



**Convention sur l'élimination
de toutes les formes
de discrimination à l'égard
des femmes**

Distr. générale
6 juin 2023
Français
Original : anglais

**Comité pour l'élimination de la discrimination
à l'égard des femmes**

**Constatations adoptées par le Comité au titre
du paragraphe 3 de l'article 7 du Protocole facultatif,
concernant la communication n° 150/2019*, ****

<i>Communication présentée par :</i>	N.M. (représentée par le Center for Promotion of Women's Rights – Her Rights)
<i>Au nom de :</i>	Natalya Metelitsa
<i>État partie :</i>	Bélarus
<i>Date de la communication :</i>	9 septembre 2019 (lettre initiale)
<i>Références :</i>	Communiquées à l'État partie le 23 octobre 2019 (non publiées sous forme de document)
<i>Date des constatations :</i>	15 mai 2023

1.1 L'auteure de la communication est N.M., de nationalité biélorussienne, née en 1986. Elle affirme que le Bélarus a violé les droits qu'elle tient des alinéas a) à d) de l'article 2, des alinéas a) et b) de l'article 5, des alinéas a) et c) du paragraphe 1 et de l'alinéa a) du paragraphe 2 de l'article 11, lus conjointement avec l'article premier de la Convention, étant donné qu'elle a été licenciée alors qu'elle était en congé de maternité et qu'elle a donc fait l'objet d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe. Le Protocole facultatif est entré en vigueur pour l'État partie le 3 mai 2004. L'auteure est représentée par le Center for Promotion of Women's Rights – Her Rights.

Rappel des faits présentés par l'auteure

2.1 Depuis le 1^{er} janvier 2014, l'auteure était employée comme huissière par le Service principal de la justice de la ville de Navapolatsk. Son contrat d'un an a été

* Adoptées par le Comité à sa quatre-vingt-cinquième session (8-26 mai 2023).

** Les membres du Comité ci-après ont participé à l'examen de la présente communication : Brenda Akia, Hiroko Akizuki, Nicole Ameline, Marion Bethel, Leticia Bonifaz Alfonso, Rangita De Silva de Alwis, Corinne Dettmeijer-Vermeulen, Esther Eghobamien-Mshelia, Hilary Gbedemah, Yamila González Ferrer, Dafna Hacker Dror, Nahla Haidar, Dalia Leinarte, Marianne Mikko, Ana Pelaez Narvaez, Bandana Rana, Rhoda Reddock, Elgun Safarov, Genoveva Tisheva et Jie Xia.



prolongé par deux fois, jusqu'au 31 décembre 2015 et 31 décembre 2016, respectivement. Elle a accouché le 21 avril 2016 et son congé de maternité a été approuvé le 5 juillet 2016, pour une période allant jusqu'à l'âge de 3 ans de l'enfant, conformément à l'article 185 du code du travail de la République du Bélarus.

2.2 Le 22 août 2017, l'auteure a reçu une lettre de son employeur qui l'informait de changements essentiels dans les conditions de travail¹, à savoir que son poste serait supprimé et remplacé par un poste de personne référente/spécialiste des références dans le cadre de l'application du décret présidentiel n° 142 en date du 1^{er} mai 2017 portant optimisation du système des organes de l'État au Bélarus. L'auteure s'est vu proposer un nouveau poste, qui était un poste technique et non un poste de fonctionnaire comme celui d'huissière. Elle a décidé de refuser le nouveau poste et a été licenciée le 29 août 2017 pour refus d'accepter le changement des conditions de travail conformément aux paragraphes 2 et 5 de l'article 35 du Code du travail.

2.3 Le 1^{er} septembre 2017, l'auteure a déposé une plainte au civil auprès du Tribunal du district d'octobre à Vitebsk, dans laquelle elle demandait à être rétablie dans ses fonctions et à être indemnisée pour le préjudice moral subi. Elle a fait valoir que son licenciement pendant le congé de maternité était illégal et que la justification du licenciement donnée par l'employeur était erronée. L'employeur a justifié son licenciement par son refus d'accepter de nouvelles conditions de travail en vertu de l'article 32 du Code du travail ; cependant, elle a été essentiellement transférée à un nouveau poste, ce qui n'est pas couvert par l'article mentionné. Elle a soutenu qu'en raison du stress causé par le licenciement, elle avait dû appeler une ambulance et qu'elle avait perdu son lait.

2.4 Le 9 octobre 2017, le Tribunal de district d'octobre a rejeté la plainte de l'auteure. Le Tribunal a estimé que le licenciement lié à un changement des conditions de travail en vertu de l'article 35, paragraphe 2, alinéa 5, du Code du travail ne pouvait être considéré comme un licenciement à l'initiative de l'employeur et que, par conséquent, les garanties concernant les femmes en congé de maternité n'étaient pas applicables dans de tels cas.

2.5 À une date non précisée, l'auteure s'est pourvue en cassation devant le Tribunal régional de Vitebsk. Elle a souligné que quatre huissier(ère)s sur 12 avaient été licenciés par son employeur lors d'une réorganisation et que les critères de son transfert à un autre poste ne lui avaient pas été expliqués. Elle a avancé que son licenciement était discriminatoire en raison d'une présomption selon laquelle les femmes en congé de maternité ont moins besoin de leur emploi que les hommes. Le Tribunal régional a rejeté l'appel de l'auteure le 23 novembre 2017. L'auteure a formé un recours au titre de la procédure de contrôle auprès du Tribunal régional de Vitebsk le 21 mars 2018. Son recours a été rejeté le 20 avril 2018. Le 24 juin 2018, l'auteure a formé un recours en révision auprès de la Cour suprême, qui a été rejeté le 13 août 2018.

Teneur de la plainte

3.1 L'auteure affirme que ses droits au titre de l'article 2 a) à d) de la Convention ont été violés parce que l'État partie ne l'a pas protégée contre la discrimination, ne lui a pas assuré des voies de recours utiles et une indemnisation pour les dommages subis et n'a pas révisé la législation qui a conduit à son licenciement conformément aux principes de la Convention.

¹ L'article 32, paragraphe 2, du Code du travail définit les changements essentiels dans les conditions de travail. Conformément à l'article 32, paragraphe 1, l'employé(e) continue à travailler dans le cadre de sa spécialité, de sa qualification et de son poste.

3.2 L'auteure allègue une violation de l'article 5 de la Convention parce que les autorités, gênées par des préjugés établis, n'ont pas mis en évidence le cas de discrimination dans son licenciement et n'ont pas pris de mesures pour l'éliminer [art. 5 a)]. Elle affirme également que les autorités n'ont pas, au titre de l'alinéa b) de l'article 5, tenu compte de l'intérêt supérieur de l'enfant, qu'elle allaitait au moment du licenciement, ce qui lui a causé du stress et a entraîné une perte de lait.

3.3 L'auteure invoque une violation des alinéas a) et b) du paragraphe 1 et de l'alinéa a) du paragraphe 2 de l'article 11, lus conjointement avec l'article premier de la Convention. Elle allègue que son droit au travail et au libre choix de la profession ou du type de travail a été violé parce qu'elle a été licenciée illégalement et qu'elle a perdu son statut de fonctionnaire d'État à la suite d'une discrimination fondée sur son congé de maternité. Elle affirme que son licenciement alors qu'elle était en congé de maternité était discriminatoire au regard de l'article premier de la Convention, car les motifs pour lesquels elle a été licenciée touchent principalement les femmes.

Observations de l'État partie sur la recevabilité

4.1 Le 24 décembre 2019, l'État partie a communiqué ses observations sur la recevabilité de la communication. L'État partie conclut que la communication devrait être déclarée irrecevable au regard des paragraphes 1 et 2 c) de l'article 4 du Protocole facultatif.

4.2 L'État partie note que l'auteure n'a pas épuisé les recours internes, car elle n'a pas formé de recours au titre de la procédure de contrôle auprès du Bureau du Procureur régional de Vitebsk et auprès du Procureur général.

4.3 L'État partie fait valoir que les personnes victimes de discrimination dans le domaine de l'emploi peuvent porter plainte devant les tribunaux en vertu de l'article 14 du Code du travail. Il fournit également des statistiques sur les conflits du travail examinés par les tribunaux². Selon ces statistiques, plus de 30 % des pétitionnaires ont été rétablis dans leurs fonctions.

Commentaires de l'auteure sur les observations de l'État partie concernant la recevabilité

5.1 Le 23 janvier 2020, l'auteure a présenté ses commentaires sur les observations de l'État partie concernant la recevabilité.

5.2 L'auteure conteste l'argument avancé par l'État partie selon lequel la communication devrait être déclarée irrecevable pour non-épuisement de tous les recours internes disponibles. Elle conteste l'efficacité du recours formé au titre de la procédure de contrôle auprès du Bureau du Procureur régional de Vitebsk et du Procureur général et se réfère à la jurisprudence du Comité des droits de l'homme, qui ne considère pas le contrôle en révision par le Bureau du procureur comme tombant sous le coup des recours à épuiser, aux fins de la recevabilité.

5.3 L'auteure affirme également que le droit interne permet au Procureur de contester une décision de justice définitive auprès d'une juridiction supérieure. Elle précise que, bien que son affaire ait été largement médiatisée, le Bureau du Procureur n'a pris aucune initiative pour contester la décision finale du Tribunal dans son cas.

5.4 L'auteure informe également le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes que son ancien employeur diffuse des informations sur la plainte qu'elle a déposée auprès du Comité afin de nuire à son image sur son nouveau lieu de travail.

² En 2018, 9 162 affaires civiles ; en 2017, 10 919 affaires ; et en 2016, 12 843 affaires.

Observations de l'État partie sur le fond

6.1 Le 7 mai 2020, l'État partie a présenté ses observations sur le fond de la communication.

6.2 L'État partie rappelle que l'auteure a travaillé en tant qu'huissière de justice dans le Service de l'exécution des décisions de justice de Navapolatsk sur une base contractuelle. Par l'arrêté n° 206-k du 17 mai 2016, elle a obtenu un congé social pour s'occuper d'un enfant jusqu'à l'âge de 3 ans pour la période allant du 5 juillet 2016 au 19 avril 2019.

6.3 L'État partie présente un exposé détaillé du droit primaire et dérivé régissant les questions et les conflits du travail. Il explique qu'en vertu du paragraphe 1, de l'article 32, du Code du travail, l'employeur a le droit de modifier les conditions essentielles de travail pour des raisons industrielles, organisationnelles ou économiques justifiées, en le notifiant par écrit à l'employé(e) dans un délai déterminé. Conformément au paragraphe 3.2 du Décret présidentiel³ n° 5 en date du 15 décembre 2014 sur le renforcement des prescriptions qui s'appliquent aux cadres et aux employé(e)s des organisations, en 2017, l'employeur était tenu d'informer l'employé(e) au moins sept jours civils avant un changement dans les conditions matérielles d'emploi.

6.4 Le Décret présidentiel n° 142 en date du 1^{er} mai 2017 sur l'optimisation du système des organes de l'État (décret n° 142) a précisé les détails du licenciement des fonctionnaires pendant l'optimisation des organes de l'État, ainsi que les garanties supplémentaires prévues pour les employé(e)s dont les postes font l'objet d'une optimisation. En cas de divergence entre un décret présidentiel et une loi du Bélarus, la loi ne prévaut que si le pouvoir d'émettre le décret a été conféré par la loi⁴. L'article 5 du Code du travail prévoit que le Code du travail s'applique à l'emploi et aux relations connexes de certaines catégories de travailleur(se)s dans les cas et les limites prévus par des actes législatifs spéciaux définissant leur statut juridique. Le décret n° 142 est un texte législatif spécial qui définit la manière dont les organes publics doivent être rationalisés.

6.5 Conformément au décret n° 142 et à la résolution n° 334 du Conseil des ministres du 6 mai 2017 sur la mise en œuvre de mesures visant à optimiser le système des organes de l'État, le Ministère de la justice a publié l'ordonnance n° 109 du 30 juin 2017 sur l'approbation de la structure et du niveau des effectifs des organes territoriaux d'exécution, en vertu de laquelle la structure et les effectifs des organes territoriaux d'exécution judiciaire ont été approuvés, y compris le Service de l'exécution des décisions de justice de Navapolatsk, où l'auteure travaillait.

6.6 Alors que le tableau des effectifs de la division comptait huit postes d'huissier(ère) en août 2017, au 1^{er} septembre 2017, il en comprend quatre d'huissier(ère) et quatre de personne référente/spécialiste des références. Tous les postes d'huissier de la division sont occupés par des femmes. Le 22 août 2017, l'auteure a été avertie de la suppression de son poste d'huissière et s'est donc vu proposer un autre emploi en tant que spécialiste des références au sein du Service de l'exécution des décisions de justice de Navapolatsk à compter du 1^{er} septembre 2017. Elle a donc été dûment informée des changements intervenus dans la structure et le personnel dudit Service en raison de l'optimisation du système des organes de l'État. L'État partie fait valoir que l'employeur a pris des mesures pour garantir son emploi. Toutefois, l'auteure a refusé d'être transférée au poste de personne référente proposé.

³ Conformément à l'article 1 de la loi de la République du Bélarus sur les actes juridiques normatifs de la République du Bélarus, un décret présidentiel est un acte législatif.

⁴ Article 137 (3) de la Constitution de la République du Bélarus.

6.7 L'État partie affirme que, compte tenu des raisons invoquées ci-dessus, l'employeur avait des motifs juridiques de mettre fin à la relation de travail avec l'auteure, conformément à l'alinéa 5 du paragraphe 2 de l'article 35 du Code du travail⁵.

6.8 Lorsqu'il a décidé de transférer des employé(e)s d'un poste d'huissier(ère) à un poste de spécialiste des références, le Service principal de la justice du Comité exécutif régional de Vitebsk s'est appuyé sur des critères comme l'ancienneté, le professionnalisme et l'expérience au poste d'huissier(ère), tels qu'ils ont été évalués par l'employeur. Les indicateurs de l'auteure étaient inférieurs à ceux des autres huissier(ère)s du Service. Cela est également confirmé par le fait que, le 26 novembre 2015, l'employeur a envisagé de mettre fin à l'emploi de l'auteure sur la base de ses prestations, ce qui lui a été notifié en conséquence. Toutefois, après que l'auteure eut présenté un certificat de grossesse, son contrat a été prolongé conformément au droit du travail⁶.

6.9 L'État partie conteste la véracité des informations fournies par l'auteure dans sa communication concernant l'attribution qui lui a été faite de la classe la plus élevée de la fonction publique. Selon l'État partie, le 29 janvier 2014, l'auteure a été promue à la septième classe de fonctionnaire⁷. Le fait que son contrat ait été prolongé sur présentation d'un certificat de grossesse et que son employeur lui ait donné la possibilité d'être employée dans les conditions d'optimisation du système d'administration publique pendant son congé de maternité indique que l'argument selon lequel son licenciement était fondé sur des stéréotypes liés au genre ne tient pas.

6.10 En ce qui concerne les allégations de violation des alinéas a) du paragraphe 1 et de l'alinéa a) du paragraphe 2 de l'article 11, lus conjointement avec l'article premier de la Convention, l'État partie répond qu'en vertu des paragraphes 1 et 2 de l'article 41 de la Constitution, les citoyens se voient garantir le droit au travail comme moyen le plus digne de s'affirmer, ou le droit de choisir une profession, une occupation et un travail en fonction de leur vocation, de leurs capacités, de leur éducation et de leur formation et en fonction des besoins sociaux ; à des conditions de travail saines et sûres; et à une protection égale des droits et des intérêts légitimes sans aucune discrimination. La politique de l'État en matière de promotion de l'emploi vise à garantir l'égalité des chances pour tous les citoyens, indépendamment du sexe, de la race, de la nationalité, de la langue, des convictions religieuses ou politiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance à des syndicats ou à d'autres associations bénévoles, de la situation patrimoniale ou professionnelle, de l'âge, du lieu de résidence ou des handicaps physiques ou mentaux, pour autant qu'ils n'entravent pas l'accomplissement des tâches professionnelles correspondantes ou d'autres circonstances sans rapport avec les qualités de l'entreprise.

6.11 Conformément au paragraphe 1 de l'article 8 de la Convention concernant la révision de la Convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952⁸, il est illégal pour un employeur de licencier une femme pendant sa grossesse ou son

⁵ Le refus d'un(e) salarié(e) de poursuivre son travail en raison d'une modification des conditions matérielles de travail.

⁶ L'article 2615 du Code du travail stipule l'obligation pour l'employeur de prolonger la durée du contrat d'une femme enceinte, avec son consentement, pour la durée de la grossesse ou pour une autre période convenue par les parties ; et d'une femme qui travaille et qui est en congé de maternité, une mère (père au lieu de mère, tuteur) qui est en congé de maternité pour s'occuper d'un enfant de moins de 3 ans, au moins jusqu'à la fin de ces congés.

⁷ En vertu du paragraphe 2 de l'article 11 de la loi relative à la fonction publique au Bélarus, 12 classes sont établies pour les fonctionnaires, la douzième étant la plus basse.

⁸ Signée à Genève le 15 juin 2000.

absence du travail dans le cadre du congé prévu aux articles 4 ou 5 de la Convention ou dans la période suivant son retour au travail fixée par la législation nationale, sauf en cas de licenciement pour des raisons non liées à la grossesse ou à l'accouchement et à ses conséquences ou à l'allaitement d'un nourrisson.

6.12 L'État partie fait valoir que sa législation contient des règles restrictives sur le licenciement des femmes enceintes et des femmes en congé de maternité. En vertu du paragraphe 2, de l'article 43, du Code du travail, un(e) salarié(e) ne peut être licencié(e) à l'initiative de l'employeur pendant une période d'incapacité temporaire de travail (sauf en cas de licenciement en vertu du paragraphe 6 de l'article 42 du Code du travail) ou lorsque le(la) salarié(e) est en congé. Les motifs de licenciement à l'initiative de l'employeur sont énumérés à l'article 42 du Code du travail. Au titre de l'article 268 du Code du travail, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail d'une femme enceinte ou d'une femme ayant des enfants de moins de 3 ans, sauf en cas de liquidation de l'entreprise, de résiliation d'une succursale, d'un bureau de représentation ou d'une autre subdivision distincte de l'entreprise située dans une autre région, ou de résiliation d'un(e) travailleur(se) indépendant(e), ou pour les motifs prévus aux paragraphes 4, 5, 7 et 9 de l'article 42, ou à l'article 47 du Code du travail. L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail d'une mère célibataire ayant des enfants âgés de 3 à 14 ans (ou des enfants handicapés âgés de moins de 18 ans), sauf en cas de liquidation de l'organisation, de fermeture d'une succursale, d'un bureau de représentation ou d'un autre site de l'organisation, de fermeture d'une entreprise individuelle, ou pour les motifs prévus aux paragraphes 2, 4, 5, 7 et 9 de l'article 42, ou à l'article 47 du Code du travail.

6.13 La cessation de la relation de travail avec l'auteure sur la base des paragraphes 2 et 5 de l'article 35 du Code du travail⁹ (refus du (de la) salarié(e) de continuer à travailler en raison d'un changement dans les conditions matérielles de travail) n'est pas liée au fait qu'elle était en congé parental et ne constitue pas un licenciement à l'initiative de l'employeur. Ainsi, la procédure et les conditions prévues à l'article 43 du Code du travail (pour les cas de licenciement à l'initiative de l'employeur) ne s'appliquent pas.

6.14 L'auteure estime que son licenciement est illégal car l'employeur l'a licenciée alors qu'elle s'occupait d'un enfant de moins de 3 ans, ce qui, souligne-t-elle, constitue une période d'incapacité temporaire de travail, conformément au décret n° 569 du Conseil des ministres du 28 juin 2013. L'État partie note que l'alinéa 2.1 du Règlement relatif à la procédure d'octroi de prestations en cas d'incapacité temporaire de travail et de maternité, approuvé par la décision n° 569 du Conseil des ministres du 28 juin 2013, prévoit l'octroi d'une allocation d'incapacité temporaire pour s'occuper d'un enfant de moins de 3 ans en cas de maladie de la mère ou d'une autre personne qui s'occupe de l'enfant. En ce qui concerne la mère, l'article 185 du Code du travail accorde aux femmes qui travaillent, quelle que soit leur ancienneté, un congé pour s'occuper d'un enfant jusqu'à l'âge de 3 ans après la fin de leur congé de maternité, si elles le souhaitent. Par conséquent, cette femme n'est pas en incapacité temporaire de travail.

6.15 Lorsqu'elles s'occupent d'un enfant de moins de 3 ans, les travailleuses en congé de maternité et les personnes sans activité professionnelle qui s'occupent d'un enfant de moins de 3 ans bénéficient du même montant de garanties de l'État. Étant donné que l'auteure n'a pas commencé à travailler à la fin de son congé de maternité, mais qu'elle a pris ce congé pour s'occuper d'un enfant de moins de 3 ans (c'est-à-

⁹ Le refus d'un(e) salarié(e) de continuer à travailler en raison d'un changement dans les conditions matérielles d'emploi.

dire qu'elle n'avait pas de revenu d'emploi sous forme de salaire), sa situation financière n'a pas changé du fait de son licenciement pendant cette période.

6.16 L'État partie affirme que, pendant la période de prise en charge d'un enfant de moins de 3 ans au Bélarus, une aide sociale et économique est fournie à toutes les catégories de personnes qui s'occupent d'un enfant. Compte tenu des circonstances de l'affaire, l'État partie considère comme dénués de tout fondement les arguments selon lesquels le transfert au poste de référente/spécialiste des références pourrait nuire à sa situation professionnelle et à sa promotion ultérieure, et restreindre son droit de choisir son emploi et sa liberté de l'accepter.

6.17 L'État partie note également que, conformément à l'article 45 de la loi de la République du Bélarus relative à la fonction publique au Bélarus, l'ancienneté est prise en compte lors de l'attribution des notes des fonctionnaires ; de l'établissement de primes d'ancienneté ; de la détermination de la durée du congé supplémentaire ; du départ à la retraite ; du versement de l'indemnité de licenciement dans les cas prévus par la présente loi ; et de la désignation des pensions et de l'allocation mensuelle en espèces. Dans ce cas, les périodes d'emploi comptabilisées (c'est-à-dire incluses) dans la durée du service public sont additionnées indépendamment de la période d'interruption de travail. Lorsqu'un(e) fonctionnaire réintègre la fonction publique dont il (elle) a démissionné, il (elle) conserve également la classe qui lui a été attribuée¹⁰. En conséquence, si l'auteur devait réintégrer la fonction publique à l'avenir, elle conserverait sa classe de fonctionnaire, à moins qu'une classe supérieure ne soit prévue dans le nouveau poste, et toutes ses années de service seraient prises en compte pour l'octroi des garanties matérielles et sociales susmentionnées. Dans ce contexte, l'argument de l'auteur concernant la perte de tous les avantages acquis et accumulés au cours de son service en raison de son licenciement ne tient pas.

6.18 En ce qui concerne les allégations au titre de l'article 5 de la Convention, l'État partie déclare que sa législation du travail respecte l'égalité entre les hommes et les femmes dans les relations de travail. Le Code du travail interdit la discrimination dans les relations de travail. Son article 14 stipule que la discrimination, définie comme une limitation des droits du travail ou l'obtention d'avantages fondés sur le sexe, la race, l'origine nationale ou sociale, la langue, les convictions religieuses ou politiques, l'appartenance ou la non-appartenance à des syndicats ou à d'autres associations publiques, la situation patrimoniale ou professionnelle, l'âge, le lieu de résidence, les handicaps physiques ou mentaux n'empêchant pas l'accomplissement des tâches professionnelles respectives, ou d'autres circonstances sans rapport avec l'entreprise, est interdite. Les clauses discriminatoires des conventions collectives sont invalides. Les distinctions, exceptions, préférences ou restrictions ne sont pas considérées comme des discriminations si : a) elles sont fondées sur les exigences inhérentes à l'emploi ; ou b) nécessitées par une prise en charge particulière par l'État de personnes ayant besoin d'une protection sociale et juridique accrue (femmes, mineur(e)s, personnes handicapées, personnes touchées par la catastrophe de Tchernobyl, etc.).

6.19 Les personnes qui estiment avoir été victimes de discrimination dans le cadre de relations de travail ont le droit de s'adresser à un tribunal pour obtenir l'élimination de la discrimination. En outre, cette liste de situations discriminatoires est non limitative : toute condition qui n'est pas liée à des qualités commerciales et qui n'est pas subordonnée aux détails de la fonction ou du statut d'un(e) employé(e) peut être considérée comme discriminatoire, ce qui peut constituer un motif pour tenir l'employeur pour responsable conformément à la législation du Bélarus. L'article 185

¹⁰ Paragraphe 6 de l'article 13, de la loi de la République du Bélarus relative à la fonction publique au Bélarus.

du Code du travail stipule que le congé pour s'occuper d'un enfant jusqu'à l'âge de 3 ans est accordé, au choix de la famille, au père qui travaille ou à un autre parent ou membre de la famille de l'enfant si la mère de l'enfant travaille (service), étudie (lorsqu'elle reçoit un enseignement professionnel, secondaire spécialisé, supérieur ou postuniversitaire à temps plein), suit une formation clinique en résidence à temps plein ou est entrepreneuse individuelle, notaire ou avocate. Par conséquent, la loi donne à la famille le droit de décider quel parent qui travaille s'occupera de l'enfant et sera donc en congé parental jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans. Le père en congé parental bénéficie des mêmes garanties que la mère.

6.20 L'allocation mensuelle d'assurance sociale de l'État est accordée et versée pendant la durée du congé pour s'occuper d'un enfant jusqu'à l'âge de 3 ans, conformément à la procédure établie par la loi. Le congé pour s'occuper d'un enfant jusqu'à l'âge de 3 ans est prévu dans la durée du service, ainsi que dans la durée du travail dans la spécialité, la profession et le poste, conformément à la législation. Toutefois, le congé parental n'est pas obligatoire. Une personne en congé parental peut travailler à temps plein ou à temps partiel. Afin d'améliorer encore la législation en termes d'égalité des droits et des chances dans le domaine des relations de travail, y compris celles liées à l'éducation des enfants, des modifications du Code du travail ont été introduites par la loi de la République du Bélarus relative à la modification des lois, qui est entrée en vigueur le 28 janvier 2020, en particulier : l'octroi d'un congé de paternité à la naissance d'un enfant ; l'octroi à un père (beau-père) élevant deux enfants ou plus âgés de moins de 14 ans (un enfant handicapé âgé de moins de 18 ans) le droit d'utiliser son congé avant l'expiration des six mois d'emploi auprès de l'employeur ; l'octroi à un père (beau-père) élevant un enfant handicapé de moins de 18 ans le droit de planifier des vacances d'été ou un autre moment propice ; l'extension des garanties prévues pour les femmes mères qui travaillent aux parents célibataires qui élèvent des enfants ; et l'établissement de dispositions prévoyant que les femmes ayant des enfants de moins de trois ans peuvent être tenues de faire des heures supplémentaires, de travailler les jours fériés et les jours de congé, les week-ends et d'effectuer des voyages d'affaires avec leur consentement donné par écrit.

6.21 L'État partie estime dénué de tout fondement l'argument selon lequel la non-adoption de mesures législatives et autres (absence de loi sur l'égalité des hommes et des femmes, législation antidiscriminatoire complète) interdisant toute discrimination à l'égard des femmes a conduit à une violation des droits du travail de l'auteure pour des motifs discriminatoires. La politique de l'État partie vise à garantir l'égalité des chances pour tous les citoyens, indépendamment du sexe et de l'âge, dans l'exercice du droit à l'emploi et au travail. La Constitution garantit aux citoyens le droit, sans aucune discrimination, à une protection égale de leurs droits et de leurs intérêts légitimes¹¹. Le droit à une protection égale des droits et des intérêts légitimes sans discrimination est inscrit dans le Code civil de la République du Bélarus¹², le Code des infractions administratives¹³, le Code de procédure pénale¹⁴ et plusieurs autres lois.

6.22 L'État partie se réfère également au paragraphe 3 de l'article 3 du Code pénal, qui stipule que les personnes ayant commis des infractions sont égales devant la loi et considérées comme responsables sur le plan pénal indépendamment de leur sexe, de leur race, de leur ethnie, de leur langue, de leur origine, de leur condition économique ou de leur statut officiel, de leur lieu de résidence, de leur point de vue sur la religion, de leurs croyances, de leur appartenance à des associations publiques

¹¹ Article 22 de la Constitution.

¹² Article 2 de la Constitution.

¹³ Article 2.12 de la Constitution.

¹⁴ Article 20 de la Constitution.

et autres facteurs. Une disposition similaire est contenue dans la section 3 de l'article 4.2 du Code des infractions administratives. L'article 190 du Code pénal établit la responsabilité d'un individu pour toute violation délibérée, directe ou indirecte, ou toute restriction des droits et libertés, ou encore pour le fait d'accorder des avantages directs ou indirects à une personne – sur la base de son sexe, de sa race, de son ethnicité, de sa langue, de ses origines, de sa condition économique ou de son statut officiel, de son lieu de résidence, de son point de vue sur la religion, de ses croyances ou de son appartenance à des associations publiques – portant atteinte, de manière importante, aux droits, aux libertés et aux intérêts légitimes d'un citoyen.

6.23 Les garanties constitutionnelles du droit des citoyennes et citoyens au travail et au libre choix de la profession, de l'occupation et du travail, ainsi que le principe d'égalité dans l'exercice de ces droits sont également inscrits dans la législation du travail. En vertu du paragraphe 1 de l'article 14 du Code du travail, la discrimination, définie comme une limitation des droits du travail ou l'obtention d'avantages fondés sur le sexe, la race, l'origine nationale ou sociale, la langue, les convictions religieuses ou politiques, l'appartenance ou la non-appartenance à des syndicats ou à d'autres associations publiques, la situation de fortune ou d'emploi, l'âge, le lieu de résidence, les handicaps physiques ou mentaux n'empêchant pas l'accomplissement des tâches professionnelles respectives, ou d'autres circonstances sans rapport avec les fonctions spécifiques de l'emploi, est interdite. La discrimination n'est autorisée ni dans les actions spécifiques, ni dans les dispositions de la législation, des conventions collectives ou d'autres actes juridiques locaux, ni dans les contrats de travail concernant toute relation de travail (recrutement, transferts, résiliation du contrat de travail, rémunération, conditions et protection du travail). Les personnes qui estiment avoir fait l'objet d'une discrimination dans le cadre d'une relation de travail ont le droit de demander à un tribunal d'y mettre fin¹⁵. Un litige découlant d'une relation de travail peut être porté devant un tribunal par un(e) employé(e), un(e) procureur(e), un syndicat défendant les droits et les intérêts légalement protégés de ses membres, ou d'autres organisations et citoyens dans les cas prévus par la législation de l'État partie. Les salariés sont dispensés de payer les frais de justice dans les conflits du travail individuels¹⁶, il est interdit de refuser un contrat de travail à une femme au motif de sa grossesse ou du fait qu'elle est la mère d'enfants de moins de 3 ans, ou, dans le cas d'une mère célibataire, parce qu'elle a un enfant de moins de 14 ans (ou un enfant handicapé de moins de 18 ans)¹⁷. Si un(e) employeur(se) refuse un contrat de travail à ces catégories de femmes, il ou elle doit leur en communiquer les raisons par écrit. Le refus d'un contrat de travail peut faire l'objet d'un recours en justice.

6.24 L'État partie note en outre que le Présidium de la Cour suprême a adopté la décision n° 7 du 5 décembre 2017 sur la pratique de l'application par les tribunaux de la législation réglementant le travail des femmes et des employés ayant des responsabilités familiales, fondée sur la généralisation de la pratique des tribunaux et la discussion des questions relatives à la mise en œuvre des règles interdisant la discrimination dans les relations de travail, ainsi qu'au respect des garanties de travail pour les femmes et les employés ayant charge de famille. Le Présidium de la Cour suprême a demandé aux tribunaux de vérifier minutieusement devant les tribunaux chaque argument d'un(e) employé(e) concernant une discrimination de la part de l'employeur(se) dans le cadre des relations de travail. Il est conseillé aux tribunaux de prendre en considération l'ensemble des droits et garanties prévus par la législation du travail, ainsi que par les actes juridiques normatifs locaux de l'employeur(se) pour

¹⁵ Conformément à l'article 14 (4) du Code du travail.

¹⁶ Conformément à l'article 241 (4) du Code du travail et à l'article 257, alinéa 1.6.1 du Code des impôts.

¹⁷ Conformément à l'article 268 (1) du Code du travail.

les femmes salariées et les autres salariés ayant charge de famille. Le fait de licencier sciemment une personne de manière illégale est puni par l'article 199 du Code pénal.

6.25 L'État partie note qu'il met systématiquement en œuvre des mesures pratiques visant à éliminer progressivement les stéréotypes historiquement établis dans la répartition des rôles familiaux en matière de soins et d'éducation des enfants. C'est ainsi que les femmes qui ont été davantage détournées du marché du travail en raison de leurs responsabilités familiales, bénéficient de garanties de promotion de l'emploi. Le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes et diminue progressivement (selon une enquête par sondage de l'Organisation internationale du Travail auprès des ménages réalisée en mai 2018, le taux de chômage des femmes était de 3,5 % (5,8 % pour les hommes) et en 2016, il était de 4,2 % (7,5 % pour les hommes). En outre, les activités visant à améliorer la législation ont pour but d'accroître l'égalité dans l'emploi et les relations familiales. Sur cette base, l'État partie garantit l'égalité des droits entre les hommes et les femmes, le droit au travail en tant que droit inaliénable de toute personne, le droit au libre choix de la profession ou du type de travail et la garantie de l'emploi. En conclusion, l'État partie maintient que les griefs de l'auteure concernant la violation de ses droits au titre des alinéas a) et c) de l'article premier, des alinéas a) à d) de l'article 2 et du paragraphe 1 de l'article 11 de la Convention ne sont pas fondés.

Commentaires de l'auteure sur les observations de l'État partie concernant le fond

7.1 Le 11 juillet 2020, l'auteur a présenté ses commentaires sur les observations de l'État partie concernant le fond.

7.2 Selon l'auteure, le décret n° 142 auquel l'État partie se réfère n'a pas été accessible aux fonctionnaires et n'a pas été mis à leur disposition pour examen. Le décret n'a pas été mis à la disposition de l'auteure, même après l'introduction de sa requête auprès du tribunal. En outre, l'auteure affirme avoir subi une discrimination indirecte, car l'adoption du décret a entraîné des conséquences discriminatoires pour elle, notamment son licenciement injustifié alors qu'elle était en congé de maternité.

7.3 L'auteure soutient que la protection des droits des femmes qui ont été violés, ainsi que l'examen des plaintes ou des informations relatives à leur violation, ne relèvent ni de la compétence ni de la priorité de l'Alliance des femmes du Bélarus. Elle n'a pas non plus connaissance de cas réels de protection réussie des droits des femmes et de rétablissement de la justice sociale par l'intermédiaire de l'Alliance. En outre, les grands axes de travail prioritaires de cette dernière sont de nature éducative et humanitaire, ce qui souligne le stéréotype dominant selon lequel les femmes sont des « gardiennes du foyer », ainsi que son caractère pro-étatique, qui écarte la possibilité de fournir une assistance juridique en cas de violation des droits individuels par l'État.

7.4 L'auteure a toutefois reconnu l'initiative des autorités de l'État partie et accédé au souhait de l'Alliance des femmes du Bélarus d'examiner la situation. Elle considère néanmoins que la réunion avec la Présidente de l'Alliance des femmes du Bélarus de Navapolatsk a été inefficace et inutile, car l'Alliance n'a pris aucune autre mesure pour protéger ses droits. L'information contenue dans la note explicative selon laquelle elle n'avait rien à reprocher à son ancien employeur est liée à la question abstraite de la Présidente de l'organisation de la ville de Navapolatsk de l'Alliance des femmes du Bélarus : « Qu'est-ce que l'auteure essaie d'obtenir avec sa plainte ? Aucune question spécifique n'a été posée sur l'ancien employeur de l'auteure, notamment sur le fait de savoir si elle avait une plainte à l'encontre de l'ancien employeur. Ainsi, l'information selon laquelle l'auteure n'avait aucun recours contre

son ancien employeur constitue une interprétation vague de ses propos selon lesquels elle veut obtenir justice ».

7.5 En ce qui concerne l'explication écrite du Chef du Service de l'exécution des décisions de justice de Navapolatsk, l'ancien employeur de l'auteure, sur l'absence de menaces et de pressions, l'auteure déclare que cette explication écrite a conduit à une conversation avec son nouvel employeur au sujet de la présentation d'une plainte au Comité. Étant donné que le nouvel employeur de l'auteure est également une entité publique et qu'il est supervisé par son ancien employeur, le Service principal de la justice de la région de Vitebsk, l'auteure réaffirme qu'en soumettant sa plainte au Comité, elle n'a commis aucune infraction, mais qu'elle a fait usage du droit que lui confère l'article 61 de la Constitution de s'adresser à un organe international pour la protection de ses droits. Selon l'auteure, il est difficile de savoir qui a entamé l'exposé des motifs, si l'initiative est venue d'une seule personne ou si un groupe de travail a été mis en place pour enquêter sur l'incident, et si c'est le cas, pourquoi aucun témoin de l'incident n'a été interrogé, ni pourquoi les résultats de l'enquête n'ont pas été portés à son attention. Elle affirme que ni son ancien employeur ni l'État partie n'ont ouvert ou mené une enquête complète et impartiale sur les faits qu'elle a exposés dans sa communication.

7.6 L'auteure fait valoir que, malgré les menaces et les pressions exercées par son ancien employeur et les informations dont disposait son nouvel employeur concernant sa plainte devant le Comité, elle s'est vu proposer une prolongation de deux ans de son contrat de travail en juin 2020. Elle se dit satisfaite des conditions créées par son employeur actuel et des relations actuelles avec ses supérieurs. Elle souligne que la période de prolongation de deux ans coïncide avec une disposition de droit interne¹⁸ qui consacre le caractère obligatoire de la prolongation du contrat de travail avec le consentement de la mère de l'enfant, pour une période ne se terminant pas avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 5 ans. Étant donné que son enfant aura 5 ans dans deux ans, et que son licenciement maintenant serait impossible et illégal, l'auteure reste néanmoins préoccupée par le fait que des représailles pourraient être exercées pour avoir déposé une plainte auprès du Comité, ce qui pourrait conduire à une perte d'emploi au bout de deux ans.

7.7 En ce qui concerne sa classe et ses avantages dans la fonction publique, l'auteure considère que, bien que les arguments de l'État partie soient théoriquement valables, il est peu probable qu'elle continue à travailler dans la fonction publique de sa ville natale en raison de l'hostilité de l'État partie, ce qui la prive automatiquement de la possibilité de poursuivre sa carrière en tant que fonctionnaire et de bénéficier des avantages mentionnés par l'État partie. Quant à l'information relative à la note la plus élevée attribuée à l'auteure, contestée par l'État partie comme étant fautive, elle regrette l'erreur et s'excuse pour la fautive déclaration involontaire qu'elle a faite au Comité.

7.8 Au sujet de la violation de ses droits au titre des alinéas a) et c) du paragraphe 1 et de l'alinéa a) du paragraphe 2 de l'article 11 de la Convention, l'auteure fait valoir que la position de l'État partie n'est pas fondée et que son licenciement est discriminatoire. Dans sa notification du 30 novembre 2015, l'État partie a indiqué que le contrat de l'auteure qui allait du 1^{er} janvier 2014 pour une période d'un an, renouvelable jusqu'au 31 décembre 2015, ne serait pas renouvelé par la suite. Par conséquent, à l'expiration dudit contrat, la relation de travail a été rompue en raison de l'expiration du contrat de travail à durée déterminée, sur la base du paragraphe 2 de l'article 35 du Code du travail. Cette notification ne contenait pas de motif de non-

¹⁸ Paragraphe 2 du Décret n° 180 du Président de la République du Bélarus en date du 12 avril 2000.

renouvellement du contrat de l'auteure. Aussi ne peut-il pas s'agir d'une indication des prestations inférieures de l'auteure par rapport à d'autres huissier(ère)s.

7.9 L'auteure explique que, si son employeur avait effectivement eu l'intention de la licencier en raison de ses mauvais états de service, la base de cette décision aurait été le paragraphe 3 de l'article 42, du Code du travail : « non-conformité d'un(e) employé(e) avec le poste occupé ou le travail effectué ». Le paragraphe 3 de l'article 42 du Code du travail concerne le « non-conformité du (de la) salarié(e) avec le poste occupé ou le travail effectué en raison d'un manque de qualification l'empêchant de continuer à exercer l'emploi en question ». L'inaptitude d'un(e) salarié(e) à son poste de travail est déterminée par des éléments objectifs. Elle doit être déterminée sur la base de faits spécifiques confirmant que le(la) salarié(e)n'effectue pas correctement le travail prévu par le contrat de travail. L'auteure souligne que, dans ce cas, l'expérience et l'ancienneté ne sont pas pertinentes car la qualification, conformément à l'article 1 du Code du travail, est « le niveau de formation générale et spéciale du (de la) salarié(e), confirmé par les types de documents (certificat, diplôme, etc.) établis par la loi ». L'auteure affirme donc que l'argument de l'État partie selon lequel son ancienneté, son professionnalisme et son expérience sont inférieurs à ceux des autres huissier(ère)s du Service est subjectif, car l'État partie n'a pas apporté la preuve du contraire et parce que les critères susmentionnés n'ont jamais été portés à son attention. Il n'y a pas eu de comparaison des données sur l'ancienneté, le professionnalisme ou l'expérience du travail d'autres huissier(ère)s dont les postes avaient été maintenus avec les données correspondantes de l'auteure dont le poste avait été supprimé.

7.10 L'auteure déclare également que la plupart des postes d'huissier(ère)s dans l'État partie sont occupés par des femmes et que l'équipe de son ancien employeur n'était constituée que d'huissières¹⁹, de sorte qu'il n'était en fait possible de licencier que des femmes. Selon elle, cela traduit une tendance à la ségrégation liée au genre dans les procédures d'application des lois. L'auteure souligne ainsi qu'elle n'était pas la seule fonctionnaire. Elle fait valoir que l'État partie n'a pas prouvé que ses prestations étaient inférieures à celles des autres employés du Service et qu'il n'a pas répondu de manière adéquate aux arguments de discrimination présentés devant les tribunaux.

7.11 Quant à sa situation financière, l'auteure soutient qu'elle a changé pendant son congé de maternité, puisqu'après son licenciement, elle a été contrainte de payer la valeur résiduelle de l'uniforme de travail²⁰. L'auteure réaffirme que son licenciement a violé son droit au travail et constitue une discrimination indirecte fondée sur le fait qu'elle est en congé de maternité, ce qui est contraire aux alinéas a) et c) du paragraphe 1 et à l'alinéa a) du paragraphe 2 de l'articles 11 de la Convention.

7.12 L'auteure soutient que l'État partie se contente d'énumérer les règles énoncées dans la législation nationale sans faire référence à une quelconque application de la loi. L'État partie a recours à la tactique consistant à faire fi de ses arguments, déjà mis en avant lors de la défense de ses droits au niveau national.

7.13 Elle affirme que le droit du travail de l'État partie confère à la mère le rôle principal dans les soins apportés au nouveau-né, en se référant aux articles contenus dans le chapitre 19 du Code du travail, sur les particularités de la réglementation du travail des femmes et des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Les dispositions envisagées pour faciliter l'emploi des parents s'adressent principalement

¹⁹ Fait confirmé par des sources d'information accessibles au public de la région de Gomel, de la région de Brest et du district de Minsk.

²⁰ Ce montant s'élevait à 282,93 roubles biélorusses (l'équivalent de 122,44 euros au moment du paiement), soit 101 % de son allocation mensuelle pour la garde d'un enfant de moins de 3 ans.

aux femmes, quel que soit leur situation matrimoniale. L'article 271 prévoit des garanties pour les pères, les parents isolés, les autres membres de la famille, les membres de la famille de l'enfant et les tuteurs (c'est-à-dire les gardiens). Le libellé de la disposition et l'ordre des membres de la famille énumérés prévoient également que la hiérarchie en matière d'« accès » à la garde d'enfants commence par la mère, suivie de la belle-mère, si le congé n'est pas accordé au père qui travaille, d'un autre parent et d'un membre de la famille de l'enfant, et est également transférée aux mêmes personnes dans les cas où la mère n'est pas en mesure de s'occuper de l'enfant en raison d'un handicap ou d'une maladie congénitale du groupe I. Le paragraphe 1 de l'article 268 interdit le refus de conclure un contrat de travail et la réduction du salaire pour des motifs liés aux mères célibataires ayant des enfants de moins de 14 ans (un enfant handicapé de moins de 18 ans). La loi en vigueur à l'époque de la plainte de l'auteure ne prévoyait pas de garanties pour les pères célibataires ou d'autres personnes²¹. En ce qui concerne l'article 185 du Code du travail, bien que le droit des autres membres de la famille de prendre ce congé soit accordé, la structure et l'ordre du texte suggèrent que cet article est principalement axé sur les mères et secondairement sur les autres membres de la famille. La référence au rôle parental dans le Code du travail a été renforcée avec l'adoption des amendements audit Code entrés en vigueur le 28 janvier 2020. Il ressort clairement de l'analyse des dispositions du Code du travail que l'éducation des enfants et la gestion du ménage sont perçues comme des responsabilités féminines. L'interprétation de la législation nationale dans l'esprit du stéréotype de la femme « gardienne du foyer » était donc déjà inhérente au droit du travail. Selon l'auteure, afin d'éviter les stéréotypes, les tribunaux nationaux doivent renverser la charge de la preuve et appliquer l'interprétation et l'analyse de l'article 14 du Code du travail, qui contient une interdiction de la discrimination fondée sur le sexe. L'auteur réaffirme que son licenciement était fondé sur ce stéréotype.

7.14 Pour ce qui est de la violation de ses droits au titre des alinéas a) à d) de l'article 2 de la Convention, l'auteure affirme que l'État partie n'a pas de loi antidiscriminatoire complète et qu'il y a des lacunes dans la mise en œuvre pratique du principe de l'égalité des hommes et des femmes consacré par la législation nationale. L'auteure rappelle que l'absence de législation adéquate pour interdire tous les types de discrimination a été soulignée par cinq organes conventionnels des droits de l'homme des Nations Unies, dont le Comité²², ainsi que par la Rapporteuse spéciale sur la situation des droits de l'homme au Bélarus²³. En outre, en 2016, le Comité a noté avec préoccupation, dans ses observations finales sur le huitième rapport périodique du Bélarus, l'absence de toute décision de justice faisant référence aux dispositions de la Convention²⁴. L'auteure se réfère également à une enquête

²¹ La modification a été apportée en juillet 2019 en remplaçant « mère célibataire » par « parent isolé ».

²² Observations finales du Comité des droits économiques, sociaux et culturels concernant les quatrième, cinquième et sixième rapports périodiques, soumis en un seul document, du Bélarus (E/C.12/BLR/CO/4-6, par. 8) ; observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes sur le huitième rapport périodique du Bélarus (CEDAW/C/BLR/CO/8, par. 8 et 9) ; observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale concernant le rapport du Bélarus valant vingtième à vingt-troisième rapports périodiques (CERD/C/BLR/CO/20-23, par. 10 et 11) ; observations finales du Comité des droits de l'homme concernant le cinquième rapport périodique du Bélarus (CCPR/C/BLR/CO/5), par. 15 et 16 ; et observations finales du Comité des droits de l'enfant concernant le rapport du Bélarus valant cinquième à sixième rapports périodiques (CRC/C/BLR/CO/5-6, par. 15).

²³ Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la situation des droits de l'homme au Bélarus (A/HRC/41/52, par. 60).

²⁴ Observations finales sur le huitième rapport périodique du Bélarus (CEDAW/C/BLR/CO/8), par.10.

sociologique menée à la fin de l'année 2018²⁵, selon laquelle le pourcentage de requêtes adressées aux tribunaux dans les cas de discrimination fondée sur le sexe dans le domaine du travail est très faible. Seules 15,3 % des personnes interrogées étaient prêtes à faire valoir leurs droits face à une discrimination fondée sur le genre au travail, dont 16,5 % étaient prêtes à défendre leurs droits devant les tribunaux. L'une des raisons de l'absence de litiges en matière de discrimination devant les tribunaux est la conviction des personnes interrogées que les tribunaux ne reconnaissent pas la discrimination en tant que telle, mais aussi qu'il est impossible de prouver la discrimination et que, même en cas de décision judiciaire favorable, la relation de travail serait de nature hostile.

7.15 L'auteure soutient que l'adoption par le Présidium de la Cour suprême de la décision n° 7 n'a pas contribué à établir une protection effective contre un acte de discrimination. Elle a formé des recours au titre de la procédure de contrôle auprès du Tribunal régional de Vitebsk (21 mars 2018) et de la Cour suprême (24 juin 2018) à la suite de l'adoption de la décision n° 7. Malgré les références répétées de l'auteure à l'interdiction de la discrimination prévue par le droit interne et la Convention, les tribunaux ne l'ont pas appliquée. La Cour suprême est la seule juridiction dont la réponse à la plainte de l'auteure contient une référence au concept de discrimination dans les relations de travail. La Cour suprême a conclu que « la juridiction [inférieure] a raisonnablement estimé que les arguments de discrimination dans les relations de travail n'étaient pas fondés, étant donné que l'employeur ne vous [l'auteure] a pas privée du droit de continuer à travailler, que vous [l'auteure] vous êtes vu offrir le poste de spécialiste des références et le salaire correspondant à la liste du personnel ». Elle n'a pas examiné les arguments de discrimination sur le fond, n'a pas effectué de test de discrimination et sa conclusion n'est pas étayée par des références aux dispositions de la loi biélorussienne ou de la Convention. Par conséquent, l'auteure affirme que les tribunaux nationaux ne lui ont pas fourni une défense effective contre un acte discriminatoire.

7.16 L'auteure souligne que la Cour suprême note dans la décision n° 7 le lien entre les erreurs relevées dans l'examen des plaintes pour discrimination déposées par les employés contre leurs employeurs et la connaissance insuffisante qu'ont les juges de la législation régissant le travail des femmes et des travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi que la pratique judiciaire dans ce domaine. Compte tenu de ce qui précède, la Cour suprême, au paragraphe 5 de la décision n° 7, a chargé les tribunaux provinciaux (c'est-à-dire la ville de Minsk) d'examiner périodiquement la pratique des tribunaux relative à l'examen des litiges concernant la protection des droits des femmes en matière de travail et de prendre des mesures pour assurer l'application uniforme et correcte de la loi. Néanmoins, comme l'a indiqué la Cour suprême dans sa réponse du 29 juin 2020 à un appel du Center for Promotion of Women's Rights-Her Rights, il n'existe pas de statistiques sur les affaires de discrimination dans les relations de travail jugées par les tribunaux.

Délibérations du Comité

Examen de la recevabilité

8.1 Le Comité doit, conformément à l'article 64 de son règlement intérieur, déterminer si la communication est recevable au regard du Protocole facultatif.

8.2 Le Comité s'est assuré, comme il est tenu de le faire conformément au paragraphe 2 a) de l'article 4 du Protocole facultatif, que la même question n'avait

²⁵ Étude sur la situation de la discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail et à l'embauche, p. 19.

pas déjà été examinée ou n'était pas déjà en cours d'examen devant une autre instance internationale d'enquête ou de règlement.

8.3 Le Comité prend note de l'argument de l'État partie selon lequel la communication devrait être déclarée irrecevable au regard du paragraphe 1 de l'article 4 du Protocole facultatif pour non-épuisement des recours internes, car l'auteure n'a pas déposé de requête auprès du parquet pour contester les décisions des tribunaux. Il rappelle qu'en vertu du paragraphe 1 de l'article 4 du Protocole facultatif, il ne peut examiner aucune communication sans avoir vérifié que tous les recours internes ont été épuisés, à moins que la procédure de recours n'excède des délais raisonnables ou qu'il soit improbable que le(la) requérant(e) obtienne réparation par ce moyen. À cet égard, le Comité rappelle que le recours formé au titre de la procédure de contrôle auprès du parquet visant une décision de justice devenue exécutoire dépend du pouvoir discrétionnaire du Procureur et constitue un recours extraordinaire qui ne fait pas partie de ceux qui doivent être épuisés aux fins du paragraphe 1 de l'article 4 du Protocole facultatif²⁶. Il estime donc que les dispositions du paragraphe 1 de l'article 4 du Protocole facultatif ne l'empêchent pas d'examiner la présente communication.

8.4 N'ayant trouvé aucun obstacle à la recevabilité de la communication, le Comité procède à l'examen au fond.

Examen au fond

9.1 Conformément au paragraphe 1 de l'article 7 du Protocole facultatif, le Comité a examiné la présente communication en tenant compte de toutes les informations qui lui ont été communiquées par l'auteure et ses conseils et par l'État partie.

9.2 Le Comité note que l'État partie a contesté les griefs soulevés par l'auteure selon lesquels son licenciement reposait sur une discrimination fondée sur le sexe. Il note que son contrat d'un an a été prolongé deux fois – jusqu'au 31 décembre 2015 et, après son accouchement le 21 avril 2016, jusqu'au 31 décembre 2016. Le Comité note également que le congé de maternité de l'auteure a été approuvé pour la période allant jusqu'à l'âge de 3 ans de l'enfant.

9.3 Le Comité prend note en outre des arguments de l'État partie selon lesquels la réorganisation du lieu de travail de l'auteure a conduit à une autre offre d'emploi de la part de son employeur, et que son refus d'accepter la solution de rechange proposée à son poste d'huissière de justice a conduit à son licenciement. En particulier, le Comité prend note des précisions apportées par l'État partie selon lesquelles, alors qu'en août 2017 il y avait huit postes d'huissier(ère) dans le tableau des effectifs de la division de l'auteure, depuis le 1^{er} septembre 2017, le nouveau tableau des effectifs de la division comprend quatre postes d'huissier(ère) et quatre postes de personne référente/spécialiste des références ; tous les postes d'huissier(e) de la division étaient occupés par des femmes ; et le 22 août 2017, l'auteure a été avertie de la suppression de son poste d'huissière et s'est vu proposer un autre emploi en tant que spécialiste des références au Service de l'application des lois de Navapolatsk, qu'elle aurait pu occuper immédiatement à partir du 1^{er} septembre 2017. Le Comité prend acte en outre du fait que, selon la législation de l'État partie²⁷, si le(la) travailleur(se) ou l'employé(e) refuse d'accepter le nouveau poste proposé par l'employeur, ce refus peut constituer un motif valable de licenciement. Il note également que l'État partie,

²⁶ Voir, *mutatis mutandis*, *Malei c. Bélarus* (CCPR/C/129/D/2404/2014), par. 8.4., *V.P. c. Bélarus* (CEDAW/C/79/D/131/2018, par. 6.3), *Grygory Gryk c. Bélarus* (CCPR/C/136/D/2961/2017, par. 6.3) ; *Andrei Tolchin c. Bélarus* (CCPR/C/135/D/3241/2018, par. 6.3) ; et *Natalya Shchukina c. Bélarus* (CCPR/C/134/D/3242/2018, par. 6.3).

²⁷ Code du travail, articles 35 (5) et 36.

conformément à sa législation, a proposé à l'auteure un poste de fonctionnaire au sein de l'organe exécutif, ce qu'elle a accepté.

9.4 Le Comité prend note des griefs de l'auteure qui affirme avoir été victime de violations des droits garantis par les alinéas a) à d) de l'article 2, des alinéas a) et b) de l'article 5 et des alinéas a) et c) du paragraphe 1 et de l'alinéa a) du paragraphe 2 de l'article 11, lus conjointement avec l'article premier de la Convention. Le Comité note que l'auteure se plaint de discrimination de la part de l'État partie parce que les autorités n'ont pas mis en évidence la discrimination dans son licenciement alors qu'elle était en congé de maternité et ont failli à leur mission de la protéger contre la discrimination parce que les motifs pour lesquels elle a été licenciée touchent principalement les femmes ; de lui accorder des voies de recours effectif et une indemnisation pour les dommages subis ; de réviser la législation qui a conduit à son licenciement conformément aux principes de la Convention ; et de prendre en compte l'intérêt supérieur de l'enfant, qu'elle allaitait au moment du licenciement.

9.5 Le Comité considère que la discrimination directe à l'égard des femmes constitue une différence de traitement explicitement fondée sur le sexe et les différences entre les genres. Il y a discrimination indirecte à l'égard des femmes lorsqu'une loi, une politique, un programme ou une pratique apparemment neutre à l'égard des hommes et des femmes a, dans la pratique, un effet discriminatoire sur les femmes, parce que la mesure apparemment neutre ne tient pas compte des inégalités préexistantes. Le Comité estime que pour soutenir le grief fondé sur la discrimination indirecte, il est nécessaire d'établir qu'une loi, une politique, un programme ou une pratique conduit à un effet discriminatoire sur les femmes, considérées comme un groupe.

9.6 Le Comité prend note de l'allégation de l'auteure selon laquelle le non-respect par les autorités de l'État partie de leur obligation de la protéger dans le cadre du conflit du travail a entraîné la perte de son emploi et du fait qu'elle n'a pas obtenu de réparation malgré les multiples plaintes et requêtes adressées aux tribunaux. Le Comité note qu'il ne ressort toutefois pas clairement de la communication en quoi l'auteure, en tant que femme, a été affectée de manière disproportionnée ou différente de toutes les autres huissières de justice. À cet égard, le Comité note qu'un employeur a le droit de modifier les conditions essentielles de travail pour des raisons industrielles, organisationnelles ou économiques justifiées, tandis que, lors de l'optimisation des organes de l'État, des garanties supplémentaires doivent être fournies aux employé(e)s dont les postes font l'objet d'une optimisation.

9.7 Le Comité note également que l'auteure a été avertie de la suppression de son poste d'huissière de justice et qu'elle s'est donc vu proposer un autre emploi en tant que spécialiste des références au sein du Service de l'exécution des décisions de justice, sans interruption de travail. Il relève que la cessation de la relation de travail avec l'auteure (refus d'une employée de continuer à travailler en raison d'un changement dans les conditions matérielles d'emploi) n'était pas liée au fait qu'elle était en congé de maternité et ne constituait pas un licenciement à l'initiative de l'employeur.

9.8. Compte tenu de ce qui précède et en l'absence de toute autre information pertinente dans le dossier, tout en ne sous-estimant pas l'allégation de l'auteure selon laquelle elle a été soumise à une discrimination indirecte fondée sur le sexe, le Comité ne peut pas établir le caractère discriminatoire des faits allégués dans la communication.

10. Par conséquent, agissant en vertu du paragraphe 3 de l'article 7 du Protocole facultatif, le Comité conclut que le licenciement de l'auteure n'a pas constitué une discrimination indirecte en violation des alinéas a) à d) de l'article 2, des alinéas a)

et b) de l'article 5 et des alinéas a) et c) du paragraphe 1 et de l'alinéa a) du paragraphe 2 de l'article 11, lus conjointement avec l'article premier de la Convention.
