant la charge de la preuve, en vertu de laquelle, en cas de litige, lorsque le candidat ou le salarié plaignant invoque des faits laissant soupçonner une violation de l'interdiction de discrimination, il appartient à l'employeur de prouver l'absence en l'espèce de tout manquement au principe d'égalité de traitement et à l'interdiction de discrimination. **Comme on l'a déjà dit à propos de l'examen des plaintes reçues à ce jour, l'Ombudsman n'a jamais eu connaissance d'une affaire dans laquelle, au cours de la procédure, des circonstances – de nature à entraîner violation des exigences de la Constitution ou de la Charte en matière d'effectivité – s'étaient produites.**

Dans sa réplique aux observations du Gouvernement slovène sur la recevabilité datée du 11 avril 2017 (document de procédure n° 3), le GEFDU ne mentionne pas explicitement l'Ombudsman. Par rapport aux objections présentées plus haut, l'accent est mis sur les inspecteurs du travail. Plus spécialement, on trouve à la section 2 **Sur la pertinence et les précisions de l'argumentation de la réclamation collective** les commentaires suivants : « [l]a politique choisie par les missions confiées aux inspections du travail relevée dans la réclamation collective laisse quelques doutes sur son efficacité : Page 39, '103. Les inspecteurs du travail décèlent rarement des violations de l'interdiction de discriminations sexuelles ou sexistes. Néanmoins, [...] ». Toute observation spécifique de l'Ombudsman sur la question serait inopportune.

Ainsi, pour les raisons exposées plus haut, l'Ombudsman conclut que les allégations du GEFDU – telles que résumées par le Comité des droits sociaux dans sa décision du 4 juillet 2017 (n° 137/2016) – selon lesquelles (paragraphe 1, alinéa a) la législation existante est inefficace (et également) parce que le Médiateur ne s'acquitte pas en pratique de ses tâches de contrôle en matière de respect du principe d'égalité de salaire entre hommes et femmes et (paragraphe 7) qu'il n'a pas (non plus) éliminé les obstacles existants – sont totalement infondées.