



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

Février 2023

SUIVI DES DÉCISIONS SUR LE BIEN-FONDÉ DES RÉCLAMATIONS COLLECTIVES

CONSTATS 2022
(adoptés en décembre 2022)

Ce texte peut subir des retouches de forme

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Conformément aux modifications du système de rapports adoptées par le Comité des Ministres à la 1196^e réunion des Délégués des Ministres les 2 et 3 avril 2014, certains États – à savoir ceux qui sont liés par la procédure de réclamations collectives – ont été dispensés de présenter un rapport sur les dispositions soumises à examen pour les « Conclusions » ordinaires. Ces États ont été invités, en lieu et place, à rendre compte des suites données aux décisions sur le bien-fondé des réclamations collectives dans lesquelles le Comité européen des Droits sociaux a constaté des violations.

Ce document contient les constats du Comité adoptés lors de sa 331^e session (5-9 décembre 2022) relatifs au suivi des décisions et fondés sur les rapports que les États ont dû présenter avant le 31 décembre 2021. Les États suivants sont concernés :

- Croatie
- Chypre
- République tchèque
- Pays-Bas
- Norvège
- Slovaquie
- Suède

Il est rappelé que les États liés par la procédure de réclamations collectives ont été divisés en deux groupes, A et B. Les États visés par les présents constats font partie du groupe B. L'Espagne, qui est liée par la procédure de réclamations depuis juillet 2021, appartient également à ce groupe ; toutefois, comme il n'y a pas encore eu de décisions sur le bien-fondé concernant les réclamations présentées contre l'Espagne, cet État n'est pas inclus dans les présents constats.¹

¹ Pour plus d'informations, voir [Système de rapports de la Charte sociale européenne \(coe.int\)](https://coe.int)

CROATIE

1^{re} évaluation du suivi : Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Croatie, réclamation n° 126/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, Recommandation CM/RecChS(2021)3

1. Décision du Comité sur le bien-fondé de la réclamation

A. Violation de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988 à la Charte de 1961 en ce qui concerne l'accès à des voies de recours internes

Dans sa décision, le Comité a conclu à une violation de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988 à la Charte au motif que l'accès à des recours effectifs n'était pas garanti, compte tenu, en particulier, des obstacles existants dans l'accès aux procédures judiciaires (tels que les coûts des procédures et les difficultés d'accès à la jurisprudence pertinente) et des difficultés à obtenir des informations concernant la rémunération, ainsi que du fait qu'il n'avait pas été démontré que l'aménagement de la charge de la preuve s'appliquait en pratique.

B. Violation de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988 à la Charte de 1961 en ce qui concerne la transparence salariale

Dans sa décision, le Comité a conclu à une violation de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988 au motif que la transparence salariale n'était pas garantie. Il a noté, en particulier, que le principe de transparence salariale n'était pas reconnu dans la législation, ainsi que l'absence d'information concernant l'accès des travailleurs individuels aux données pertinentes sur les rémunérations, au sein de l'entreprise ou en dehors de celle-ci.

C. Violation de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988 à la Charte de 1961 en ce qui concerne les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération

Dans sa décision, le Comité a conclu à une violation de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988 en raison du manque de progrès suffisamment mesurable dans la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération.

D. Violation de l'article 1.d du Protocole additionnel de 1988 à la Charte de 1961 en ce qui concerne la représentation équilibrée des femmes dans les postes décisionnels au sein des entreprises privées

Dans sa décision, le Comité a conclu à une violation de l'article 1.d du Protocole additionnel de 1988 en raison de l'insuffisance des progrès réalisés pour assurer une représentation équilibrée des femmes dans les postes décisionnels au sein des entreprises privées.

2. Informations communiquées par le Gouvernement

A. Violation de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988 à la Charte de 1961 en ce qui concerne l'accès à des voies de recours internes

Le rapport indique que l'égalité des sexes est l'une des plus hautes valeurs de l'ordre constitutionnel croate et sert de base à l'interprétation de la Constitution en général. Le nouveau plan national de promotion de l'égalité des sexes est le document d'orientation stratégique à moyen terme qui sera adopté afin d'éliminer toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe et de parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme moyennant la mise en œuvre de politiques d'égalité des chances. Cette vision à moyen terme du développement est harmonisée avec celle des documents de planification stratégique à long

terme, comme la Stratégie nationale de développement de la République de Croatie à l'horizon 2030 (la Stratégie nationale de développement) qui énonce une vision de la Croatie comme une société sans discrimination, quel qu'en soit le motif, y compris le genre et l'orientation sexuelle. Dans tous les plans stratégiques annuels pour la période 2016-2022, l'un des objectifs prioritaires est « Éliminer la discrimination fondée sur le sexe et créer les conditions d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la société ».

Le rapport ajoute que les victimes de discrimination (y compris salariale) bénéficient d'une protection juridique. Les actions en matière de discrimination et d'emploi sont considérées comme des procédures d'urgence. Dans les actions en matière d'emploi, la procédure devant la juridiction de première instance doit s'achever dans un délai de six mois à compter du jour où le tribunal est saisi de l'affaire ; la juridiction d'appel doit juger les recours formés contre les décisions prises par la juridiction de première instance dans les 30 jours qui suivent le dépôt de la requête (article 434 du Code de procédure civile).

Conformément à l'article 20, paragraphe 1, de la loi anti-discrimination, si une partie établit, selon toute probabilité, qu'il y a eu discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination ; les victimes de discrimination sont ainsi placées dans une position plus favorable que si la règle générale concernant la charge de la preuve était appliquée. Ce dispositif permet de surmonter l'incertitude factuelle. La charge de la preuve, au sens de l'article 221a du Code de procédure civile, ne s'applique qu'à la fin de la phase de production des moyens de preuve. Toutefois, elle s'applique aussi lorsque le tribunal ne peut conclure en l'existence ou non-existence d'un fait sur la base des éléments de preuve présentés ou lorsqu'aucune des parties n'a produit d'élément de preuve établissant le fait qui est décisif pour l'application de la règle de droit. Le Code du travail dispose que la charge de la preuve dans les conflits du travail incombe à la partie dont le droit a été bafoué, c'est-à-dire celle qui a pris l'initiative de la procédure.

Conformément à l'article 219 du Code de procédure civile, chaque partie est tenue d'énoncer les faits et d'apporter des éléments de preuve pour étayer ses griefs ou pour réfuter les allégations et les preuves de la partie adverse ; le tribunal peut, jusqu'à la conclusion des procédures antérieures, s'il l'estime opportun pour le bon règlement du litige, aviser les parties de ce devoir et notamment de la nécessité de présenter tous les éléments de fait décisifs et de produire les preuves requises, en indiquant les raisons pour lesquelles il le juge nécessaire. À la demande des parties, le juge peut enjoindre à l'employeur de communiquer, dans le cadre de la procédure judiciaire, des données relatives à la rémunération d'un salarié effectuant un travail de valeur comparable à des fins de preuve dans l'affaire en cause (article 232, paragraphe 3, et article 233 du Code de procédure civile).

S'agissant des coûts des procédures, l'article 154 du Code de procédure civile dispose que les coûts des procédures sont remboursés par la partie perdante. En conséquence, le rapport indique que les coûts des procédures ne sauraient être considérés comme une circonstance aggravante, eu égard à l'obligation d'assurer l'accès à des voies de recours effectives, si la partie parvient à prouver la discrimination. De surcroît, certaines catégories de personnes bénéficient de l'aide juridictionnelle gratuite si les conditions d'obtention sont remplies.

S'agissant de l'accès à des voies de recours, le rapport souligne que les victimes de discrimination, de même que d'autres parties aux procédures, ont le droit de former un recours contre les décisions de première instance. Des voies de recours extraordinaires leur sont également ouvertes. Conformément aux dispositions de l'article 382a du Code de procédure civile, les parties peuvent, à titre exceptionnel, former un recours contre la décision rendue par une juridiction du second degré, sans autorisation de la Cour suprême de Croatie, dans les litiges relevant du droit antidiscriminatoire (possibilité de recours en révision) ; dès lors, ces parties ont une position procédurale plus favorable. En outre, en ce qui concerne le contentieux de la discrimination, il est possible de défendre des droits et des intérêts collectifs

en déposant une plainte contre une personne physique ou morale qui, dans l'exercice d'une activité ou de son travail en général, par ses actes ou omissions, porte gravement atteinte à ces droits et intérêts collectifs ou les menace sérieusement. L'action peut être intentée par des associations, organismes, institutions ou autres organisations établis conformément à la loi, lorsque leur objet social ou leurs activités réglementées visent la défense des droits des citoyens et d'intérêts collectifs déterminés par la loi, dès lors que ce pouvoir leur est explicitement attribué par une loi spéciale et est exercé dans les conditions prévues par ladite loi.

S'agissant de l'accès à la jurisprudence, il y a un portail web public, dénommé « Jurisprudence », sur le site internet de la Cour suprême de Croatie. La Cour suprême y publie l'ensemble de ses arrêts, de même que les décisions les plus importantes rendues par d'autres juridictions. L'accès à ce portail est gratuit.

Par ailleurs, le Bureau des droits de l'homme et des droits des minorités nationales de la République de Croatie a organisé plusieurs formations en ligne sur des sujets liés à la non-discrimination en 2021. D'autres formations et conférences en ligne seront organisées en 2022.

B. Violation de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988 à la Charte de 1961 en ce qui concerne la transparence salariale

Pour mettre en œuvre les mesures indiquées dans la Recommandation CM/RecChS(2021)3 du Comité des Ministres, il a été proposé que le plan d'action pour l'égalité des sexes couvrant la période allant jusqu'en 2024, qui en est à la phase finale de rédaction, comprenne des mesures visant à améliorer la transparence salariale. Le projet du plan d'action susmentionné définit sept objectifs spécifiques, dont l'objectif n° 2 qui vise à améliorer la position des femmes sur le marché du travail. Les mesures clés pour atteindre cet objectif se déclinent comme suit : améliorer la transparence salariale ; souligner la nécessité de revoir les systèmes de rémunération afin qu'ils soient neutres du point de vue du genre ; favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ; enfin, renforcer les compétences entrepreneuriales des femmes. Ces mesures devraient permettre de concrétiser l'ambition de réduire l'écart de rémunération entre les sexes de 7 % d'ici à 2027.

C. Violation de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988 à la Charte de 1961 en ce qui concerne les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération

Le Gouvernement estime qu'il est important de continuer à agir pour éliminer toutes les formes de discrimination salariale et, partant, la discrimination salariale fondée sur le sexe. À cet effet, il faudra modifier la législation en vigueur, à savoir principalement le Code du travail et la loi anti-discrimination, ainsi que leurs règlements et textes d'application. En 2022, la Croatie adoptera un nouveau Code du travail qui sera harmonisé avec la Directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne et avec la Directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil. La transposition de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devrait donner lieu à de nouvelles dispositions législatives qui permettront aux parents de concilier plus facilement vie privée et familiale et vie professionnelle.

D. Violation de l'article 1.d du Protocole additionnel de 1988 à la Charte de 1961 en ce qui concerne la représentation équilibrée des femmes dans les postes décisionnels au sein des entreprises privées

Malgré les efforts incessants et des améliorations encourageantes, le Gouvernement reconnaît que les hommes sont toujours bien plus nombreux que les femmes aux postes de prise de décision et dans les fonctions de pouvoir. Les stéréotypes, la culture patriarcale et les nombreux préjugés sont les causes de cette situation. Il est donc beaucoup plus difficile pour les femmes que pour les hommes de décider d'embrasser une carrière politique ou de monter dans l'échelle professionnelle jusqu'à occuper les plus hauts postes de direction. C'est pourquoi des mesures sont prises afin de donner systématiquement aux femmes les moyens de participer à ces processus, et un ensemble d'actions visent à créer les conditions systémiques qui doivent être réunies pour que les femmes puissent réaliser leur potentiel. Le projet « Repenser la vie et le travail pour les femmes et les hommes » en fournit un bon exemple. Cette initiative a pour but d'encourager les entreprises à instaurer de nouvelles pratiques organisationnelles favorisant la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle des femmes et des hommes et de promouvoir une participation plus égalitaire des mères au marché du travail, de même que le rôle actif des pères aux soins des enfants.

Dans les entreprises cotées en bourse en Croatie, les femmes ne représentent que 10 % des personnes aux postes les plus élevés ; 9,5 % des PDG sont des femmes ; la part des femmes dans les conseils d'administration s'élève 26,7 %, mais elles ne sont que 4,8 % à accéder à la présidence.

3. Évaluation du suivi

A. Violation de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988 à la Charte de 1961 en ce qui concerne l'accès à des voies de recours internes

Le Comité relève dans le rapport les références aux lois en vigueur, qu'il a déjà évaluées dans la décision sur le bien-fondé. Cependant, même si la législation prévoit un aménagement de la charge de la preuve en faveur du plaignant, la décision a mis en exergue le fait que ce principe n'était pas correctement appliqué par les tribunaux, faute de critères clairs établis par la jurisprudence, qui était très limitée. Dans sa décision, le Comité a en outre conclu à une violation de l'obligation de garantir l'accès à des voies de recours internes au vu du manque d'information sur le nombre de cas pertinents de discrimination salariale fondée sur le genre et des difficultés d'accès à la jurisprudence nationale. Le rapport ne contient pas d'informations spécifiques sur le nombre d'affaires portées devant les tribunaux concernant les écarts de rémunération femmes-hommes, le traitement de ces affaires et la manière dont la charge de la preuve est appliquée en pratique.

Sur la base des informations dont il dispose, le Comité considère que la situation n'a pas été rendue conforme à la Charte de 1961 sur ce point.

B. Violation de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988 à la Charte de 1961 en ce qui concerne la transparence salariale

Le Comité note que le rapport fait référence à une nouvelle réforme stratégique visant à accélérer l'élimination de la discrimination salariale entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et à instaurer la transparence salariale. Cette réforme est en cours.

Le Comité invite de nouveau les autorités à poursuivre et intensifier les mesures déjà prises en vue de garantir la transparence salariale en introduisant ce principe dans la législation et en assurant qu'il sera respecté en pratique, en permettant le plein accès des travailleurs individuels aux données pertinentes concernant les rémunérations, au sein de l'entreprise ou en dehors de celle-ci.

Entretemps, le Comité considère que la situation n'a pas encore été rendue conforme à la Charte de 1961 sur ce point.

C. Violation de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988 à la Charte de 1961 en ce qui concerne les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération

Le Comité prend note des réformes de la législation qui sont prévues et relève qu'un nouveau Code du travail sera adopté en 2022. Il sera harmonisé avec les directives de l'Union européenne relatives à des conditions de travail transparentes et prévisibles et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. Les mesures prévues faciliteront et amélioreront les conditions du marché du travail et contribueront à promouvoir l'égalité des sexes.

Le Comité note, d'après les données publiées par Eurostat, qu'en 2020 l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, non corrigé, s'établissait à 11,2 % en Croatie, soit un taux inférieur à la moyenne de l'Union européenne. Il s'agit toutefois d'une réduction assez limitée par rapport à 2017 (12,3 %). Le Comité invite par conséquent la Croatie à poursuivre les efforts qu'elle déploie pour réduire encore davantage l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, ajusté et non ajusté, et à prendre toute mesure complémentaire appropriée.

Entretemps, le Comité considère que la situation n'a pas encore été rendue conforme à la Charte de 1961 sur ce point.

D. Violation de l'article 1.d du Protocole additionnel de 1988 à la Charte de 1961 en ce qui concerne la représentation équilibrée des femmes dans les postes décisionnels au sein des entreprises privées

Le Comité relève que le Gouvernement reconnaît que la représentation des femmes aux postes à responsabilité dans les entreprises privées reste faible en Croatie, en dépit des diverses mesures adoptées, comme celles visant à autonomiser les femmes et celles s'adressant directement aux entreprises elles-mêmes. Cependant, il constate aussi qu'aucune mesure législative n'a été mise en œuvre dans ce domaine.

Sur la base des informations dont il dispose, le Comité considère que la situation n'a pas été rendue conforme à la Charte de 1961 sur ce point.

CHYPRE

1^{re} évaluation du suivi : Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Chypre, réclamation n° 127/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, Recommandation CM/RecChS(2021)4

1. Décision du Comité sur le bien-fondé de la réclamation

A. Violation de l'article 20.c de la Charte

Dans sa décision, le Comité a estimé qu'il y avait violation de l'article 20.c de la Charte au motif que la transparence salariale n'était pas garantie en pratique.

B. Violation de l'article 20.d de la Charte

Dans sa décision, le Comité a estimé qu'il y avait violation de l'article 20.d de la Charte au motif que les progrès réalisés pour assurer une représentation équilibrée des femmes dans les postes décisionnels au sein des entreprises privées étaient insuffisants.

2. Informations communiquées par le Gouvernement

A. Violation de l'article 20.c de la Charte

Dans son rapport, le Gouvernement mentionne la Recommandation CM/RecChS(2021)4 du Comité des Ministres, dans laquelle le Comité des Ministres a recommandé à Chypre :

- de clarifier la notion de travail égal ou de travail de valeur égale dans le droit interne s'il y a lieu, soit par la législation soit par la jurisprudence, et de promouvoir des systèmes de classification et d'évaluation des emplois qui s'appuient sur des critères neutres en matière de genre ;
- d'imposer aux employeurs l'obligation d'établir régulièrement des rapports sur les salaires et de produire des données ventilées par sexe ; d'octroyer aux travailleurs le droit de demander et d'obtenir, dans le cadre d'une procédure judiciaire, des informations sur le salaire d'un collègue tout en respectant dûment les règles applicables en matière de protection des données personnelles et de secret commercial et industriel.

D'après le Gouvernement, le ministère du Travail, de la Protection sociale et de la Sécurité sociale a mené des consultations avec les partenaires sociaux en vue de procéder à un échange de vues sur le contenu, les paramètres et les implications qu'auraient d'éventuelles mesures contraignantes en matière de transparence salariale, en tenant compte des conditions actuelles de l'économie et du marché du travail, mais aussi des caractéristiques spécifiques du système national de relations professionnelles. Le ministère a préparé un document de travail et un questionnaire. Plus précisément, les partenaires sociaux ont été invités à exprimer leurs points de vue sur l'adoption éventuelle des mesures suivantes dans un avenir proche :

- le droit des salariés de demander et d'obtenir des informations sur leur niveau de salaire individuel et les niveaux du salaire moyen, ventilés par sexe, pour les catégories de travailleurs effectuant le même travail ou un travail de même valeur ;
- l'obligation pour les employeurs de fournir des informations dans l'offre d'emploi sur le niveau de rémunération initial ou une fourchette correspondante ;
- l'obligation pour les employeurs d'élaborer et de publier, sur une base annuelle, des indicateurs sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans leur organisation ;

- la mise en place d'outils ou de méthodes analytiques permettant d'évaluer et de comparer la valeur du travail ;
- la signature d'un protocole d'accord par les partenaires sociaux afin de garantir que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes fera l'objet d'une discussion approfondie lors des négociations collectives.

Lors des consultations, les syndicats ont exprimé leur soutien vis-à-vis de toutes les mesures contraignantes proposées en matière de transparence salariale en tant que moyen de révéler les préjugés et les discriminations fondées sur le sexe ainsi que de lever les obstacles procéduraux pour les victimes de discrimination lorsqu'elles revendiquent leur droit à l'égalité salariale. De leur côté, les organisations patronales estiment qu'une plus grande transparence ne limitera pas les différences de rémunération entre les femmes et les hommes.

En ce qui concerne la recommandation en vue de clarifier la notion de travail égal ou de valeur égale dans le droit interne, le rapport indique que la législation nationale définit des paramètres permettant d'établir la valeur égale du travail effectué. Plus précisément, l'article 18 de la loi n° 177(I)/2002 relative à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal ou de valeur égale prévoit des critères de comparaison et d'évaluation du travail de valeur égale, liés à une catégorie professionnelle ou à un secteur économique particulier, qui comprennent notamment (i) la nature des fonctions exercées, (ii) le degré de responsabilité, (iii) les qualifications, les compétences et l'ancienneté, (iv) les exigences liées aux capacités physiques ou mentales, par exemple les compétences, l'effort, (v) les conditions dans lesquelles le travail est effectué.

B. Violation de l'article 20.d de la Charte

Dans son rapport, le Gouvernement mentionne la Recommandation CM/RecChS(2021)4 du Comité des Ministres, dans laquelle le Comité des Ministres a recommandé à Chypre de réexaminer et de renforcer les mesures existantes en vue de promouvoir une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes décisionnels dans les secteurs public et privé. Le Comité des Ministres a également recommandé à Chypre d'envisager d'adopter toute nouvelle mesure qui permettrait d'accomplir, dans un délai raisonnable, des progrès mesurables dans la réduction de la ségrégation verticale sur le marché du travail.

D'après le Gouvernement, la représentation équilibrée des femmes dans les postes décisionnels figure parmi les sept piliers d'action fondamentaux du Plan d'action national pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2019-2023. Pour y parvenir, le ministère de la Justice et de l'Ordre public accorde des subventions à des programmes d'organisations non gouvernementales et d'autres organismes qui travaillent dans le domaine de l'égalité des sexes. À l'heure actuelle, une série de séminaires éducatifs a débuté et s'adresse aux femmes qui souhaitent s'engager activement en politique. Ces séminaires se poursuivront de manière régulière et systématique et devraient se terminer au cours de la première moitié de l'année 2022. La Commissaire à l'égalité entre les femmes et les hommes et le Dispositif national pour la défense des droits des femmes (*National Machinery for Women's Rights*) ont organisé des séminaires qui ont pour objectif de soutenir les femmes ; ils sont entièrement financés par le ministère de la Justice et de l'Ordre public. Plus précisément, ces séminaires visent à encourager les femmes à s'engager en politique, à améliorer et à renforcer leurs compétences en matière de gestion, à les préparer à assumer des fonctions politiques, à présenter de bonnes méthodes de gestion de la vie politique, ainsi qu'à enseigner les moyens de faire face aux défis et difficultés liés à une carrière politique. Parallèlement, le ministère de la Justice et de l'Ordre public, en collaboration avec les facultés de droit d'établissements universitaires, réfléchit en ce moment aux moyens de prendre des mesures positives temporaires visant à accroître le nombre de femmes occupant des postes décisionnels cruciaux, notamment des postes de direction dans le secteur privé.

3. Évaluation du suivi

A. Violation de l'article 20.c de la Charte

Dans sa décision, le Comité a considéré qu'en raison du manque de transparence salariale et donc d'informations sur les emplois et niveaux de salaire comparables, il pouvait être difficile, pour une victime potentielle de discrimination salariale fondée sur le sexe, de porter une affaire devant les tribunaux.

Le Comité relève dans le rapport relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes à Chypre (2022), réalisé par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination, que la législation ne prévoit pas d'obligation de transparence salariale, c'est-à-dire qu'il n'existe pas d'obligation, pour les employeurs, de divulguer les taux de rémunération et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, soit en général, soit à la partie intéressée. En vertu de l'article 14 de la loi n° 177(I)/2002, les employeurs et les salariés doivent divulguer toute information pertinente à l'inspecteur s'il en fait la demande. Le Comité prend aussi note de l'article 18 de la loi n° 177(I)/2002, qui fournit des critères pour définir le travail égal.

Le Comité prend également acte de la procédure de consultation lancée par le ministère du Travail, de la Protection sociale et de la Sécurité sociale afin de promouvoir la transparence salariale et les systèmes de classification des emplois qui sont neutres au regard du genre. Il observe que des mesures ont été conçues en vue de promouvoir la transparence salariale. Toutefois, il note que ces mesures n'entrent pas dans le vif du sujet et n'ont pas encore été mises en œuvre et que, par conséquent, l'obligation de garantir la transparence salariale n'est pas encore respectée dans la pratique. Dès lors, le Comité considère que la situation n'a pas été mise en conformité sur ce point.

B. Violation de l'article 20.d de la Charte

Le Comité rappelle que l'article 20.d de la Charte impose aux États des obligations positives pour lutter contre la ségrégation verticale sur le marché du travail, notamment en favorisant l'avancement des femmes dans les postes décisionnels dans les entreprises privées. Cette obligation peut impliquer l'adoption de mesures législatives contraignantes visant à assurer l'égalité d'accès aux conseils d'administration des entreprises. Les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail doivent notamment encourager la parité effective des femmes et des hommes aux postes décisionnels dans le secteur public comme dans le secteur privé.

Le Comité prend note des mesures adoptées par le Gouvernement pour réduire la ségrégation verticale sur le marché du travail. Toutefois, il constate qu'en 2022, d'après l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), la part des femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées s'élevait à 9,8 %, contre 10,4 % en 2017. Le Comité prend note de cette tendance négative et considère que la situation n'a pas été mise en conformité avec la Charte.

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

4^e évaluation du suivi : Association pour la protection des enfants (APPROACH) Ltd c. République tchèque, réclamation n° 96/2013, décision sur le bien-fondé du 15 janvier 2015, Résolution CM/ResChS(2015)11

1. Décision du Comité sur le bien-fondé de la réclamation

Dans sa décision, le Comité a conclu à une violation de l'article 17 de la Charte de 1961 au motif que toutes les formes de châtiments corporels infligés aux enfants susceptibles de porter atteinte à leur intégrité physique, à leur dignité, à leur développement ou à leur épanouissement psychique n'étaient pas interdites.

2. Informations communiquées par le Gouvernement

Le Gouvernement renvoie à la Stratégie nationale pour la protection des droits de l'enfant pour la période 2021-2029, qui a été approuvée le 14 décembre 2020 par la résolution gouvernementale n° 1323. Cette stratégie poursuit plusieurs objectifs : protéger les droits de chaque enfant et répondre à ses besoins, perfectionner le système de manière à promouvoir la qualité de vie des enfants et des familles et à éliminer la discrimination, favoriser le développement général de l'enfant. La question de la violence à l'égard des enfants est un aspect essentiel de leur prise en charge en toute sécurité ; il convient notamment d'adopter des mesures de sensibilisation à la parentalité positive et de réduction de la tolérance sociale à l'égard de la maltraitance et de la négligence des enfants.

Le Gouvernement déclare en outre que le premier plan d'action pour la mise en œuvre de la stratégie définit des tâches pour la première période de mise en œuvre de la stratégie (2021-2024).

Le Gouvernement indique également qu'une section du Plan d'action pour la prévention de la violence familiale et fondée sur le genre pour 2019-2022 traite de la violence à l'encontre des enfants, et plus spécifiquement des châtiments corporels.

En outre, le 14 janvier 2020, le Groupe national d'experts sur l'exécution des arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme a examiné la décision rendue dans le cadre de la réclamation n° 96/2013. Cette réunion a abouti à la tenue d'une réunion d'experts sur les châtiments corporels infligés aux enfants le 9 novembre 2021, au cours de laquelle ont été examinées les possibilités de modifier le Code civil, la coordination des efforts entre les médecins, les enseignants, les agents des services de protection sociale et juridique de l'enfance, la police, les avocats, les juges, les procureurs et d'autres entités chaque fois qu'il est constaté qu'un enfant a été victime de châtiments. Les experts devraient se rencontrer à nouveau lors de prochaines réunions.

De surcroît, le Gouvernement fournit des informations sur les Observations finales du Comité des droits de l'enfant de l'ONU concernant les cinquième et sixième rapports combinés de la République tchèque en date du 22 octobre 2021, dans lesquelles il a réaffirmé la nécessité d'interdire expressément en droit les châtiments corporels de toute nature et en tout lieu.

Par ailleurs, le Gouvernement déclare que le Groupe de travail sur le travail auprès des enfants victimes de violences intrafamiliales a été créé en vue de définir des normes pour le travail auprès des enfants victimes de violences intrafamiliales.

Enfin, le Gouvernement note que l'interdiction légale des châtiments corporels ne suffira pas à elle seule à résoudre la situation et qu'il est nécessaire de changer l'attitude de la société,

objectif poursuivi par la création de groupes de travail, l'organisation de campagnes de sensibilisation, etc.

3. Évaluation du suivi

Le Comité prend note des faits nouveaux mentionnés par le Gouvernement. Le Comité note que les mesures non législatives sont tout aussi importantes que les mesures législatives ; toutefois, conformément à sa jurisprudence constante, la Charte exige que l'interdiction totale des châtimens corporels soit expressément et intégralement introduite dans la loi.

Le Comité invite le Gouvernement à lui communiquer des informations sur toute nouvelle évolution législative en la matière, en particulier sur les modifications apportées au Code civil.

Entre-temps, la situation législative n'ayant pas encore changé, le Comité reconduit son constat selon lequel la situation n'a pas été mise en conformité avec la Charte de 1961.

2^e évaluation du suivi : Forum européen des Roms et des Gens du voyage (FERV) c. République tchèque, réclamation n° 104/2014, décision sur le bien-fondé du 17 mai 2016, Résolution CM/ResChS(2017)2

1. Décision du Comité sur le bien-fondé de la réclamation

Dans sa décision, le Comité a constaté des violations de :

A. L'article 16 de la Charte de 1961 en raison de l'accès insuffisant au logement pour les familles roms, des mauvaises conditions de logement et de la ségrégation territoriale, ainsi que des expulsions.

En particulier, le Comité a noté que la législation permet d'expulser des personnes et des familles sans exiger que leur soit proposée une solution de relogement. En outre, la législation autorisant les expulsions ne fournit pas les garanties nécessaires requises par l'article 16 de la Charte de 1961, telles que la consultation préalable des parties concernées ou l'obligation de trouver des solutions alternatives à l'expulsion.

B. L'article 11 de la Charte de 1961 en raison des exclusions des Roms dans le domaine de la santé et de l'accès insuffisant aux services de soins de santé.

2. Informations communiquées par le Gouvernement

A. Sur la violation du droit au logement – Article 16

i. Accès au logement des Roms, ségrégation territoriale et mauvaises conditions de logement

En 2021, le Gouvernement de la République tchèque a approuvé le « Concept de politique du logement de la République tchèque 2021+ » et la « Stratégie d'inclusion sociale 2021-2030 ». En 2021 il a également approuvé la « Stratégie pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms 2021-2030 », qui vise à compléter les mesures générales de la « Stratégie d'inclusion sociale 2021-2030 » pour la population rom.

Les objectifs de la « Stratégie pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms 2021-2030 » développent ceux de la précédente « Stratégie d'intégration des Roms jusqu'en 2020 ». La stratégie vise à garantir l'égalité d'accès des Roms à un logement de qualité, ce qui comprend : (i) la réduction de la discrimination et de la ségrégation dans l'accès au logement ; (ii) l'augmentation de la qualité et de l'accessibilité financière des logements pour les personnes socialement exclues, y compris les Roms ; (iii) le soutien de l'accès au logement ; et (iv) des mesures de suivi et de collecte de données. Le Comité de la stratégie d'intégration des Roms a été mis en place pour dynamiser le système de suivi et d'évaluation. La stratégie doit être évaluée chaque année. La première révision de la stratégie est prévue pour 2023.

ii. Garanties contre les expulsions

Dans les cas d'expulsion de droit civil, le Code civil prévoit un préavis de trois mois avant la résiliation du bail. En outre, une expulsion ne peut avoir lieu qu'après une décision judiciaire d'évacuation du logement à laquelle l'ancien locataire ne s'est pas conformé. Cette décision de justice doit être notifiée à la partie responsable au moins 15 jours à l'avance. Le Groupe national d'experts sur l'exécution des arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme

examine actuellement si ces garanties pourraient être renforcées en assurant que la municipalité où l'expulsion aura lieu soit informée en temps utile de l'expulsion imminente.

Une nouvelle loi sur les constructions a été adoptée le 1^{er} juillet 2021. En cas d'expulsion d'un bien immobilier en vertu de la législation sur les constructions, cette nouvelle loi prévoit que l'ordre d'expulsion de l'Office de la construction doit être notifié sans délai indu à la personne expulsée, au propriétaire du bien, à la personne qui procède à l'expulsion et à la municipalité.

iii. Moment de l'expulsion

Conformément au nouvel article 64 du décret n° 37/1992, tel que modifié par le décret n° 222/2021, à compter du 1^{er} janvier 2022, lorsqu'il fixe la date et l'heure de l'exécution d'une décision d'expulsion, le tribunal doit tenir compte de l'opportunité de l'heure du jour où l'expulsion doit être effectuée et des conditions météorologiques prévues le jour de l'expulsion, afin que l'expulsion ne mette pas en danger la vie ou la santé des personnes expulsées.

iv. Prévention des expulsions

Le ministère de la Justice, le ministère du Travail et des Affaires sociales et le ministère du Développement régional examinent actuellement la manière d'informer la municipalité où l'expulsion est sur le point d'avoir lieu. L'objectif est de permettre à cette municipalité de proposer des services sociaux en temps utile à la personne concernée afin d'éviter complètement l'expulsion ou de l'aider à faire face aux circonstances après l'expulsion.

Le ministère de la Justice et le ministère du Développement régional discutent de la manière de trouver un équilibre entre les droits des propriétaires, les droits des locataires et l'intérêt public à garantir des logements à loyer abordable et stable, dans les cas de baux à durée déterminée pour de courtes périodes et dans les cas d'utilisation de clauses notariales directement exécutoires.

Pour faire face aux situations qui concernent le refus du propriétaire d'effectuer des travaux d'entretien, la nouvelle loi sur les constructions prévoit que lorsque l'Office de la construction constate qu'un bâtiment présente des défauts que le propriétaire n'a pas réparés, il peut ordonner soit des travaux d'entretien, soit, si la vie ou la santé de personnes ou d'animaux est en danger, que le propriétaire sécurise le bien. Si le propriétaire ne se conforme pas à l'ordre de l'Office de la construction, il est tenu de payer les frais. A défaut, l'Office de la construction prend en charge les frais sur le budget de l'État et ordonne au propriétaire de les rembourser à l'Office.

v. Conduite à tenir lors des expulsions

Le ministère du Développement régional, ainsi que le Groupe national d'experts sur l'exécution des arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme et le Panel de droit civil de l'Académie des sciences, examinent également la manière de fournir un abri aux personnes contraintes de quitter la propriété où elles vivaient en raison d'un ordre d'expulsion.

B. Sur la violation du droit aux soins de santé – Article 11

i. Un accès suffisant aux soins de santé

- *Mesures prises*

Dans le but d'améliorer l'accès aux services de santé des communautés vivant dans des localités socialement exclues, le ministère de la Santé a mis en œuvre les projets suivants :

Depuis 2018, le projet quinquennal en cours « Promotion efficace de la santé pour les personnes exposées à la pauvreté et à l'exclusion sociale » fournit des services complets de promotion de la santé aux personnes exposées à la pauvreté, y compris les Roms. Fin 2020, il y avait 56 médiateurs de santé, qui intègrent les Roms socialement défavorisés au niveau communautaire en les aidant à s'inscrire auprès des praticiens de soins primaires, en les aidant à trouver des spécialistes et en développant les compétences des personnes en matière de santé.

Depuis 2019, le projet « Assurer l'accès aux soins de santé pour les personnes sans abri et les personnes à risque de sans-abrisme » se déroule dans quatre capitales régionales sélectionnées sur la base d'une analyse des besoins. L'objectif principal du projet est d'améliorer l'accès aux services de soins de santé et aux soins de santé dans les localités à risque de sans-abrisme pour les personnes sans domicile et les personnes exposées au sans-abrisme. L'objectif secondaire du projet est de renforcer la prévention primaire auprès de ces populations.

Depuis 2020, le projet « Recherche appliquée pour des politiques innovantes concernant l'accessibilité aux soins de santé pour les Roms en situation d'exclusion sociale » se concentre sur les déterminants sociaux de la santé et les obstacles structurels, financiers, cognitifs et psychologiques à l'accès aux services de soins de santé des Roms vivant dans l'exclusion sociale. Sur la base de ses constatations, la recherche a proposé des solutions pour améliorer l'accessibilité des soins de santé pour les Roms vivant dans l'exclusion sociale, comme la sensibilisation du groupe cible, une meilleure accessibilité locale et financière des soins de santé et l'éducation des professions d'aide. Ces propositions ont été envoyées aux acteurs clés pour leur mise en œuvre.

- *Mesures prévues*

Stratégie d'intégration des Roms 2021-2030 : le chapitre 9 de la stratégie prévoit que le ministère de la Santé veillera à ce que, d'ici à la fin de 2024, le diplôme de maîtrise en médecine générale et en médecine dentaire comprenne des cours obligatoires sur la communication interculturelle et intersociale et les approches des soins de santé tenant compte de la culture. En ce qui concerne la collecte de données quantifiables représentatives sur la santé et les soins de santé chez les Roms dans toutes les régions, au moins six études quantitatives doivent être réalisées. Ces études devraient porter, entre autres, sur : a) la connaissance des sujets clés de la culture sanitaire des Roms ; b) les mesures de la participation effective des Roms aux examens préventifs et aux programmes de dépistage ; c) l'accessibilité effective des Roms socialement exclus aux soins médicaux primaires ; d) la prévalence des maladies infectieuses et de certaines maladies non infectieuses (en mettant particulièrement l'accent sur les maladies qui, selon les recherches individuelles disponibles, contribuent le plus à l'inégalité sanitaire dont souffrent les Roms). En outre, dans le but de garantir l'accessibilité des services médicaux en termes de temps, de lieu, de capacité et de coût, en particulier pour les populations socialement exclues, y compris les Roms, la mise en œuvre pratique d'ici 2025 du décret gouvernemental n° 307/2012 sur le temps de trajet et la disponibilité locale des services de soins de santé doit être surveillée. De surcroît, d'ici 2025, des modèles de coopération entre les compagnies d'assurance maladie et les praticiens et établissements de soins de santé doivent être mis en œuvre dans le but de créer les conditions permettant de détecter et de sanctionner les discriminations fondées sur la nationalité, l'ethnie, le statut social, le lieu de résidence, l'âge, etc. dans l'accès aux soins de santé.

Stratégie d'inclusion sociale 2021-2030 : le chapitre 4.7 de la stratégie prévoit l'adoption des mesures suivantes : (i) niveler la disponibilité des services de santé pour les personnes socialement exclues et défavorisées dans une zone donnée (municipalité, district, région) ; (ii) améliorer la coopération entre les services sociaux, les services de santé et les institutions scientifiques ; (iii) améliorer la sensibilisation et l'orientation dans le domaine des droits et

obligations de l'assuré et du patient dans l'accès aux soins de santé primaires, y compris la prévention ; (iv) l'acquisition effective de connaissances sur les droits et obligations de l'assuré et du patient.

Mise en œuvre du plan du cadre stratégique pour le développement des soins de santé en République tchèque d'ici 2030 : les objectifs de ce plan sont de mettre en œuvre des modèles de soins intégrés spécifiques aux régions et d'accroître l'accessibilité des soins de santé et des services sociaux intégrés et l'intégration de la santé, du travail et de la réinsertion sociale.

ii. *Conditions de vie inadéquates*

- *Mesures prises*

40 des 68 programmes interactifs préventifs conçus pour réduire les facteurs de risque liés au mode de vie ont déjà été réalisés. Au cours de la période 2018-2020, près de 4 000 interventions de groupe et plusieurs interventions individuelles ont eu lieu dans toutes les régions de la République tchèque.

- *Mesures prévues*

Stratégie d'intégration des Roms 2021-2030 : la stratégie prévoit que le ministère de la Santé et le ministère du Travail et des Affaires sociales créent une équipe pluridisciplinaire dans chaque région afin de traiter de manière globale les problèmes de santé et autres questions connexes des personnes socialement exclues.

En outre, en 2020, le ministère de la Santé a lancé l'appel « Prévention des maladies transmissibles et non transmissibles dans les localités socialement exclues », avec un accent sur la population rom dans le cadre du programme de santé cofinancé par des subventions de l'Espace économique européen (EEE) en 2014-2021.

3. Évaluation du suivi

A. Sur le droit au logement – Article 16

Dans son rapport, le Gouvernement mentionne plusieurs évolutions positives, principalement l'adoption de la Stratégie pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms 2021-2030, l'adoption de la nouvelle loi sur les constructions et la modification du décret n° 37/1992. Toutefois, le Comité note que le droit au logement n'est pas clairement abordé dans la nouvelle législation. Il note également que la loi sur le logement social n'a pas encore été adoptée.

Les informations fournies restent générales sur les besoins réels dans le domaine du logement, les objectifs ou les réalisations à ce jour (nombre de bénéficiaires de prêts subventionnés, nombre de logements, construits ou rénovés, etc.), et peu d'éléments concrets ont été fournis démontrant que des mesures suffisantes ont été prises ou que des progrès mesurables ont été réalisés dans le domaine du logement des Roms. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations détaillées sur les données collectées dans le cadre de la Stratégie pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms 2021-2030 et sur la mise en œuvre de la stratégie. Le Comité demande également que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les développements juridiques dans le domaine de l'expulsion.

Selon une autre source, il n'existe pas de stratégie nationale/régionale de collecte de données sur le sans-abrisme. Plusieurs villes et régions mènent des enquêtes, mais il n'existe pas de

méthodologie uniforme et les données ne sont pas comparables (voir *Country Profile 2020* www.feantsa.org).

Le Comité note que, selon l'avis sur la visite en République tchèque du Comité consultatif de la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales adopté le 31 mai 2021 (§§169, 172), les Roms ont bénéficié de la mise en œuvre de programmes de subventions visant à améliorer leurs conditions de vie, en particulier pour déplacer les résidents des « foyers résidentiels » vers des logements sociaux adéquats. Le Comité note également que, malgré cela, certains éléments indiquent que les Roms continuent d'être victimes de discrimination sur le marché du logement, des agents de terrain ayant été confrontés à des cas de discrimination présumée, dans lesquels les Roms étaient confrontés à une disponibilité insuffisante d'appartements vacants, à des cautions (remboursables) élevées et à des loyers excessifs, ou à la réticence des propriétaires à louer des appartements à des familles roms. Seul un nombre limité de Roms sont passés des « foyers résidentiels » à des logements sociaux adéquats et, malgré certains progrès, de nombreux Roms vivent encore dans des conditions de vie inférieures aux normes et sont victimes de discrimination sur le marché du logement (voir l'avis sur la visite en République tchèque du Comité consultatif de la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales adopté le 31 mai 2021, §§169, 172, <https://rm.coe.int/5th-op-czech-republic-fr/1680a3d645>). Sur cette base, le Comité considère que les éléments disponibles indiquent que l'accès au logement des Roms, qui sont également confrontés à de mauvaises conditions de logement, à la ségrégation territoriale et aux expulsions, reste insuffisant.

Par conséquent, le Comité estime que la situation n'a pas été mise en conformité avec l'article 16 de la Charte de 1961.

B. Sur le droit à la santé – Article 11

Le Comité note les mesures prises par le Gouvernement. Malgré cela, le rapport ne fournit pas d'informations sur la mise en œuvre et l'efficacité des politiques d'innovation concernant l'accessibilité aux soins de santé pour les Roms en situation d'exclusion sociale. Le Comité réitère donc son constat précédent selon lequel il existe des éléments démontrant que les communautés roms, dans de nombreux cas, continuent de vivre dans des environnements insalubres et, par conséquent, que les exigences de l'article 11§§1, 2 et 3 de la Charte de 1961, à la lumière du Préambule, ne sont pas satisfaites.

Le Comité prend note des mesures prévues pour les années à venir en ce qui concerne le droit à la santé et demande que le prochain rapport fournisse des informations détaillées sur leur mise en œuvre. Il réitère son précédent constat selon lequel il faut faire davantage pour garantir que les familles roms ne soient pas lésées par leur environnement et bénéficient d'un accès adéquat aux soins de santé, et pour résoudre les problèmes spécifiques auxquels sont confrontées les communautés roms du fait de leurs conditions de vie souvent insalubres.

Le Comité considère que la situation n'a pas été mise en conformité avec l'article 11 de la Charte de 1961.

1^{re} évaluation du suivi : *Transgender Europe* et *ILGA-Europe* c. République tchèque, réclamation n° 117/2015, décision sur le bien-fondé du 15 mai 2018, Résolution CM/ResChS(2018)9

1. Décision du Comité sur le bien-fondé de la réclamation

Dans sa décision, le Comité a conclu à une violation du droit à la protection de la santé au titre de l'article 11§1 de la Charte de 1961 au motif que les personnes transgenres cherchant à faire reconnaître leur identité de genre dans leurs documents personnels sont légalement tenues de subir une stérilisation médicale, considérée comme constituant un traitement médical sans consentement éclairé dans les circonstances de l'espèce.

2. Informations communiquées par le Gouvernement

Le Gouvernement décrit le processus de réflexion visant à identifier les modalités optimales de mise en œuvre de la présente décision sur le bien-fondé. À la suite de ce processus, le ministère de la Justice a présenté en juin 2018 un projet de loi qui aurait supprimé la stérilisation médicale comme condition obligatoire aux fins de la reconnaissance légale du genre. Le Gouvernement indique que le ministère de l'Intérieur a critiqué le projet de loi au motif, entre autres, qu'il permettrait à des personnes légalement masculines de donner naissance ou qu'il autoriserait des réassignations de genre répétées. En raison de ces critiques, le processus d'adoption du projet de loi a été bloqué au niveau interministériel.

Le Gouvernement décrit également une affaire de reconnaissance légale du genre impliquant une femme transgenre qui a contesté l'obligation de stérilisation. Cette affaire a été portée devant la Cour constitutionnelle, où elle était pendante au moment de la finalisation du rapport. Dans cette affaire, la cour administrative suprême avait rejeté la demande aux motifs que la société tchèque insiste toujours sur la binarité du genre et sur des règles strictes en matière de réassignation de genre, et que le choix entre reconnaissance et intégrité physique imposé aux personnes transgenres dans ce contexte est raisonnable et proportionné.

Enfin, le Gouvernement indique qu'un projet de « Stratégie gouvernementale pour l'égalité et la suppression des obstacles à une vie dans la dignité pour les personnes LGBTI+ en République tchèque 2021-2026 » a été présenté pour adoption au parlement. La stratégie comprend une ligne d'action sur « l'abolition de l'exigence d'opérations médicales et de stérilisation pour le changement légal de sexe » avec une date limite de mise en œuvre proposée pour décembre 2022. Toutefois, la stratégie n'avait pas encore été adoptée au moment de la finalisation du rapport.

3. Évaluation du suivi

Le Comité note que le 31 mars 2022, une « minorité pertinente » de la [Cour](#) constitutionnelle tchèque a rejeté la contestation susmentionnée de l'obligation de stérilisation (Pl. ÚS 2/20). En particulier, la Cour constitutionnelle a ignoré la présente décision sur le bien-fondé, tout en déclarant qu'elle « a des doutes considérables sur la transférabilité de certaines des conclusions de la Cour européenne des droits de l'homme à l'environnement du système juridique tchèque. » En faisant cette déclaration, la Cour constitutionnelle s'est principalement référée à l'arrêt A.P., Garçon et Nicot c. France, dans lequel la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a jugé que l'obligation de stérilisation était contraire au droit au respect de la vie privée au titre de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme (voir l'analyse dans *Transgender Europe* et *ILGA-Europe* c. République tchèque, réclamation n° 117/2015, décision sur le bien-fondé du 15 mai 2018, §§83-84).

Dans ce contexte, le Comité se réfère au [rapport de](#) la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) sur la République tchèque publié en 2020, qui cite des preuves d'attitudes irrespectueuses envers les personnes transgenres dans des établissements de santé et d'une surmédicalisation de leur situation par le personnel de santé. Il a également été signalé que les personnes transgenres se sentaient souvent traitées comme des malades du fait de leur identité de genre, au lieu de se sentir pleinement acceptées. En conséquence, l'ECRI a vivement encouragé les autorités sanitaires concernées à rappeler à tout le personnel de santé de traiter les personnes transgenres avec dignité et de dûment respecter leur identité de genre.

Comme indiqué dans la résolution du Comité des Ministres susmentionnée, les moyens de mettre en œuvre la présente décision sur le bien-fondé sont clairs – il est nécessaire de modifier les règlements pertinents afin de supprimer l'obligation de subir une stérilisation médicale ou toute autre procédure chirurgicale comme condition préalable à la reconnaissance légale du genre. Le Comité se félicite du fait que le Gouvernement partage cette analyse, comme il ressort de son rapport. Néanmoins, le Comité note également que l'évaluation fournie dans le rapport montre clairement que la réalisation de l'objectif consistant à modifier les règlements pertinents a été rendue considérablement plus difficile par les malentendus persistants concernant la procédure de reconnaissance légale du genre et par les préjugés persistants à l'égard des personnes transgenres. Dans ce contexte, le Comité tient à souligner que, depuis que la présente décision sur le bien-fondé a été rendue, le consensus contre les exigences chirurgicales aux fins de la reconnaissance légale du genre en Europe s'est renforcé. Ainsi, la CEDH a relevé en 2021 que la reconnaissance légale du genre sans aucun préalable chirurgical était possible dans une majorité d'États membres du Conseil de l'Europe – 26 (X et Y c. Roumanie, nos 2145/16 et 20607/16, §§84-88, 19 janvier 2021).

Compte tenu de ce qui précède, le Comité invite les autorités à le tenir informé des mesures prises en vue de dissiper les malentendus relatifs à la reconnaissance légale du genre, en tenant compte des lignes directrices du Conseil de l'Europe et des meilleures pratiques internationales, ainsi que de combattre les stéréotypes négatifs relatifs à l'identité de genre parmi les professionnels du droit, le personnel médical et les politiciens, qui ont alimenté le débat public sur ces questions jusqu'à présent. Le Comité demande également des informations sur les progrès enregistrés en ce qui concerne l'adoption des amendements juridiques nécessaires à la reconnaissance légale du genre.

Dans l'intervalle, le Comité considère que la situation n'a pas été mise en conformité avec l'article 11§1 de la Charte de 1961.

1^{re} évaluation du suivi : Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. République tchèque, réclamation n° 128/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, Recommandation CM/RecChS(2021)5

1. Décision du Comité sur le bien-fondé de la réclamation

A. Violation de l'article 4§3 de la Charte de 1961 et de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988 à la Charte de 1961

Dans sa décision, le Comité a conclu à une violation de l'article 4§3 de la Charte de 1961 et de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988 au motif que la garantie de la transparence salariale et la comparaison des emplois n'étaient pas assurées dans la pratique.

B. Violation de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988 à la Charte de 1961

Dans sa décision, le Comité a conclu à une violation de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988 en raison du manque de progrès suffisamment mesurable dans la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière salariale.

C. Violation de l'article 1.d du Protocole additionnel de 1988 à la Charte de 1961

Dans sa décision, le Comité a conclu à une violation de l'article 1.d du Protocole additionnel de 1988 en raison de l'insuffisance des progrès réalisés pour assurer une représentation équilibrée des femmes dans les postes décisionnels au sein des entreprises privées.

2. Informations communiquées par le Gouvernement

A. Violation de l'article 4§3 de la Charte de 1961 et de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988 à la Charte de 1961

Le Comité note que le 8 mars 2021, le Gouvernement a adopté la nouvelle Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2021-2030 (la Stratégie). Selon le Gouvernement, les rédacteurs de la Stratégie ont tenu compte des décisions du Comité relatives à la réclamation *Groupe européen des femmes diplômées des universités c. République tchèque*.

Le Gouvernement indique que la Stratégie traite de la question de la transparence salariale au chapitre 1 « Travail et soins », qui comprend un objectif spécifique, « Augmenter le niveau de transparence des salaires et des rémunérations ». Cet objectif vise à ramener l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes de 15,70 % à 10 % par l'adoption de plusieurs mesures telles que l'annulation de tout acte juridique permettant de négocier une clause de non-divulgence par laquelle un salarié s'engagerait à ne pas dévoiler son salaire/sa rémunération. D'après la Stratégie, pour mettre en œuvre cette mesure, un amendement au Code du travail interdisant expressément la négociation de clauses de confidentialité sera présenté au parlement avant le 31 décembre 2022. Une autre mesure consiste à continuer de surveiller les statistiques anonymisées relatives au salaire moyen des salariés (du secteur public) par échelon de rémunération et par sexe, sur la période allant du 31 décembre 2021 au 31 décembre 2030. Une autre mesure importante consiste à veiller à ce que les syndicats soient informés de l'évolution des salaires ou rémunérations ventilés par sexe, ce qui nécessite de modifier le Code du travail pour que les employeurs soient tenus d'informer les syndicats de l'évolution du salaire moyen ou de la rémunération moyenne et de leurs composantes individuelles, également en fonction du sexe. L'amendement au Code du travail doit être présenté au parlement d'ici au 31 décembre 2023.

Selon le Gouvernement, la République tchèque participe activement aux négociations sur la directive de la Commission européenne sur la transparence des rémunérations présentée en mars 2021. Dans le projet de directive, le chapitre II, « Transparence des rémunérations », est consacré en totalité à la question de la transparence salariale. Les dispositions les plus pertinentes au regard de la mise en œuvre de la décision du CEDS sont l'article 7 (Droit à l'information) et l'article 8 (Communication de données sur l'écart de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins). Le Gouvernement indique que la République tchèque soutient le projet de directive.

Le Comité note par ailleurs que le Gouvernement règle les derniers détails du Plan d'action pour l'égalité des rémunérations. Ce plan d'action comporte six parties, dont une porte sur la question de la transparence du régime salarial. La version de travail du plan d'action comprend une série d'objectifs et de mesures, qui visent notamment à communiquer aux syndicats les taux de salaire des hommes et des femmes et à sensibiliser les salariés à l'égalité de rémunération.

Selon le Gouvernement, l'objectif général est de permettre aux salariés d'obtenir des informations sur les salaires par l'intermédiaire de leurs représentants ou via l'organisme chargé de promouvoir l'égalité de traitement (médiateur) ou un organe de suivi. Une autre possibilité est que les employeurs fournissent chaque année à tous les salariés des données sur les taux de rémunération moyens ventilés par sexe dans chaque catégorie (travail égal et travail de valeur égale). Les employeurs peuvent exiger des salariés qu'ils n'utilisent pas cette information à des fins autres que la promotion du principe du salaire égal pour un travail égal et qu'ils ne la diffusent pas. Cette mesure repose sur les articles 7 et 26 du projet de directive sur la transparence des rémunérations.

Le Gouvernement fournit en outre des informations sur *Logib*, outil d'autotest (logiciel) servant à effectuer des analyses sur l'égalité salariale et destiné aux employeurs du secteur public et du secteur privé. Le logiciel *Logib* fonctionne à partir de données issues du système de paie de l'organisation. Il est fiable pour un effectif de plus de 50 salariés. Grâce à *Logib*, les employeurs ont la possibilité de contrôler eux-mêmes comment les salaires sont attribués dans leur organisation, sans avoir à diffuser de données sensibles.

Pour ce qui est des comparaisons allant au-delà de l'entreprise, le Comité prend note des informations concernant les décisions prises par les tribunaux nationaux ayant examiné un cas de discrimination salariale sur le lieu de travail. Ce cas concernait la situation suivante : les conducteurs du service postal *Česká pošta* de Prague étaient mieux payés que les autres conducteurs. Si cette affaire ne comportait pas d'élément de discrimination fondée sur le genre, elle constitue néanmoins, selon le Gouvernement, un cas important de la jurisprudence nationale s'agissant d'élargir, à toutes les branches régionales d'une même entreprise, la comparaison des emplois aux fins de l'examen de la discrimination salariale.

B. Violation de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988 à la Charte de 1961

Le Comité note que la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2021-2030 (la Stratégie) est le document-cadre du Gouvernement pour la mise en œuvre de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes en République tchèque. La Stratégie a pour objet de formuler un texte qui encadre les mesures à prendre par l'administration publique pour contribuer à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le pays. Le but de ces mesures est d'étendre les changements positifs qui ont été opérés dans certains aspects de l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutter contre les tendances négatives qui persistent ou s'accroissent dans ce domaine.

Selon le Gouvernement, la Stratégie est intrinsèquement liée aux politiques mises en œuvre ou coordonnées au niveau de l'UE. Elle est aussi étroitement liée aux obligations en matière de droits de l'homme qui découlent des traités internationaux et de leurs organes de suivi respectifs, notamment la Charte et le CEDS. En outre, la Stratégie donne suite à certaines recommandations d'organisations internationales. Un accent sera mis sur la coopération et le partage d'informations entre l'administration publique, les autorités locales, les partenaires sociaux, les milieux universitaires et les organisations non gouvernementales. Afin de refléter les évolutions de la société et de la législation, et dans le cadre de l'évaluation de la Stratégie, deux réexamens auront lieu pendant la période de validité du document.

Le Gouvernement fournit également des informations sur les programmes de subventions. Le ministère du Travail et des Affaires sociales met actuellement au point un mécanisme de subventions dans le cadre du programme opérationnel Emploi Plus. Ce mécanisme, qui est basé sur la Stratégie, tient compte des données sur l'égalité des chances dans le secteur privé en République tchèque et dans toute la région d'Europe centrale et orientale. À long terme, il vise à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes sur le marché tchèque du travail.

Les projets financés feront l'objet d'une évaluation unifiée des états initial, intermédiaire et final. Selon le Gouvernement, il sera donc possible de déterminer si un changement s'est produit dans les domaines abordés lors de la mise en œuvre des projets. L'évaluation mettra un accent particulier sur la « prise de conscience du problème » dans certaines organisations et sur l'acceptation des solutions proposées par les salariés et par la direction.

Les subventions destinées à promouvoir l'égalité des chances visent aussi à soutenir la diversité, la souplesse et l'inclusion sur le marché du travail. Dans ce domaine, des aides seront accordées :

- à l'expérimentation et à l'évaluation de mesures visant à réduire la ségrégation des sexes dans certains domaines, dont l'élargissement conduira à long terme à une moindre ségrégation horizontale du marché du travail ;
- à l'introduction, dans les processus et la culture d'entreprise, d'une certaine souplesse et de la gestion du congé de maternité et du congé parental, afin de permettre, au niveau de l'entreprise, que tous les employés trouvent un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et aussi, grâce à des changements dans la culture d'entreprise, que les hommes jouent un rôle plus important dans la prise en charge des enfants. Ces mesures ont été mises en place pour répondre à une forte baisse de l'emploi et à la diminution associée des revenus, en particulier pour les femmes s'occupant de jeunes enfants. L'objectif de la mesure est d'instaurer une coopération mutuellement bénéfique entre les employeurs et les parents qui sont en congé de maternité ou en congé parental et de permettre à ces derniers de reprendre le travail rapidement et sans problème ;
- aux changements dans la culture et les processus de l'entreprise visant à accroître la diversité des sexes et l'inclusivité des équipes de travail. Les employeurs créeront les conditions permettant d'augmenter le nombre de femmes aux postes d'encadrement en analysant la situation initiale dans l'entreprise, en adaptant leurs processus – notamment en matière de recrutement, d'appréciation et d'évolution de carrière – et en mettant l'accent sur un environnement de travail inclusif, réduisant ainsi à long terme la ségrégation verticale dans l'entreprise et, in fine, sur le marché du travail.

Le programme opérationnel Emploi Plus permettra également de financer des projets d'éducation et de sensibilisation axés sur le secteur privé et destinés à recueillir des données anonymisées sur les problèmes liés au genre qui seront abordés. Les entreprises seront

activement associées à la promotion de la transparence salariale et à la flexibilité de l'environnement de travail, ce qui comprend la diversité des genres et l'inclusion.

Le Gouvernement fournit également des informations sur une campagne d'éducation et de sensibilisation. Cette campagne a pour but d'influencer un large éventail de groupes cibles et d'attirer l'attention sur la complexité de la question de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle vise également à mieux faire connaître ce phénomène et à le rendre plus visible dans la société. Elle entend aussi mobiliser les groupes cibles afin de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et d'améliorer la transparence salariale. Les campagnes mises en œuvre à ce jour ont permis d'instaurer une coopération constructive avec différents acteurs et d'influencer positivement l'opinion publique.

C. Violation de l'article 1.d du Protocole additionnel de 1988 à la Charte de 1961

Selon le Gouvernement, la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes comprend, au chapitre 2, « Prise de décision », un objectif d'accroissement de la représentation des femmes aux postes décisionnels. L'objectif 1.5, « Accroître la représentation des femmes dans les organes statutaires et l'équipe dirigeante des entreprises », est un objectif spécifique important qui comprend les mesures suivantes :

- veiller, par un soutien méthodologique et l'actualisation du manuel correspondant, à ce que les entreprises donnent des informations sur la mise en œuvre de leur politique de diversité, conformément à la loi n° 256/2004 sur les entreprises du marché des capitaux, notamment en identifiant les bonnes pratiques ;
- soumettre au Gouvernement, avant fin 2023, des modifications de la loi sur les nominations et de la loi sur les sociétés commerciales consistant à introduire une disposition destinée à promouvoir la représentation égale des femmes et des hommes dans les organes de gestion et de surveillance des sociétés commerciales ;
- organiser des ateliers pour le comité de nomination et les ministères de nomination sur la question de la représentation égale des femmes et des hommes qui occupent des postes de décision et représentent l'État au sein des conseils de surveillance des sociétés dans lesquelles l'État détient des intérêts ;
- organiser des activités de sensibilisation réunissant des sociétés commerciales dans lesquelles l'État détient des intérêts ainsi que des entreprises privées, afin de mettre de bonnes pratiques en commun et de promouvoir la coopération ;
- émettre des appels spécifiques au titre de cet objectif spécifique du programme opérationnel Emploi Plus pour assurer la diversité sur le lieu de travail et favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les entreprises ; ces appels seront l'un des outils utilisés pour lutter contre la discrimination et la ségrégation verticale et horizontale sur le marché du travail et promouvoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et notamment veiller à ce que les services de garde d'enfants soient en nombre suffisant.

Le Gouvernement indique également que lors d'une réunion du Comité pour la représentation équilibrée des femmes et des hommes du Conseil gouvernemental pour l'égalité des femmes et des hommes, une discussion a été engagée avec le ministère de la Justice en vue de l'adoption de modifications législatives visant à promouvoir la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes directeurs (publics) et dans l'équipe de direction des sociétés commerciales. Il a été convenu que les mesures de soutien en faveur de la parité femmes/hommes au sein des organes de gestion et de surveillance inscrites dans la loi sur les sociétés commerciales seraient intégrées dans une modification législative plus large portant également sur d'autres mesures énoncées dans la Stratégie. Un groupe de travail composé de représentants du Comité, du Bureau du gouvernement et du ministère de la Justice est en train d'être constitué afin de préparer le travail législatif.

3. Évaluation du suivi

A. Violation de l'article 4§3 de la Charte de 1961 et de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988 à la Charte de 1961

En ce qui concerne la transparence des salaires, le Comité a relevé dans sa décision que les employeurs n'avaient pas le droit de publier les données salariales individuelles des travailleurs, sauf celles recueillies à des fins statistiques. Le Comité a considéré à cet égard que le manque de transparence des salaires empêchait de mieux comprendre les raisons des inégalités salariales et pouvait devenir un obstacle majeur pour les victimes de discrimination salariale voulant apporter la preuve d'une discrimination et faire ainsi respecter efficacement leurs droits. Par conséquent, l'accès à des statistiques générales n'est pas suffisant pour qu'un individu mette en évidence une possible violation du principe de l'égalité de rémunération. Dans le cadre d'une procédure judiciaire, il devrait être possible de demander et d'obtenir des informations sur la rémunération d'un collègue.

Le Comité prend note des informations fournies par le Gouvernement en réponse à la Recommandation CM/RecChS(2021)5 du Comité des Ministres, dans laquelle ce dernier recommande à la République tchèque de poursuivre et de finaliser l'adoption de mesures visant à améliorer la transparence salariale, en permettant aux travailleurs de demander et d'obtenir, dans le cadre d'une procédure judiciaire, des informations sur le salaire d'un collègue tout en respectant dûment les règles applicables en matière de protection des données personnelles et de secret commercial et industriel.

Le Comité note en particulier que la nouvelle Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes envisage une série de mesures visant à promouvoir la transparence salariale et à permettre aux salariés d'obtenir des informations sur les salaires. Le Comité note que des initiatives législatives portant sur les clauses de confidentialité sont en cours. Cela étant, il relève dans le rapport établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (rapport par pays sur la République tchèque, 2022) que la transparence salariale demeure un point faible de la législation tchèque. Il n'y a pas d'obligation de l'employeur à cet égard et, de plus, de nombreux contrats de travail stipulent encore que les travailleurs ne sont pas autorisés à dévoiler leur salaire.

En ce qui concerne les comparaisons allant au-delà de l'entreprise, le Comité a conclu, dans sa décision, que le champ des comparaisons dans le secteur privé se limitait à une seule entreprise et ne s'étendait pas aux sociétés appartenant à la même personne ou contrôlées par un holding ou un conglomérat. Il considère que l'obligation d'étendre le champ des comparaisons de rémunération au-delà de l'entreprise dans le secteur privé n'est pas encore pleinement mise en œuvre.

Par conséquent, le Comité considère qu'en dépit des progrès réalisés et des mesures annoncées et en cours, la situation concernant la transparence salariale et les comparaisons d'emplois n'a pas encore été mise en conformité.

B. Violation de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988 à la Charte de 1961

Le Comité prend note des informations fournies par le Gouvernement en réponse à la Recommandation CM/RecChS(2021)5 du Comité des Ministres, dans laquelle ce dernier recommande au Gouvernement de réexaminer et de renforcer les mesures existantes en vue de réduire et d'éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et d'envisager l'adoption de toute nouvelle mesure qui permettrait d'accomplir, dans un délai raisonnable, des progrès mesurables dans ce domaine.

Le Comité note en particulier que la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes et le plan d'action contiennent un ensemble de mesures visant à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Il prend note des initiatives engagées dans le cadre du programme opérationnel Emploi Plus et des programmes de subvention. Le Comité considère que ces mesures représentent une action renforcée qui contribue à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Il relève à cet égard dans les données Eurostat que l'écart salarial en données non corrigées a diminué, puisqu'il est passé de 19,2 % en 2019 à 16,4 % en 2020. Il relève également que l'écart salarial diminue de façon régulière depuis 2015. Cela étant, le Comité considère que l'écart salarial reste à un niveau élevé, supérieur à la moyenne des 27 États membres de l'Union européenne.

Le Comité considère donc qu'il n'y a pas eu de progrès suffisamment mesurable et que, par conséquent, la situation n'a pas été mise en conformité.

C. Violation de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988 à la Charte de 1961

Le Comité a relevé dans sa décision que, selon l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), en 2017, la proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées s'établissait à 14,5 % pour la République tchèque et à 25,3 % pour l'Union européenne. En 2019, ces chiffres étaient respectivement de 18,5 % et 27,8 %. Le Comité a considéré que malgré les progrès réalisés dans la promotion de la représentation des femmes dans les postes de décision des entreprises privées, cette représentation restait faible et que, par conséquent, les mesures déjà mises en œuvre n'étaient pas suffisantes.

Le Comité prend note des mesures engagées par le Gouvernement pour encourager la parité effective des femmes et des hommes dans les postes de décision des plus grandes sociétés privées cotées en bourse. Il note que ces mesures font partie de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes et du plan d'action. Il note en outre qu'au premier trimestre 2022, la proportion de femmes dans les postes de décision des plus grandes sociétés cotées a augmenté, à 21,3 % (contre 32,2 % pour la moyenne de l'Union européenne).

Le Comité note que malgré les progrès réalisés, la proportion de femmes dans les postes de décision reste faible, et il considère donc que la situation n'a pas été rendue conforme à la Charte de 1961.

PAYS-BAS

4^e évaluation du suivi : Fédération européenne des organisations nationales travaillant avec les sans-abri (FEANTSA) c. Pays-Bas, réclamation n° 86/2012, décision sur le bien-fondé du 2 juillet 2014, Résolution ResChS(2015)4

1. Décision du Comité sur le bien-fondé de la réclamation

A. Violation de l'article 31§2

Dans sa décision, le Comité a considéré qu'il y avait eu violation de l'article 31§2 aux motifs que la législation et la pratique néerlandaises ne garantissaient pas l'accès aux foyers d'accueil aux fins de prévenir l'état de sans-abri et que les solutions d'hébergement offertes aux groupes vulnérables ne satisfaisaient pas, sur le plan qualitatif et quantitatif, aux exigences de la Charte.

B. Violation de l'article 19§4c

Le Comité a aussi considéré qu'il y avait eu violation de l'article 19§4c en raison de l'absence de droit de faire appel de décisions relatives à l'attribution de places dans les centres d'hébergement aux travailleurs migrants et à leurs familles.

C. Violation de l'article 30

Enfin, le Comité a considéré qu'il y avait eu violation de l'article 30 au motif que les autorités n'avaient pas réussi à proposer les solutions d'hébergement nécessaires pour assurer la protection contre la pauvreté et contre l'exclusion sociale, et au motif que la coordination entre les autorités responsables n'était pas suffisante.

2. Informations communiquées par le Gouvernement

A. Violation de l'article 31§2

Le rapport indique que, à la suite de la publication, par l'institut national de la statistique des Pays-Bas (CBS), des données concernant le nombre de personnes sans abri aux Pays-Bas en 2018 (39 000), le Gouvernement a pris des mesures supplémentaires pour réduire ce nombre. En 2020, le Gouvernement central a lancé un projet intitulé « un toit, un avenir » et a augmenté de 200 millions € le budget consacré aux services d'hébergement proposés par les collectivités, dans les buts de prévenir l'état de sans-abri, de réaménager les centres d'hébergement et d'augmenter la capacité d'accueil. Le rapport précise que tout un dispositif a été mis en place pour suivre de près les résultats de ces efforts : les municipalités communiquent des données sur le nombre de sans-abris, sur le nombre de places d'hébergement et sur des indicateurs qualitatifs comme la transformation de dortoirs en chambres doubles ou individuelles. D'après le rapport, le ministère de l'Intérieur et des Relations au sein du Royaume a aussi débloqué des fonds pour loger les membres de groupes vulnérables, dont les personnes sans abri.

Selon le CBS, le nombre de personnes sans abri a baissé, puisqu'il est passé de 39 300 en 2018 à 32 000 en 2021.

Le rapport indique aussi que, durant la pandémie de covid-19, des mesures supplémentaires ont été prises pour mettre à l'abri les personnes sans domicile. Les centres d'hébergement institutionnels ont été adaptés de manière à ce que les règles de distanciation (1,5 mètres) soient respectées et ils ont été rendus aussi accessibles que possible. En conséquence, les

municipalités ont pu héberger des centaines de personnes supplémentaires pendant le confinement.

B. Violation de l'article 19§4c

Le rapport ne donne pas d'informations sur ce point.

C. Violation de l'article 30

Le rapport fournit des informations sur les mesures prises pour réduire l'état de sans abri et contient des données sur le nombre de personnes sans abri (voir ci-dessus, au sujet de l'article 31§2).

Le rapport ne donne pas d'informations sur les efforts de coordination entre les autorités.

3. Évaluation du suivi

A. Violation de l'article 31§2

Le Comité prend note des initiatives et des mesures positives prises par les autorités pour réduire le nombre des personnes sans abri, notamment du projet « un toit, un avenir » et de l'enveloppe supplémentaire de 200 millions € destinée à prévenir l'état de sans-abri, à réaménager les centres d'hébergement et à augmenter la capacité d'accueil.

Il note aussi que les données fournies par l'institut néerlandais de la statistique (CBS) montrent que le nombre des personnes sans abri a diminué entre 2018 et 2021.

Cependant, le Comité note que cette diminution est mise en doute par *Valente*, une association qui œuvre pour la participation, l'orientation et un hébergement sûr. Selon cette association, aux Pays-Bas, beaucoup de personnes sans abri ne sont pas comptabilisées dans les statistiques. Parmi ces « invisibles » figurent des adultes et des jeunes qui quittent leur domicile temporairement à cause de tensions ou de violences domestiques. Les personnes de plus de 65 ans ne sont pas prises en compte dans les statistiques du CBS. Ne sont pas comptabilisés non plus les enfants de moins de 18 ans dont les parents deviennent sans abri. *Valente* précise que les services sociaux ont hébergé 1 650 enfants mineurs accompagnés de leurs parents en 2020. D'après l'association, les centres d'hébergement sont surpeuplés et les organisations concernées font état d'un flux constant de personnes qui viennent frapper à la porte des foyers d'accueil parce qu'elles n'ont pas de toit.²

Tout en prenant note des mesures positives adoptées et mises en œuvre par le Gouvernement, ainsi que de la diminution du nombre des personnes sans abri, le Comité considère que le nombre des personnes sans abri recensées reste élevé (32 000 en 2021) et les informations provenant du terrain semblent indiquer que les centres d'hébergement sont surpeuplés.

Compte tenu de ces considérations, le Comité considère que la situation n'a pas été rendue conforme à l'article 31§2 de la Charte.

Il invite le Gouvernement à poursuivre ses efforts en vue de remédier à la violation et demande que le prochain rapport contienne des informations sur la mise en œuvre des mesures destinées à prévenir ou à réduire l'état de sans abri et à améliorer, sur le plan qualitatif et

² [Dakloosheidscijfers roepen vragen op - Vereniging Valente](#)

quantitatif, les solutions d'hébergement proposées aux groupes vulnérables, et qu'il contienne des statistiques actualisées sur le nombre des personnes sans abri.

B. Violation de l'article 19§4c

Dans son évaluation précédente des suites données à la décision, le Comité a noté l'absence d'informations sur cet aspect dans le rapport et a demandé que le rapport suivant donne des informations sur le droit de faire appel de décisions relatives à l'attribution de places dans les centres d'hébergement aux travailleurs migrants et à leurs familles (Constats de 2019).

Le rapport ne contient pas d'informations sur ce point. Faute d'informations, le Comité considère que la situation n'a pas été rendue conforme à l'article 19§4c de la Charte.

C. Violation de l'article 30

Dans sa décision sur le bien-fondé, le Comité a considéré qu'il découle des constats posés dans le cadre de l'article 31§2 que la législation et la politique en matière d'accès aux structures d'accueil pour les personnes ayant besoin d'une solution d'hébergement d'urgence ont créé une situation où les personnes qui ont besoin d'un abri ne se voient pas proposer d'abri, ce qui conduit à la pauvreté et à l'exclusion sociale (décision sur le bien-fondé, §229). Le Comité a aussi considéré que la coordination entre les autorités responsables était insuffisante aux fins de l'article 30 (décision sur le bien-fondé, §230).

Le rapport ne donne pas d'informations sur les efforts de coordination entre les autorités.

Le Comité prend note des informations sur les mesures prises pour réduire l'état de sans abri et des données concernant le nombre des personnes sans abri figurant dans le rapport (voir ci-dessus, au sujet de l'article 31§2).

Sur la base des informations dont il dispose, en particulier le nombre élevé de personnes restant sans-abri, le Comité ne peut toujours pas conclure que l'accès à un hébergement, y compris un hébergement pour les personnes sans abri, dans le but de prévenir l'état de sans-abri est assuré et que la qualité et la quantité des abris offerts aux groupes vulnérables satisfont aux exigences de l'article 30 de la Charte concernant le droit de ne pas être exposé à la pauvreté et à l'exclusion sociale.

Le Comité considère que la situation n'a pas été rendue conforme à l'article 30 de la Charte.

1^{re} évaluation du suivi : Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Pays-Bas, réclamation n° 134/2016, décision sur le bien-fondé du 6 décembre 2019, Recommandation CM/RecChS(2021)11

1. Décision du Comité sur le bien-fondé de la réclamation

Dans sa décision, le Comité a conclu à une violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte pour les motifs suivants :

A. Violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte en ce qui concerne la transparence salariale

Le Comité a conclu à une violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte au motif que la transparence salariale n'était pas respectée, notamment parce que les travailleurs individuels n'ont souvent pas pleinement accès aux données pertinentes concernant les salaires sur leur lieu de travail et que la loi ne définit pas de paramètres qui permettraient de déterminer la valeur égale du travail effectué, tels que la nature du travail, la formation et les conditions de travail.

B. Violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte en ce qui concerne les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération

Le Comité a aussi conclu à une violation au motif qu'il n'y avait pas eu de progrès suffisamment mesurable dans la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération.

2. Informations communiquées par le Gouvernement

A. Violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte en ce qui concerne la transparence salariale

Le Gouvernement fait référence à la Recommandation CM/RecChS(2021)11 du Comité des Ministres et souligne la nécessité « de poursuivre et de finaliser l'adoption de mesures visant à améliorer la transparence des rémunérations en tenant compte de paramètres pour établir la valeur égale du travail effectué, tels que la nature du travail, la formation et les conditions de travail ». Il a noté qu'en mars 2021, la Commission européenne a présenté une proposition visant à améliorer la transparence salariale et à renforcer les mécanismes d'application. Cette proposition inclut le droit à l'information des travailleurs et une obligation de déclaration pour les employeurs d'au moins 250 salariés. Le Gouvernement considère que cette proposition est largement positive et qu'une action coordonnée au niveau européen pour promouvoir l'égalité de rémunération et la transparence salariale peut contribuer à faire respecter le droit fondamental à l'égalité de rémunération dans toute l'UE et garantira également un niveau de protection similaire pour les travailleurs dans toute l'UE. La proposition doit encore être approuvée par le Parlement européen.

En outre, un projet de loi exigeant que les employeurs rendent compte de l'ampleur des disparités salariales entre leurs employés masculins et féminins est actuellement débattu à la Chambre des représentants néerlandaise. Ce projet de loi prévoit également que les entreprises de 250 employés ou plus doivent obtenir un certificat attestant qu'elles offrent une rémunération égale aux hommes et aux femmes.

Le rapport contient également des détails sur une étude qui devrait débuter au début de l'année 2022 et qui visera à établir comment la valeur du travail est déterminée, quels paramètres sont utilisés dans le processus et quelles meilleures pratiques peuvent être partagées.

De surcroît, avant que la législation européenne susmentionnée ne soit entièrement élaborée et mise en œuvre, des efforts seront déployés, en consultation avec les parties prenantes concernées telles que les organisations d'employeurs et les syndicats, pour aider les employeurs et les travailleurs à élaborer et à appliquer des méthodes et des outils visant à promouvoir la transparence salariale en vue de réduire les disparités salariales.

B. Violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte en ce qui concerne les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération

Le Gouvernement est pleinement conscient de la nécessité de réduire davantage et, à terme, d'éliminer l'écart de rémunération entre les sexes. Selon les dernières données nationales de 2018, l'écart salarial non ajusté entre les hommes et les femmes était cette année-là de 19 % dans le secteur privé et de 8 % dans le secteur public. Si l'on ajuste les données en fonction de diverses caractéristiques d'origine connues pour influencer la rémunération, l'écart en 2018 était de 7 % et de 4 %, respectivement. Au fil des années depuis 2008, on observe une tendance à la baisse de l'écart salarial non ajusté et ajusté, mais les progrès sont lents. Diverses mesures ont été et continuent d'être prises pour encourager les femmes à prolonger volontairement leur temps de travail. Comme indiqué précédemment, il s'agit notamment de prolonger le congé du partenaire après la naissance d'un enfant, d'investir dans les services de garde d'enfants, de réduire la charge fiscale sur les revenus du travail, d'appliquer la loi existante sur les aménagements flexibles du travail et de mener des campagnes de sensibilisation. En outre, la loi sur le congé parental rémunéré a été adoptée par les deux chambres du parlement en 2021 et entrera en vigueur en août 2022.

Un autre facteur qui contribue à la différence de position des hommes et des femmes sur le marché du travail est le fait que les hommes sont plus souvent employés à des postes supérieurs ou dans des secteurs où les salaires sont plus élevés. Les femmes sont moins nombreuses à être promues à des postes supérieurs, que ce soit dans le secteur public ou dans le secteur privé. Le Gouvernement a donc présenté un projet de loi fixant des quotas pour les conseils de surveillance des sociétés cotées en bourse, qui doivent comprendre au moins un tiers de femmes et un tiers d'hommes. Si tel n'est pas encore le cas dans une entreprise, toute nouvelle nomination au conseil qui ne contribue pas à l'équilibre entre les sexes sera nulle et non avenue. Les grandes entreprises devront également fixer des objectifs appropriés et ambitieux en matière d'équilibre entre les sexes pour les cadres supérieurs et dirigeants, faire preuve de transparence sur ces objectifs et établir un plan indiquant comment et quand elles les atteindront. Ces données seront publiées sur un site web que le Conseil économique et social est en train de développer. Le projet de loi a été adopté par les deux chambres du parlement en 2021 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Les efforts visant à promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale font partie du plan d'action gouvernemental 2018-2021 sur la discrimination sur le marché du travail, et diverses mesures ciblées ont déjà été prises ou sont prévues. Le 21 septembre 2020, par exemple, la Fondation du travail (l'organe consultatif national des organisations centrales d'employeurs et d'employés) a publié son guide numérique sur l'égalité salariale entre hommes et femmes, dans lequel elle fournit des informations de base et des conseils pour aider à promouvoir l'égalité salariale. Il s'adresse à différents groupes cibles du monde des affaires. Le Code de recrutement (*Sollicitatiecode*) du réseau néerlandais des professionnels des RH (NVP) contribue également à combler l'écart de rémunération entre les sexes et vise à prévenir la discrimination – souvent involontaire – sur le marché du travail

et à réduire les disparités salariales. L'objectif de ce code est d'établir une norme pour un processus de recrutement et de sélection transparent et équitable.

3. Évaluation du suivi

A. Violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte en ce qui concerne la transparence salariale

Le Comité note que le rapport fait référence à de nouveaux développements en cours dans le cadre de la législation européenne, ainsi qu'à un projet de loi exigeant que les employeurs communiquent l'ampleur des disparités salariales entre leurs travailleurs masculins et féminins, qui est actuellement débattu à la Chambre des représentants des Pays-Bas. Des efforts seront déployés pour aider les employeurs et les employés à élaborer et à mettre en œuvre des méthodes et des outils visant à réduire les disparités salariales et partager les meilleures pratiques. Le Comité prend note de ces mesures, qui sont en cours.

Toutefois, à la lumière des informations soumises, le Comité réitère son invitation aux autorités de poursuivre les mesures adoptées afin de garantir la transparence salariale dans la pratique, en permettant aux travailleurs individuels d'avoir pleinement accès aux données pertinentes concernant les rémunérations sur leur lieu de travail et en définissant des paramètres pour établir la valeur égale du travail effectué, tels que la nature du travail, la formation et les conditions de travail.

Dans l'intervalle, le Comité considère que la situation n'a pas été mise en conformité avec la Charte.

B. Violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte en ce qui concerne les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération

Le Comité prend note des réformes entreprises pour faire respecter légalement les quotas de représentation dans la haute direction des entreprises. Le Comité tient également compte du fait que de nouvelles lois ont été adoptées, sur la fixation de quotas pour les conseils de surveillance des sociétés cotées en bourse (la loi a été adoptée par les deux chambres du parlement en 2021 et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022) et sur le congé parental payé (entrée en vigueur en août 2022).

Toutefois, le Gouvernement reconnaît également que les progrès sont lents et qu'il est nécessaire de continuer à travailler pour réduire davantage l'écart de rémunération entre les sexes, ajusté et non ajusté.

Le Comité prend note du fait que l'écart de rémunération entre les sexes aux Pays-Bas est de 14,2 % selon les données d'Eurostat pour 2020. Le rapport indique également qu'en 2018, alors que l'écart de rémunération entre les sexes était de 8 % dans le secteur public, il était de 19 % dans le secteur privé, ce qui est trop élevé.

Sur la base des informations dont il dispose, et malgré les progrès accomplis, le Comité considère donc que la situation n'a pas encore été rendue pleinement conforme à la Charte en ce qui concerne l'absence de progrès suffisamment mesurable dans la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes.

NORVÈGE

1^{re} évaluation du suivi : Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Norvège, réclamation n° 135/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, Recommandation CM/RecChS(2021)12

1. Décision du Comité sur le bien-fondé de la réclamation

A. Violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte en ce qui concerne la transparence salariale et la comparaison des emplois

Dans sa décision, le Comité a conclu à une violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte au motif que les comparaisons d'emplois n'étaient pas possibles. La législation nationale restreint le champ de comparaison des emplois et il n'est donc pas possible de procéder à des comparaisons inter-entreprises, même si ces entreprises font partie d'un groupe de sociétés appartenant à une même personne ou contrôlées par une holding ou un conglomérat.

B. Violation de l'article 20.c de la Charte en ce qui concerne les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération

Dans sa décision, le Comité a conclu à une violation de l'article 20.c de la Charte en raison du manque de progrès suffisamment mesurable dans la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération.

2. Informations communiquées par le Gouvernement

A. Violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte en ce qui concerne la transparence salariale et la comparaison des emplois

Le rapport mentionne le fait que la Commission européenne a soumis, en mars 2021, une proposition de directive du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution. La proposition sera examinée en vue de son adoption par le Parlement européen et le Conseil. Si la directive est adoptée, cela pourrait conduire à modifier la loi relative à l'égalité et à la lutte contre la discrimination ou d'autres textes de droit interne. Le Gouvernement va attendre l'issue de la procédure au sein de l'UE avant d'envisager des modifications de son droit interne pour donner suite à la décision du Comité européen des droits sociaux.

B. Violation de l'article 20.c de la Charte en ce qui concerne les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération

Le rapport indique que les dispositions de la loi norvégienne relative à l'égalité et à la lutte contre la discrimination ont été renforcées en 2020. La loi impose désormais à tous les employeurs publics et à tous les employeurs privés de plus de 50 salariés de mener une enquête sur les rémunérations au sein de l'entreprise tous les deux ans. Tous les employeurs publics et tous les employeurs privés de plus de 50 salariés sont en outre tenus de cartographier tous les deux ans les écarts de salaires entre les femmes et les hommes au sein de leur entreprise. Ceci vaut également pour les entreprises privées de 20 à 50 salariés, si l'un des partenaires sociaux de l'entreprise en fait la demande. Si l'enquête salariale fait apparaître des différences de rémunération entre les sexes au sein de l'entreprise, l'employeur doit évaluer si cela est dû à une discrimination. Il doit aussi mettre en œuvre des

mesures de prévention des discriminations salariales et évaluer les résultats obtenus. Les employeurs soumis à l'obligation de mener une enquête de rémunération sont tenus de publier les résultats de l'enquête dans leur rapport sur l'égalité femmes-hommes. En outre, les salariés de l'entreprise et le médiateur pour l'égalité et la lutte contre la discrimination ont aussi le droit de consulter les documents de l'entreprise sur les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Aucun élément nouveau n'a été communiqué concernant l'écart de rémunération entre les sexes.

3. Évaluation du suivi

A. Violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte en ce qui concerne la transparence salariale et la comparaison des emplois

Le Comité note que le Gouvernement va attendre l'adoption éventuelle d'une directive de l'Union européenne sur la transparence des rémunérations avant de procéder à toute modification législative qui serait requise concernant les comparaisons des emplois.

Le Comité encourage l'adoption de mesures spécifiques pour permettre les comparaisons inter-entreprises. Il considère, au vu des informations dont il dispose, que la situation n'a pas été rendue conforme à la Charte sur ce point.

B. Violation de l'article 20.c de la Charte en ce qui concerne les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération

Le Comité prend note des dispositions qui ont été introduites dans la loi relative à l'égalité des sexes. Cette réforme permettra une meilleure collecte des données au sein des petites entreprises.

Le Comité invite de nouveau les autorités à poursuivre les mesures prises pour promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération et pour réduire encore l'écart de rémunération, ajusté et non ajusté, entre les femmes et les hommes. Le Comité note, d'après les données publiées par Eurostat, qu'en 2020 l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, non corrigé, s'établissait à 13,4 % en Norvège, soit un taux qui reste supérieur à la moyenne de l'Union européenne. Il était de 13,7 % en 2017. Selon le Comité, ces chiffres ne sauraient être considérés comme un progrès suffisamment mesurable.

Par conséquent, le Comité considère que la situation n'a pas encore été rendue conforme à la Charte sur ce point.

SLOVÉNIE

1^{re} évaluation du suivi : Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Slovénie, réclamation n° 137/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, Recommandation CM/RecChS(2021)14

1. Décision du Comité sur le bien-fondé de la réclamation

Dans sa décision, le Comité a conclu à une violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte pour les motifs suivants :

- A.** L'accès à des recours effectifs en matière de discrimination salariale n'était pas garanti ;
- B.** La transparence des salaires n'était pas garantie et les comparaisons d'emplois n'étaient pas possibles ;
- C.** Il n'y avait pas de progrès suffisamment mesurable dans la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération (article 20.c).

2. Informations communiquées par le Gouvernement

A. Accès à des recours effectifs

Le Gouvernement ne fournit aucune information concernant l'efficacité des recours disponibles en cas d'allégation de discrimination salariale.

B. Transparence des salaires et comparaison des emplois

Selon le Gouvernement, le cadre juridique de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est entièrement conforme aux normes de l'UE. Il est fondé sur la définition de l'égalité de rémunération comme un droit individuel de chaque travailleur. Il couvre à la fois les secteurs public et privé et tous les travailleurs, et fait référence au salaire dans son sens le plus large, y compris toutes les allocations et les paiements supplémentaires qu'un employé reçoit de son employeur sur la base d'un contrat de travail.

En ce qui concerne la confidentialité des informations relatives à la rémunération des travailleurs individuels, le Gouvernement renvoie à l'article 38 de la loi sur les relations de travail (ZDR-1), qui régit la protection des secrets d'affaires dans le cadre de l'établissement d'une inégalité de traitement. La ZDR-1 prévoit qu'un travailleur ne peut pas exploiter pour son usage personnel ni divulguer à une tierce personne les secrets d'affaires de son employeur, tels que définis par ce dernier. Conformément à la loi sur les secrets d'affaires, l'employeur détermine les données commerciales qui ne peuvent être divulguées et, par conséquent, un employeur du secteur privé peut désigner comme secret d'affaires un salaire spécifique d'un employé individuel.

Toutefois, selon le Gouvernement, la protection des droits des travailleurs en cas d'irrégularités salariales ne peut être limitée par l'établissement d'un secret d'affaires, car l'établissement d'un secret d'affaires doit avoir pour but de protéger des données commerciales sensibles et non de dissimuler une illégalité. Le travailleur peut donc divulguer le montant de sa rémunération et les paiements effectifs afin de vérifier le montant de la rémunération et éventuellement d'engager une procédure judiciaire.

Selon le Gouvernement, le droit européen prévoit un renversement de la charge de la preuve en cas de discrimination fondée sur le sexe. Étant donné que les salariés n'ont généralement pas un accès suffisant aux informations pour faire aboutir un litige (par exemple, des

informations sur la rémunération des personnes effectuant le même travail ou un travail de valeur égale), il est nécessaire de renverser la charge de la preuve sur la partie adverse, c'est-à-dire l'employeur. Le renversement de la charge de la preuve signifie que lorsque la victime d'une discrimination énonce des faits qui justifient la présomption de discrimination, l'employeur doit prouver que l'éventuel écart de rémunération entre les sexes résulte de facteurs objectifs qui n'ont aucun lien avec la discrimination fondée sur le sexe, qui correspondent à des besoins réels de l'entreprise et sont nécessaires et appropriés pour atteindre le but légitime poursuivi. Grâce à la preuve apportée par l'employeur dans le cadre du renversement de la charge de la preuve, une base est posée pour que le salarié puisse obtenir toutes les informations pertinentes dans le cadre d'une procédure judiciaire qui complétera et définira plus précisément la notion de travail égal ou de travail de valeur égale, et abordera également l'obtention d'informations sur une rémunération comparable.

En ce qui concerne les informations sur la rémunération des employés individuels et leur comparabilité, l'article 38 de la loi sur le système de rémunération du secteur public prévoit que les informations sur les salaires dans le secteur public, telles que les informations sur les postes, les titres ou les fonctions, et sur les salaires de base, les indemnités et les primes liées aux performances, sont accessibles au public. En outre, les données individuelles sur le montant du salaire brut total de chaque employé public et pour chaque fonctionnaire sont mises à la disposition du public conformément à la procédure réglementée par la loi sur l'accès aux informations publiques.

Le ministère de l'Administration publique doit tenir un registre des informations sur les salaires, procéder une fois par an à une analyse conformément à la méthodologie prescrite et la rendre publique. Dans ce contexte, il convient de mentionner le catalogue des postes, titres et fonctions, qui comprend tous les postes, titres et fonctions existant dans le secteur public slovène. Ce catalogue est publié sur le site web du ministère de l'Administration publique, qui est responsable du système de rémunération du secteur public. Afin d'appliquer de manière cohérente le principe de transparence salariale dans le secteur public, le portail des salaires du secteur public a été publié sur le site portal.gov.si; il permet de comparer les salaires non seulement entre les utilisateurs du budget, les activités individuelles et les groupes professionnels, mais aussi pour tous les postes du secteur public.

Outre la notion de rémunération, la notion de travail égal et de travail de valeur égale est essentielle à l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal et un travail de valeur égale. En ce qui concerne la Recommandation du Comité des Ministres selon laquelle la République de Slovénie devrait clarifier la notion de travail égal ou de travail de valeur égale dans le droit interne s'il y a lieu, soit par la législation soit par la jurisprudence, le Gouvernement affirme que tant la législation européenne que la législation de la plupart des États membres, y compris la République de Slovénie, ne clarifient pas ces notions; leur interprétation est donc laissée aux juridictions nationales, assistées par la Cour de justice de l'Union européenne, qui s'efforce de résoudre par sa jurisprudence les ambiguïtés inhérentes aux facteurs à prendre en considération et aux critères à utiliser pour l'appréciation d'un travail égal et d'un travail différent de même valeur.

Le Gouvernement déclare qu'il soutient les objectifs de la directive du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par le biais de mécanismes de transparence et d'exécution des rémunérations (directive sur la transparence des rémunérations), car il considère que la directive proposée est d'une importance capitale pour la réalisation de l'égalité des sexes et du droit à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur entre les hommes et les femmes, qui est l'un des principes fondamentaux inscrits dans le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

La proposition de directive vise à introduire la transparence des rémunérations et des structures de paiement afin de responsabiliser les travailleurs et travailleuses et d'éliminer la sous-évaluation systémique du travail des femmes. Par conséquent, selon le Gouvernement, la directive sur la transparence des rémunérations est une étape importante vers la réalisation du droit à un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale pour les hommes et les femmes. Certaines modifications de la législation nationale seront nécessaires pour mettre en œuvre la directive proposée, mais il est difficile d'évaluer à ce stade s'il sera plus raisonnable de les intégrer dans une nouvelle réglementation juridique ou de modifier la législation existante.

Le Gouvernement soutient que les dispositions prévues par la directive seront mises en œuvre de manière adéquate dans la ZDR-1 et que certains des obstacles à la mise en œuvre de la Recommandation CM/REcChS(2021)14 du Comité des Ministres seront ainsi éliminés.

C. Progrès mesurable dans la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération

Selon le Gouvernement, les ministères compétents et les autres parties prenantes concernées entreprennent diverses mesures pour promouvoir l'égalité des sexes dans la pratique, notamment l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Il est également souligné dans le rapport qu'une nouvelle résolution sur le programme national pour l'égalité des chances jusqu'en 2030 est en cours de préparation, avec un accent particulier sur la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes. L'élimination de l'inégalité entre les sexes dans l'emploi et la garantie d'une indépendance économique égale des femmes et des hommes est l'un des six domaines thématiques abordés dans la résolution, tandis que la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes et de l'écart de pension entre les sexes est l'un des objectifs clés de ce domaine thématique. Pour la mise en œuvre de cet objectif, deux mesures sont prévues :

- l'établissement d'un cadre juridique pour améliorer la transparence des rémunérations et l'application du principe « un salaire égal pour un travail égal et un travail de valeur égale », et la mise en place de mécanismes de contrôle pertinents pour renforcer l'efficacité de la protection juridique en cas d'infraction ;
- l'identification et l'élimination des causes de l'existence de l'écart de rémunération entre les sexes et de l'écart de pension entre les sexes, afin de prévenir le risque de pauvreté pendant la vieillesse. Le projet de résolution est actuellement examiné par le Gouvernement et devrait être adopté par l'Assemblée nationale.

Le Gouvernement affirme que des actions et des mesures concrètes pour atteindre l'objectif de réduction de l'écart de rémunération et de l'écart de pension entre les sexes, tel qu'énoncé dans la résolution, seront mises en œuvre sur la base de plans d'action périodiques biennaux. Le premier plan périodique sera adopté en 2022.

Le Gouvernement indique que l'écart de rémunération en République de Slovénie a augmenté depuis 2010. Toutefois, il a diminué, passant de 9,3 % en 2018 à 7,9 % en 2019.

Le Gouvernement fait également référence au projet *Aktivni očka* (Papa actif), cofinancé par l'Union européenne. L'objectif principal est de contribuer à sensibiliser les (futurs) parents, les employeurs, les professionnels et le grand public à l'importance de la paternité active et d'un partage plus équitable des soins parentaux entre les partenaires. L'objectif général du projet est de réduire les causes profondes de l'inégalité qui existent encore entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne le travail rémunéré et non rémunéré et l'utilisation

du congé parental, et de permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales de mieux équilibrer leurs engagements professionnels et familiaux.

En 2019, le ministère du Travail, de la Famille, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances et le Fonds social européen ont cofinancé le développement du certificat de responsabilité sociale des entreprises. Celui-ci a pour but de mettre en œuvre les meilleures pratiques en matière de non-discrimination dans l'environnement de travail, ainsi que de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

En outre, le ministère du Travail, de la Famille, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances a cofinancé, par le biais d'un appel d'offres, des projets d'ONG visant à concilier la vie privée et la vie professionnelle, en mettant l'accent sur la paternité active. En 2017, trois projets portant sur cette problématique ont été cofinancés. En 2018, 2019, 2020 et 2021, les projets cofinancés ont principalement permis de sensibiliser et de lutter contre les stéréotypes de genre dans différents domaines.

En 2019, 2020 et durant le premier semestre 2021, le projet *Moje delo Moja pokojnina* (Mon travail, ma pension), initié par le ministère du Travail, de la Famille, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances et cofinancé par l'Union européenne dans le cadre du programme Droits, égalité et citoyenneté, a été mis en œuvre. Son objectif était de sensibiliser le public au système de pension national et à l'écart de pension entre les femmes et les hommes. Comme l'écart de pension est le résultat de l'écart de rémunération et d'autres inégalités qui se sont accumulées au cours de l'activité professionnelle, le projet aborde et met en évidence l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

3. Évaluation du suivi

A. Accès à des recours effectifs

Le Comité observe que le Gouvernement ne fournit aucune information concernant les mesures prises pour lever les obstacles qui subsistent dans la pratique en ce qui concerne l'efficacité des recours juridiques dans les cas de discrimination fondée sur le sexe. Par conséquent, il considère que la situation concernant l'obligation d'assurer l'accès à des recours effectifs n'a pas été mise en conformité.

B. Transparence des salaires et comparaisons des emplois

Dans sa décision, le Comité a estimé que l'obligation d'assurer la transparence des salaires et de permettre la comparaison des emplois n'avait pas été satisfaite. Le Comité a notamment considéré que plusieurs obstacles rendaient le droit à l'égalité de rémunération inefficace dans la pratique, e.g. l'absence d'une définition claire du travail égal et du travail de valeur égale et de critères clairs pour la classification des emplois, ainsi que l'absence d'indication que le champ d'application des comparaisons d'emplois pouvait être étendu en dehors de l'entreprise directement concernée.

Le Comité note l'indication du Gouvernement que les données commerciales sensibles, telles que les informations sur les salaires, peuvent être divulguées lors de procédures judiciaires par le travailleur à l'origine de ces procédures et par l'employeur en raison du renversement de la charge de la preuve. Le Comité note également que la loi sur le système de rémunération du secteur public établit un système de classification des emplois et garantit la transparence des salaires. Toutefois, en ce qui concerne le secteur privé et en particulier la définition d'un travail égal ou de valeur égale, la création d'un système clair de classification des emplois, le Comité note que le Gouvernement se réfère largement à la future directive de l'Union européenne sur la transparence des salaires, que la Slovénie soutient pleinement et dont la

mise en œuvre, selon le Gouvernement, éliminera les derniers obstacles à la transparence des salaires et permettra les comparaisons d'emplois.

Le Comité observe que la situation dans le secteur privé, où la transparence des salaires n'est pas encore totalement assurée et où les comparaisons salariales ne sont pas possibles en raison de l'absence de définition du « travail égal » et de systèmes de classification des emplois, n'a pas changé. Par conséquent, le Comité considère que la situation n'a pas encore été mise en conformité.

C. Progrès mesurable dans la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération

Le Comité note que le Gouvernement a continué à prendre des mesures pour promouvoir l'égalité des chances en matière d'égalité de rémunération.

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 20.c, les États parties doivent prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte dans un délai raisonnable, avec des progrès mesurables et dans une mesure compatible avec l'utilisation maximale des ressources disponibles (Association internationale Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, décision sur le bien-fondé du 29 septembre 2003, §53).

Le Comité observe que l'indicateur d'écart de rémunération entre hommes et femmes a sensiblement diminué depuis le dernier examen de la situation nationale par le Comité. L'écart de rémunération entre les sexes s'élevait à 9,3 % en 2018, à 7,9 % en 2019 et à 3,1 % en 2020. Le Comité estime que la forte baisse de l'indicateur d'écart de rémunération représente un progrès mesurable et considère par conséquent que la situation est désormais conforme avec la Charte sur ce point.

SUÈDE

4^e évaluation du suivi : Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) c. Suède, réclamation n° 85/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 3 juillet 2013, Résolution CM/ResChS(2014)1

1. Décision du Comité sur le bien-fondé de la réclamation

A. Violation de l'article 6§2 de la Charte

Dans sa décision, le Comité a conclu à la violation de l'article 6§2 de la Charte au motif que les restrictions et limitations imposées par la législation (i.e. les articles 5a et 5b de la loi sur le détachement des travailleurs et l'article 2 de la loi relative aux filiales étrangères) ne favorisent pas l'institution de procédures appropriées de négociation volontaire entre les organisations patronales et syndicales en vue de régler les conditions d'emploi et de travail par le biais de conventions collectives.

B. Violation de l'article 6§4 de la Charte

Le Comité a aussi conclu à la violation de l'article 6§4 de la Charte au motif que les articles 5a et 5b de la loi sur le détachement des travailleurs, de même que l'article 41c de la loi sur la codétermination, ne reconnaissent pas comme il se devrait le droit fondamental de mener des actions collectives.

C. Violation de l'article 19§4 lettre a) de la Charte

Le Comité a en outre conclu à la violation de l'article 19§4 lettre a) de la Charte au motif qu'en matière de rémunération et autres conditions d'emploi et de travail, la législation suédoise (i.e. les articles 5a et 5b de la loi sur le détachement des travailleurs) n'assure pas aux travailleurs détachés le même traitement que celui garanti aux travailleurs sous contrat à durée indéterminée.

D. Violation de l'article 19§4 lettre b) de la Charte

Enfin, le Comité a conclu à la violation de l'article 19§4 lettre b) de la Charte au motif que l'absence de dispositions législatives ou réglementaires faisant obligation aux entreprises étrangères de désigner une personne de contact en Suède habilitée à négocier et conclure des accords avec les syndicats suédois ne garantit pas aux travailleurs étrangers présents en toute légalité sur le territoire de la Suède un traitement non moins favorable que celui dont bénéficient les citoyens suédois pour ce qui est de la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives.

2. Informations communiquées par le Gouvernement

Dans son rapport, le Gouvernement indique qu'en avril 2020, il a présenté au parlement suédois un projet de loi pour transposer en droit interne la directive 2018/957 de l'Union européenne modifiant la directive 96/71/CE sur le détachement de travailleurs.³ Dans ce projet,⁴ il a proposé des modifications législatives visant à créer des conditions plus égales pour les travailleurs détachés et les travailleurs locaux et à renforcer la protection des

³ Directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

⁴ Projet de loi 2019/20:150, Plus d'égalité de traitement et une protection renforcée lors du détachement

travailleurs détachés. Il a également proposé une réglementation plus stricte de l'obligation de notification en rapport avec le détachement de travailleurs. Le parlement a voté en faveur du projet gouvernemental en juin 2020 et les modifications législatives sont entrées en vigueur le 30 juillet 2020 (avec quelques dispositions transitoires).

Le Gouvernement résume brièvement ces modifications législatives. Premièrement, les possibilités pour les syndicats suédois d'entreprendre une action revendicative dans le but de faire réglementer par convention collective les conditions d'emploi et de travail des travailleurs détachés ont été étendues. Ainsi, une action revendicative peut être menée pour réglementer par convention collective la rémunération des travailleurs détachés (*versus* le taux de salaire minimal, avant l'entrée en vigueur des modifications législatives) et, le cas échéant, l'hébergement fourni par l'employeur et les allocations ou le remboursement concernant les dépenses de voyage, de logement et de nourriture (article 15 de la loi sur le détachement des travailleurs, telle que modifiée).

Deuxièmement, la protection des travailleurs intérimaires détachés est renforcée, en partie grâce au principe d'égalité de traitement mentionné dans la loi sur le travail intérimaire qui doit être appliqué aux travailleurs intérimaires détachés en Suède (article 8 de la loi sur le détachement des travailleurs, telle que modifiée). Cela signifie que les travailleurs intérimaires détachés en Suède ont droit, entre autres, à la même rémunération que celle des travailleurs comparables de l'entreprise utilisatrice.

Troisièmement, la protection des travailleurs détachés pour de longues périodes est renforcée. Lorsqu'un travailleur a été détaché depuis plus de 12 mois, l'employeur doit lui appliquer les conditions légales et réglementaires d'emploi et de travail qui s'appliquent aux travailleurs dans une situation comparable en Suède (article 11 de la loi sur le détachement des travailleurs, telle que modifiée). Les syndicats suédois sont également autorisés, sous certaines conditions, à mener des actions revendicatives pour faire respecter des conditions d'emploi et de travail autres que celles qui, en vertu de la loi sur le détachement des travailleurs, peuvent être mises en œuvre à l'aide d'actions revendicatives contre une entreprise qui détache des travailleurs en Suède (article 19 de la loi sur le détachement des travailleurs, telle que modifiée).

Quatrièmement, les obligations de notification imposées aux prestataires de services qui détachent des travailleurs en Suède sont accrues. Ainsi, les employeurs qui détachent des travailleurs en Suède sont tenus de déclarer le détachement et de désigner une personne de contact en Suède à l'Office suédois de l'environnement du travail dès le premier jour du détachement (articles 29 et 32 de la loi sur le détachement des travailleurs, telle que modifiée). Ces employeurs sont également tenus de fournir aux destinataires des services en Suède les documents attestant que le signalement a été effectué. Les destinataires des services en Suède sont tenus d'informer l'Office suédois de l'environnement du travail si les prestataires de services qui détachent des travailleurs ne démontrent pas que l'obligation de notification a été remplie (articles 30 et 31 de la loi sur le détachement des travailleurs, telle que modifiée).

3. Évaluation du suivi

A. Violation de l'article 6§2 de la Charte

Le Comité note que suite aux modifications de la loi sur le détachement des travailleurs entrées en vigueur en 2020, les anciens articles 5a et 5b correspondent à présent, respectivement, aux articles 15 (travailleurs détachés) et 16 (travailleurs intérimaires détachés). Les articles 15 et 16 ont étendu les possibilités pour les syndicats suédois d'entreprendre une action revendicative dans le but de faire réglementer par convention collective les conditions d'emploi et de travail des travailleurs détachés. Toutefois, la nature

et l'ampleur des conditions d'emploi et de travail que les syndicats peuvent réclamer restent limitées : la rémunération, les indemnités de voyage, de logement et de nourriture, l'hébergement ou d'autres conditions minimales pour les travailleurs détachés (ou d'autres conditions, pour les travailleurs intérimaires détachés).

La situation est plus favorable seulement pour les détachements de longue durée, i.e. d'une durée de plus de 12 mois : les syndicats sont autorisés à mener des actions revendicatives pour réglementer par le biais de conventions collectives d'autres conditions d'emploi et de travail (à l'exclusion des conditions de conclusion et de résiliation des contrats de travail, y compris les clauses de non-concurrence, et des régimes complémentaires de retraite professionnelle ; article 19 de la loi sur le détachement des travailleurs).

Le Comité note en outre que l'action revendicative prévue aux articles 15, 16 et 19 peut uniquement viser des employeurs établis dans l'Espace économique européen (EEE) ou en Suisse (article 2 de la loi sur le détachement des travailleurs).

De surcroît, le Comité relève que la teneur de l'article 2 de la loi relative aux filiales étrangères n'a pas été modifiée : les entreprises étrangères qui exercent leurs activités économiques en Suède ne sont pas tenues de créer dans ce pays une filiale dotée d'une direction indépendante lorsque l'activité économique est assujettie aux dispositions relatives à la libre circulation des biens et des services figurant dans le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ou aux dispositions correspondantes de l'Accord sur l'EEE. Il s'ensuit que les syndicats suédois qui souhaitent conclure des accords avec les entreprises étrangères susmentionnées sont contraints de les négocier et de les signer avec les employeurs responsables à l'étranger (voir la décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 3 juillet 2013, §§113-114).

Le Comité relève à ce sujet qu'aux termes des articles 32 et 33 de la loi sur le détachement des travailleurs, l'employeur qui détache des travailleurs en Suède doit désigner une personne de contact en Suède et en informer l'Office suédois de l'environnement du travail. Cette personne de contact doit être autorisée à recevoir des notifications pour le compte de l'employeur ; elle doit aussi fournir les documents (e.g. les contrats de travail) démontrant que les exigences de la loi sur le détachement des travailleurs sont remplies. Le Comité demande si la législation impose aux employeurs qui détachent des travailleurs en Suède de désigner un représentant habilité à négocier et à signer les conventions collectives.

Le Comité considère que les amendements apportés en 2020 à la loi sur le détachement des travailleurs constituent un pas en avant mais sont insuffisants pour rendre la situation conforme à la Charte. En particulier, il estime que les restrictions et limitations décrites ci-dessus imposées par la législation ne favorisent pas l'institution de procédures appropriées de négociation volontaire entre les organisations patronales et syndicales en vue de réglementer les conditions d'emploi et de travail par le biais de conventions collectives.

Par conséquent, le Comité considère que la situation n'a pas encore été mise en conformité avec l'article 6§2 de la Charte.

B. Violation de l'article 6§4 de la Charte

Dans sa décision, le Comité avait relevé qu'aux termes de l'article 41c de la loi sur la codétermination, toute action collective menée en violation des articles 5a et 5b de la loi sur le détachement des travailleurs était illégale et que les syndicats agissant en violation de la loi sur le détachement des travailleurs devaient procéder à l'indemnisation de tout préjudice éventuel (article 55 de la loi sur la codétermination), ce qui constituait une restriction disproportionnée au libre exercice du droit des syndicats de mener des actions collectives.

À ce sujet, le Comité relève que l'article 41c de la loi sur la codétermination a été modifié en 2020 aux fins notamment de prendre en compte la nouvelle numérotation des articles de la loi sur le détachement des travailleurs, mais qu'il dispose toujours qu'une « action revendicative entreprise en violation des articles 15, 16 ou 19 de la loi sur le détachement des travailleurs est illégale ».

Le Comité rappelle que les textes de droit interne qui empêchent a priori l'exercice du droit de mener des actions collectives ou qui n'en autorisent l'exercice que dans la mesure où elles s'avèrent nécessaires pour obtenir des normes minimales de travail ne sont pas conformes à l'article 6§4 de la Charte car ils enfreignent le droit fondamental des travailleurs et des syndicats de recourir à l'action collective pour protéger les intérêts économiques et sociaux des travailleurs (voir la décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 3 juillet 2013, §120).

Par conséquent, le Comité considère que la situation n'a pas été mise en conformité avec l'article 6§4 de la Charte.

C. Violation de l'article 19§4 lettre a) de la Charte

Le Comité relève que les modifications législatives et réglementaires pour transposer la directive 2018/957 (qui impose notamment que la rémunération des travailleurs détachés soit égale à celle de leurs collègues de l'État d'accueil pour un travail comparable) sont entrées en vigueur en Suède en juillet 2020.

Depuis lors, les travailleurs détachés en Suède ont droit à la même rémunération que celle que perçoivent les travailleurs locaux dans une situation comparable (voir en particulier la loi sur le détachement des travailleurs, article 8 (travailleurs intérimaires détachés) et article 11 (travailleurs détachés depuis plus de 12 mois)).

Vu qu'en matière de rémunération et autres conditions d'emploi et de travail, le cadre juridique assure désormais aux travailleurs détachés en Suède le même traitement que celui garanti aux travailleurs locaux placés dans une situation comparable, le Comité considère que la situation a été rendue conforme à l'article 19§4 lettre a) de la Charte.

D. Violation de l'article 19§4 lettre b) de la Charte

Comme indiqué dans les observations ci-dessus concernant le suivi relatif à la violation de l'article 6§2 de la Charte, il ne ressort pas des informations fournies par le Gouvernement, et notamment des articles 32 et 33 de la loi sur le détachement des travailleurs, que la législation impose aux employeurs détachant des travailleurs en Suède de désigner un représentant habilité à négocier et à signer les conventions collectives. Le Comité demande si tel est le cas.

Dans l'intervalle, le Comité considère que la situation n'a pas été rendue conforme à l'article 19§4 lettre b) de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la Suède garantisse aux travailleurs étrangers présents en toute légalité sur le territoire un traitement non moins favorable que celui dont bénéficient les citoyens suédois pour ce qui est de la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives.