

Concepts clés dans le domaine de l'égalité de genre

- Prof. dr Ivana Krstic
- Droit européen en matière d'égalité de genre, séminaire ERA destiné aux membres du pouvoir judiciaire
- Belgrade, 27-28 octobre 2025



Funded by
the European Union

L'interdiction de la discrimination

- **Article 2 du traité sur l'Union européenne (TUE) et articles 21 et 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (CDFUE)** - L'égalité entre les femmes et les hommes et l'interdiction de toute discrimination sont des valeurs fondamentales de l'Union et des droits fondamentaux.
- **Article 23 de la Charte** – L'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris l'emploi, le travail et la rémunération. Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté.
- **La directive 2006/54/CE** relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail - *ne contient pas de définition.*

Discrimination fondée sur le sexe/genre

- Il y a discrimination lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable ou lorsqu'une règle, un critère ou une pratique apparemment neutre la désavantage particulièrement en raison de son sexe, de son genre, de son identité de genre, de sa grossesse, de sa parentalité ou d'une autre caractéristique protégée.
- Extrait de **la législation secondaire de l'UE** et de la **jurisprudence de la CJUE**

Formes de discrimination

**Discrimination
directe**

**Discrimination
indirecte**

Harcèlement

**Harcèlement
sexuel**

**Instruction de
discriminer**

**Autres formes
de
discrimination**



Discrimination directe

- *Il y a **discrimination directe** : “la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu’une autre ne l’est, ne l’a été ou ne le serait dans une situation comparable”*

(Article 2, par. 1, point a) de la directive 2006/54/CE).

Éléments de la définition

- **1. Traitement (action)** – Il doit y avoir un acte ou une décision spécifique, tel qu'un licenciement, un refus d'embauche, une inégalité salariale, un refus d'avantages sociaux, etc.
- **2. Traitement moins favorable** – Au cœur de la discrimination directe se trouve le traitement moins favorable d'une personne par rapport à d'autres. Elle peut également se produire lorsque *des situations différentes sont traitées de la même manière*, même si leurs circonstances spécifiques nécessitent un traitement différent.
- **Situation comparable** – La comparaison est faite avec une personne du sexe opposé dans des circonstances identiques ou similaires. Lorsqu'il n'est pas possible d'identifier un comparateur réel, un *comparateur hypothétique* peut être utilisé.
- **Motif protégé** – La différence de traitement doit être fondée sur le sexe, le genre, la grossesse, le congé de maternité ou l'identité de genre.

Comparateur - exemples

- **C-13/94, P c. S et Cornwall County Council** – La requérante a été licenciée alors qu'elle suivait un traitement de changement de sexe (d'homme à femme). La CJUE a estimé qu'une personne licenciée pour avoir l'intention de subir ou avoir subi un changement de sexe est traitée moins favorablement que les personnes du sexe auquel elle était considérée comme appartenant avant ce changement.
- **C-32/93, Carole Louise Webb c. EMO Air Cargo (UK) Ltd.** – Un comparateur n'est pas nécessaire lorsque le traitement moins favorable est fondé sur la grossesse. Il en va de même pour le congé de maternité (**C-191/03, North Western Health Board c. Margaret McKenna**) et pour les procédures de fécondation in vitro (FIV) (**C-506/06, Sabine Mayr c. Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG**).

Exemples

L'employeur indique dans l'offre d'emploi : « Nous recherchons une jeune femme pour le poste d'assistante administrative. »

Une femme ne reçoit pas de prime parce qu'elle était en congé maternité, alors que tous les autres employés de son équipe en ont reçu une.

Dans une institution publique, le directeur choisit toujours des hommes pour les postes de direction, en expliquant que « les femmes sont trop émotives pour occuper des postes de direction ».

Un club ou un restaurant a pour politique de « l'entrée gratuite réservée aux femmes ».

Un parti politique refuse d'inclure une femme sur sa liste électorale, expliquant que « les électeurs font davantage confiance aux hommes ».



Discrimination indirecte

- *Il y a discrimination indirecte lorsqu'une “disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement les personnes d'un sexe par rapport aux personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.”*

(Article 2, par. 1, point b) de la directive 2006/54/CE)

Éléments de la définition (1)

- **1. Disposition, critère ou pratique apparemment neutre** – Il s'agit d'une règle qui semble neutre, mais qui, dans la pratique, produit un effet négatif disproportionné sur les membres d'un sexe en particulier.
- **CJUE – C-385/11, Isabel Elbal Moreno c. Instituto Nacional de la Seguridad Social** – La législation nationale exigeait des travailleurs à temps partiel qu'ils cotisent pendant une période plus longue que les travailleurs à temps plein pour avoir droit à une pension.
- **2. Désavantage particulier** – Il doit être démontré que la règle a dans la pratique un effet disproportionné, c'est-à-dire que les membres d'un sexe en particulier sont plus souvent désavantagés que les membres de l'autre sexe. Cela est généralement démontré à l'aide de **données statistiques**, mais peut également être établi **par un raisonnement logique**.
- **CJUE – C-167/97, Seymour-Smith** – Les employés ne pouvaient contester leur licenciement que s'ils avaient été employés pendant au moins deux ans, une condition qui affectait de manière disproportionnée les femmes.

Éléments de la définition (2)

- **3. Comparaison** - Il est nécessaire de démontrer que les femmes et les hommes se trouvent dans une situation similaire au regard de l'objectif de la mesure contestée (par exemple, ils effectuent le même travail), mais que la règle a des effets significativement différents sur eux.
- **CJUE – Jenkins (C-96/80)** : Les femmes et les hommes effectuent le même travail, mais seuls ceux qui travaillent « à temps plein » (principalement des hommes) ont droit à des prestations de retraite à des conditions plus favorables. La Cour a estimé que les femmes travaillant à temps partiel se trouvent dans une situation comparable à celle des hommes travaillant à temps plein, leur travail ayant une valeur égale.
- **4. Absence de justification objective** - Même s'il y a un effet disproportionné, une mesure ne sera pas considérée comme discriminatoire si elle : a. vise un objectif légitime, b. est appropriée pour atteindre cet objectif, et c. est nécessaire (il n'existe pas de moyen moins restrictif).

SPEU – Kalliri (C-409/16)

- Taille minimale de 1,70 cm pour les officiers de police
- CJUE : les femmes sont clairement désavantagées par rapport aux hommes, ce qui constitue (*à première vue*) une discrimination indirecte fondée sur le sexe.
- Justification objective ?
- Grèce : accomplissement efficace des missions de la police grecque
- CJUE : la capacité opérationnelle et le bon fonctionnement de la police constituent un objectif légitime. La mesure doit être appropriée et nécessaire
- Ici : il existait auparavant une différence entre les officiers de police femmes et hommes (1,65 cm contre 1,70 cm). Pour les forces armées, la police portuaire et les garde-côtes, il existe toujours des tailles minimales différentes – seulement 1,50 cm pour les femmes.
- CJUE : il semble que la règle en question ne soit pas justifiée

Exemples

L'employeur exige que tous les employés travaillent à temps plein et le week-end, ce qui semble neutre, mais cela affecte plus souvent les femmes, car elles ont généralement des obligations familiales.

L'offre d'emploi exige « 10 ans d'expérience professionnelle ininterrompue », ce qui exclut automatiquement les femmes qui ont pris un congé de maternité.

Le port de l'uniforme est obligatoire pour tous, mais ceux-ci sont conçus uniquement selon les tailles et les coupes masculines.

Les employés doivent être prêts à travailler le soir, le week-end ou à voyager sans restriction.

L'entreprise accorde une prime en espèces aux employés qui n'ont pas pris de congé maladie pendant un an.

Dans l'administration publique, l'avancement professionnel est basé uniquement sur les années de service continu.

Harcèlement

- *Le harcèlement est considéré comme une discrimination fondée sur le sexe lorsqu'un “comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.”*

(Article 2, par. 1, point c) de la directive 2006/54/CE)

Éléments de la définition (1)

- **1. Comportement indésirable** – Comportement qui n'est pas souhaité par la personne concernée et qui dépasse les limites de la décence professionnelle, académique ou sociale. Il n'est pas nécessaire qu'il soit formellement rejeté, mais il doit être clair qu'il cause un malaise ou qu'il est importun. L'évaluation doit être faite du point de vue de la victime, et non de celui de l'auteur.
- **CJUE – C-303/06, Coleman (2008)** : un comportement peut constituer du harcèlement s'il a un effet objectif de harcèlement, même en l'absence d'intention subjective. Cependant, la perception subjective de la personne concernée est cruciale : si le comportement est perçu comme offensant ou dégradant, cet élément est rempli.
- **2. Lien avec le sexe** – Le harcèlement doit être lié au sexe, au genre, aux rôles de genre, à la grossesse, à la maternité ou aux stéréotypes de genre.
- **CJUE – C-54/07, Feryn (2008)** : même une déclaration publique d'un employeur qui donne l'impression que certains groupes ne sont pas les bienvenus (par exemple « nous n'embauchons pas de femmes ») peut créer un environnement hostile et donc constituer un harcèlement.

Éléments de la définition (2)

- **3. Atteinte à la dignité** – Le comportement porte atteinte à la dignité de la personne, c'est-à-dire à son estime de soi, à son respect et à sa sécurité. Les sentiments d'humiliation, de peur, de honte ou d'inutilité sont autant d'indicateurs d'une atteinte à la dignité. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait contact physique ou insulte verbale – il suffit que le comportement ait un effet dégradant.
- **CJUE – C-81/12, Asociația Accept (2013)** : les déclarations publiques créant un environnement dans lequel les personnes d'un certain sexe se sentent mal accueillies peuvent constituer une atteinte à la dignité, même si elles ne leur sont pas adressées personnellement.
- **4. Création d'un environnement offensant** – Un « schéma répétitif » n'est pas toujours nécessaire ; un seul incident grave peut suffire. Le contexte global doit être évalué, y compris la fréquence, l'intensité et les relations de pouvoir.
- **CJUE – C-407/98, Abrahamsson (2000)** : une atmosphère de travail dans laquelle les femmes sont systématiquement traitées avec moins de sérieux peut constituer un harcèlement, même en l'absence d'insultes explicites.

Exemples

Un étudiant est constamment ridiculisé parce qu'il suit des études considérées comme « féminines ».

Le patron dit : « Ce n'est pas un travail pour les femmes », même si c'est dit « pour plaisanter ».

Une collègue est ridiculisée parce qu'elle est « trop émotive, comme toutes les femmes ».

Un homme est rabaissé parce qu'il prend un congé parental.

Des commentaires sont faits sur les femmes qui exercent des « métiers d'hommes » (par exemple, dans l'informatique ou le bâtiment).

Une collègue est interrompue lors d'une réunion par la remarque « Laissez les hommes expliquer ».

Des blagues sont faites au bureau sur la maternité et la grossesse.



Harcèlement sexuel

- *Le harcèlement sexuel désigne “la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, sert avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.”*

(Article 2, par. 1, point d) de la directive 2006/54/CE)

À quoi cela fait-il référence ?

Le harcèlement sexuel désigne **tout comportement indésirable à caractère sexuel** — verbal, physique, numérique ou symbolique — qui porte atteinte à la dignité d'une personne.

Il peut prendre différentes formes :

Verbal : commentaires sur l'apparence physique, blagues à caractère sexuel, remarques suggestives.

Non verbal : gestes, regards obscènes, affichage de matériel pornographique.

Physique : attouchements, intrusion dans l'espace personnel, étreintes forcées, contacts physiques non désirés.

Numérique : envoi de messages, d'images ou de « mèmes sexuels » inappropriés.

Caractère sexuel du comportement

- Le comportement doit avoir un **caractère sexuel**, c'est-à-dire qu'il doit être lié à **la sexualité, à la physicalité ou à une signification sexuelle**.
- **CJUE – C-407/98, Abrahamsson (2000)** : un comportement à connotation sexuelle qui crée un environnement dégradant constitue une discrimination, sans qu'il soit nécessaire de prouver l'intention.
- **CJUE – C-13/94, P c. S et Cornwall County Council (1996)** : un environnement hostile envers les personnes transgenres peut constituer un harcèlement sexuel, car il est lié à l'expression de l'identité sexuelle ou de genre.

Quels sont les éléments pris en considération ?

Facteur supplémentaire	Signification	Remarque
Pouvoir et hiérarchie	La relation entre un supérieur et un subordonné aggrave la gravité de la situation.	Le « consentement » n'est pas véritablement libre s'il y a crainte des conséquences.
Fréquence et intensité	Même un seul incident peut être grave s'il est sévère, ou le comportement peut être continu.	Le tribunal examine le comportement dans son ensemble.
Contexte	Lieu de travail, université, espace public.	Les règles de conduite et les normes dépendent du contexte.
Réaction de la victime	Si la personne a exprimé son désaccord, s'est retirée ou a signalé le cas.	

Exemples

Un collègue fait constamment des remarques à caractère sexuel (« Tu es irrésistible aujourd'hui »).

Un patron envoie des messages suggestifs (« On pourrait aller boire un verre ce soir, juste toi et moi »).

Des images ou des blagues pornographiques sont montrées sur le lieu de travail.

Un employeur touche les épaules des employés au travail sans leur consentement.

5. Instruction de discriminer

- *Une instruction de discriminer est considérée comme “l’injonction de pratiquer à l’encontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe”*

(Article 2 par. 2 (b) de la directive 2006/54/CE)

1. Il existe un ordre, une demande, une suggestion ou une instruction visant à discriminer

- Il s'agit de toute expression d'intention, formelle ou informelle, par laquelle une personne (généralement un supérieur, un employeur ou un client) demande, ordonne, encourage, suggère ou autorise une autre personne à agir de manière discriminatoire.
- L'instruction peut être donnée de différentes manières : par le biais d'une directive, d'un e-mail, d'une publicité, d'un message, d'un ordre verbal ou d'une déclaration publique.
- **CJUE – C-54/07, Feryn (2008)** : « un employeur affirmant publiquement qu'il ne souhaitait pas recruter des personnes « allochtones » (dans ce cas, l'origine ethnique est visée) » est considéré comme ayant donné instruction à d'autres de pratiquer une discrimination, même si aucune victime spécifique n'a été identifiée.

2. Le comportement doit avoir pour objectif la discrimination fondée sur le sexe

- L'ordre, la demande ou l'instruction doit avoir un objectif discriminatoire, à savoir désavantager une personne ou un groupe en raison de son sexe, de sa grossesse, de son identité sexuelle ou d'un motif similaire protégé.

Exemples :

- « Ne pas embaucher de femmes en âge de procréer. »
- « Ce poste est réservé aux hommes, car le travail est physiquement exigeant. »
- « Nous ne voulons pas de femmes enceintes, elles causent des problèmes par la suite. »
- **CJUE – C-81/12, Accept (2013)** : même les déclarations qui découragent les employeurs d'embaucher des personnes d'un sexe en particulier peuvent constituer une incitation à la discrimination si elles influencent les pratiques de recrutement.

3. Il n'est pas nécessaire que la discrimination ait effectivement été mise en œuvre

- Le simple fait que quelqu'un ait ordonné ou suggéré un comportement discriminatoire constitue déjà une violation du principe d'égalité.
- Par exemple, si un responsable reçoit l'instruction de « ne pas embaucher de femmes de plus de 50 ans », cette instruction est en soi discriminatoire, même si aucune femme n'a été effectivement rejetée.
- **CJUE – Feryn (2008)** : une déclaration publique d'un employeur selon laquelle il n'embauche pas certains groupes constitue une discrimination, même en l'absence de victime identifiable.

4. La source de l'instruction peut être toute personne ayant une influence ou une autorité

- Une instruction discriminatoire peut provenir d'un employeur, d'un supérieur hiérarchique, d'un directeur, du service des ressources humaines, d'un collègue, d'un client ou même d'un sous-traitant externe.
- Ce qui importe, c'est que cette personne ait le pouvoir ou l'autorité d'influencer le comportement d'autrui.
- **CJUE – C-416/13, Vital Pérez (2014)** : un critère excluant les femmes de certains emplois (dans cette affaire, une limite d'âge pour les policiers) peut constituer une « discrimination imposée » s'il émane d'autorités ou de structures de niveau supérieur.

Exemples

Le directeur dit au responsable du recrutement : « N'embauchez pas de femmes, elles partent souvent en congé maternité. »

Un client dit à une agence de recrutement : « Je ne veux que des hommes pour ce poste. »

Un employeur demande au service des ressources humaines de ne pas convoquer les candidates qui « ont l'air trop féminines ».

Un client ordonne à une agence de marketing de ne pas « utiliser de femmes de plus de 30 ans dans la publicité ».

Un manager ordonne à un employé de licencier une travailleuse enceinte parce que « l'entreprise n'a pas les moyens de la payer ».

6. Autres formes de discrimination

- **Discrimination par association** – Discrimination à l'encontre d'une personne en raison de son association ou de sa relation avec une personne présentant une caractéristique protégée (par exemple, le sexe, le handicap, la religion, la race, l'âge, l'orientation sexuelle, etc.)
- **Exemple** : une employée est victime de discrimination parce que son enfant est handicapé, **CJUE – C-303/06, Coleman c. Attridge Law (2008)**
- **Discrimination par perception** – Discrimination à l'encontre d'une personne sur la base de l'hypothèse ou de la perception qu'elle possède une caractéristique protégée particulière, qu'elle la possède réellement ou non
- En d'autres termes, l'auteur de la discrimination croit que la personne possède une telle caractéristique (par exemple, supposer qu'une femme est enceinte) et la traite de manière défavorable, même si cette supposition est fausse.

Discrimination structurelle

- **Considérant 10 de la directive 2024/1385/UE**

- La violence à l'égard des femmes constitue une manifestation persistante de la discrimination structurelle à l'égard des femmes, qui découle des relations de pouvoir historiquement inégales entre les femmes et les hommes.
- Il s'agit d'une forme de violence fondée sur le genre, principalement perpétrée par les hommes à l'encontre des femmes et des filles.
- Les racines de cette violence résident dans les rôles, les comportements, les activités et les attributs socialement construits qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes.
- La discrimination structurelle désigne un ensemble de règles institutionnelles, de modèles sociaux, de politiques et de pratiques qui, dans la réalité, conduisent à des inégalités systémiques et récurrentes entre les femmes et les hommes.

Discrimination intersectionnelle

- **Discrimination multiple** – désigne une situation dans laquelle une personne est victime de discrimination pour plusieurs motifs différents, mais qui opèrent séparément, l'un après l'autre ou dans des contextes différents.
- **Discrimination intersectionnelle** – se produit lorsque plusieurs motifs de discrimination se recoupent et agissent simultanément, de telle sorte qu'ils ne peuvent être séparés, mais créent ensemble une forme distincte d'inégalité.
- **Exemple :**
 - Une femme migrante peut être victime de *discrimination multiple* si elle se voit refuser un emploi en raison de son sexe, puis se voir refuser un logement en raison de son origine ethnique (deux incidents distincts).
 - Elle peut être victime de *discrimination intersectionnelle* si elle est refusée pour un emploi parce qu'elle est à la fois une femme et une migrante, car ces deux motifs se recoupent et se renforcent mutuellement.

Messages clés

1. L'égalité entre les femmes et les hommes est une **valeur fondamentale** et un **droit essentiel** en vertu du droit de l'UE.

2. La discrimination peut prendre différentes formes – directe, indirecte, harcèlement, harcèlement sexuel, incitation à la discrimination, par association, par perceptive, intersectionnelle et structurelle – chacune reflétant des inégalités sociales plus profondes.

3. La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) joue un rôle crucial dans l'interprétation du concept d'égalité, en développant des normes de protection vivantes à travers sa jurisprudence.

4. Une protection efficace nécessite de reconnaître et de lutter contre toutes les formes de discrimination, non seulement formelles et explicites, mais aussi cachées et systémiques.