

Loi Organique 3/2007, 22.3.07, - Égalité

JUAN CARLOS I

ROI D'ESPAGNE

A tous ceux qui verront et entendront la présente,

Sachez : Que je procède à sanctionner la Loi Organique ci-après, adoptée par les Cortès Générales (Parlement espagnol).

EXPOSÉ DES MOTIFS

I

L'article 14 de la Constitution espagnole proclame le droit à l'égalité et à la non-discrimination fondée sur le sexe. D'autre part, l'article 9.2 consacre l'obligation des pouvoirs publics de promouvoir les conditions pour que l'égalité de l'individu et des groupes auxquels il s'intègre soit réelle et effective.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe juridique universel reconnu dans de nombreux textes internationaux sur les droits de l'homme, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies en décembre 1979 et ratifiée par l'Espagne en 1983. Dans ce même contexte, il convient également de mentionner les progrès apportés par les conférences mondiales monographiques, comme celle de Nairobi en 1985 et celle de Beijing en 1995.

De même, l'égalité est un principe fondamental de l'Union Européenne. Depuis l'entrée en vigueur du Traité d'Amsterdam, le 1^{er} mai 1999, l'égalité entre les femmes et les hommes et l'élimination des inégalités entre les unes et les autres constituent un objectif qui doit être intégré dans toutes les politiques et actions de l'Union et de ses membres.

Sous couvert de l'ancien article 111 du Traité de Rome, un acquis communautaire vaste et important sur l'égalité des sexes a été mis en place, la présente Loi, visant, dans une large mesure, à en effectuer une transposition adéquate. En effet, cette Loi introduit dans l'ordre juridique espagnol deux directives en matière d'égalité de traitement, la 2002/73/CE, modifiant la Directive 76/207/CEE, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la formation professionnelles, et les conditions de travail; et la Directive 2004/113/CE sur la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.

II

La pleine reconnaissance de l'égalité formelle devant la loi, tout en constituant sans aucun doute un pas décisif, s'est avérée insuffisante. La violence de genre, la discrimination salariale, la discrimination en matière de pensions de veuvage, le taux de chômage féminin plus élevé, la faible présence encore des femmes à des postes de responsabilité politique, sociale, culturelle et économique, ou les problèmes de conciliation entre la vie personnelle, familiale et professionnelle montrent que l'égalité

pleine et effective entre les femmes et les hommes, cette « parfaite égalité n'admettant ni pouvoir ni privilège pour les uns ni incapacité pour les autres », selon les paroles écrites par John Stuart Mill il y a près de 140 ans, reste encore aujourd'hui une tâche en attente nécessitant de nouveaux instruments juridiques.

Il est, en effet, nécessaire d'adopter des instruments juridiques pour combattre toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe existant encore actuellement et de promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, en éliminant les obstacles et les stéréotypes sociaux qui en empêchent l'accomplissement. Cette exigence découle de notre ordre juridique constitutionnel et intègre un droit véritable des femmes, mais représente également un élément d'enrichissement de la société espagnole, qui contribuera au développement économique et à la création d'emplois.

Une attention spéciale est également accordée aux cas de double discrimination et aux difficultés spécifiques que rencontrent les femmes particulièrement vulnérables, comme celles appartenant à des minorités, les femmes émigrantes et les femmes handicapées.

III

La plus grande nouveauté de cette Loi réside, avant tout, dans la prévention des ces conduites discriminatoires et la prévision de politiques actives visant à mettre en oeuvre le principe de l'égalité. Cette option implique la nécessité de projeter le principe de l'égalité dans les différents domaines de l'ordre juridique social, culturel et artistique où l'inégalité est susceptible d'être engendrée ou perpétuée. D'où la prise en considération de la dimension transversale de l'égalité, signe d'identité du droit moderne antidiscriminatoire, en tant que principe fondamental du présent texte.

La Loi aborde l'ensemble des politiques publiques en Espagne, qu'elles soient nationales, autonomiques ou locales, et ce en vertu des compétences attribuées dans la Constitution à l'Etat en matière de réglementation des conditions fondamentales régissant l'égalité de tous les Espagnols et de toutes les Espagnoles dans l'exercice de leurs droits constitutionnels, même si elle contient une réglementation plus détaillée dans les domaines de compétence, fondamentale ou pleinement législative, de l'Etat.

La complexité résultant de la portée horizontale du principe de l'égalité s'exprime également dans la structure de la Loi. Dans l'ensemble de ses articles celle-ci cherche à projeter, de manière générale, ce principe dans les différents domaines normatifs et précise dans ses dispositions additionnelles la modification correspondante des diverses lois se trouvant affectées. Ainsi, la Loi a pour vocation de s'ériger en loi-code d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le système juridique général des politiques publiques se traduit, du point de vue du principe de l'égalité et de la perspective de genre, par la mise en place de critères d'action de tous les pouvoirs publics où ledit principe se trouve activement intégré, de manière expresse et opérationnelle; par ailleurs, sont également intégrées, au niveau spécifique ou sectoriel, les règles favorisant l'égalité en matière de politique éducative, sanitaire, artistique, culturelle, de la société de l'information, du développement rural ou du logement, des sports, de la culture, de l'aménagement du territoire ou de la coopération internationale pour le développement.

Les instruments de base mis en oeuvre dans le domaine de l'Administration Générale de l'Etat seront les suivants: un Plan Stratégique sur l'Égalité des Chances, la création d'une Commission Interministérielle sur l'Égalité ayant des responsabilités de coordination, le rapport sur l'impact de genre dont le caractère obligatoire s'étend des normes juridiques aux plans socio-économiques spécialement importants ainsi que les rapports ou évaluations périodiques sur le caractère effectif du principe de l'égalité.

Il convient également de souligner que la Loi prévoit, en vue d'atteindre cette égalité réelle et effective entre les femmes et les hommes, un cadre général pour l'adoption d'actions dites positives. En ce sens, tous les pouvoirs publics reçoivent pour mandat de modifier toutes les situations représentant une inégalité de fait constatable, non corrigibles par la seule formulation du principe de l'égalité juridique ou formelle. Dans la mesure où ces actions sont susceptibles d'entraîner la formulation d'un droit inégal en faveur des femmes, certaines précautions et certaines mesures sont adoptées afin de garantir leur légalité constitutionnelle.

La mise en oeuvre d'une égalité réelle et effective dans notre société requiert non seulement l'engagement des fonctionnaires de l'Administration publique, mais également une ferme promotion de cette dernière dans le cadre des relations entre particuliers. La réglementation de l'accès aux biens et services fait l'objet de l'attention de la Loi, conjuguant les principes de liberté et d'autonomie contractuelle et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il a également été estimé approprié d'adopter certaines mesures visant à promouvoir l'égalité effective dans les entreprises privées, comme celles relatives aux contrats ou subventions publiques ou celles concernant les conseils d'administration.

La Loi accorde une attention particulière à la correction des inégalités dans le domaine spécifique de l'emploi et du travail. Grâce à un ensemble de prévisions, elle reconnaît le droit à la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle et encourage une plus grande coresponsabilité entre les femmes et les hommes dans la prise en charge de leurs obligations familiales. Ces critères, qui sont à l'origine de l'ensemble de la norme, trouvent ici leur concrétisation la plus significative.

La Loi vise à promouvoir l'adoption de mesures concrètes en faveur de l'égalité dans les entreprises, en les situant dans le cadre de la négociation collective, pour que les parties puissent, de manière libre et responsable, se mettre d'accord sur leur contenu.

Dans ce même domaine de l'emploi, mais avec des caractéristiques particulières, sont consignées dans la Loi des mesures spécifiques concernant les processus de sélection et les critères de recrutement pour des emplois au sein de l'Administration Générale de l'Etat. Enfin, cette égalité s'étend aux Forces et Corps de Sécurité et aux Forces Armées.

Cette préoccupation sur la portée de l'égalité effective au sein de notre société ne pouvait pas rester à l'écart du domaine de la participation politique, que ce soit au niveau national, autonome ou local, ou dans le domaine de la politique internationale de coopération pour le développement. Dans la Loi le principe dit de la présence ou composition équilibrée, qui vise à assurer une représentation suffisamment significative des deux sexes dans les organes et aux postes de responsabilité, s'applique

également à la norme régissant le régime électoral général. A cet effet, une formule suffisamment souple a été choisie pour concilier les conditions dérivées des articles 9.2 et 14 de la Constitution et celles du droit au suffrage passif visées à l'article 23 dudit texte constitutionnel. Cela permet d'assumer les textes internationaux récents en la matière et progresser sur la voie visant à garantir une présence équilibrée des femmes et des hommes dans le domaine de la représentation politique, dans le but fondamental d'améliorer la qualité de ladite représentation et par là même notre démocratie elle-même.

IV

La Loi se compose d'un Titre Préliminaire, de huit Titres et de trente et une dispositions additionnelles, onze dispositions transitoires, une disposition dérogatoire et huit dispositions finales.

Le Titre Préliminaire définit l'objet et le champ d'application de la Loi.

Le Titre Premier définit, selon les indications des Directives de référence, les concepts et les catégories juridiques fondamentales relatives à l'égalité, comme celles sur la discrimination directe et indirecte, le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe et les actions positives. Il fixe également les conséquences juridiques des conduites discriminatoires et intègre des garanties de type procédurier visant à renforcer la protection judiciaire du droit à l'égalité.

Le Chapitre Premier du Titre Second contient les règles générales d'action des pouvoirs publics en matière d'égalité ; il définit le principe de la transversalité et les instruments permettant son intégration dans l'élaboration, l'exécution et la mise en oeuvre des normes. Il consacre également le principe d'une présence équilibrée entre les femmes et les hommes dans les listes électorales et dans les nominations effectuées par les pouvoirs publics, avec les modifications correspondantes dans les Dispositions additionnelles de la Loi Electorale, réglementant ainsi les rapports sur l'impact de genre et la planification publique des actions en faveur de l'égalité que l'Administration Générale de l'Etat devra inscrire dans un Plan Stratégique sur l'Egalité des Chances.

Le Chapitre II de ce même Titre fixe les critères d'orientation des politiques publiques en matière d'éducation, de culture et de santé. Il considère également la promotion de l'entrée des femmes dans la société de l'information, l'inclusion de mesures sur la mise en oeuvre de l'égalité dans les politiques d'accès au logement et celles relatives au développement du milieu rural.

Le Titre III contient des mesures visant à promouvoir l'égalité dans les médias sociaux, avec des règles spécifiques pour les medias appartenant à l'Administration publique, ainsi que des instruments de contrôle des cas de publicité à contenu discriminatoire.

Le Titre IV s'occupe de l'égalité des chances dans le droit au travail. Il contient des actions tendant à assurer l'égalité des femmes et des hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. Il contient, également, parmi les droits sociaux des travailleurs féminins et des travailleurs masculins, la protection contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe.

Outre le devoir général des entreprises de respecter le principe de l'égalité dans le domaine du travail et de l'emploi, il contemple de manière spécifique le devoir de négocier des plans d'égalité dans les entreprises de plus de deux cent cinquante travailleurs masculins ou travailleurs féminins. La pertinence de l'instrument des plans d'égalité explique également la nécessité d'encourager son implantation volontaire dans les petites et moyennes entreprises.

Pour favoriser l'insertion des femmes sur le marché de l'emploi, il se fixe comme objectif d'améliorer l'accès des femmes à l'emploi et leur permanence, en renforçant leur niveau de formation et leur adaptation aux besoins du marché du travail en les considérant éventuellement comme un groupe de population prioritaire des politiques actives en matière d'emploi. La Loi reprend également un ensemble de mesures sociales et professionnelles concrètes, régies dans ses différentes dispositions additionnelles.

La mesure la plus innovatrice visant à favoriser la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle est celle du congé de paternité d'une durée de treize jours, susceptible d'être augmenté en cas d'accouchement multiple à raison de deux jours supplémentaires par fils ou fille à partir du second. Il s'agit d'un droit individuel et exclusif du père, reconnu à la fois dans les cas de paternité biologique et ceux d'adoption et d'accueil. Sont également ajoutées des améliorations en ce qui concerne le congé actuel de maternité, qui est prolongé de deux semaines dans les cas de fils ou fille handicapé, les deux parents pouvant en faire usage indistinctement.

Ces mêmes améliorations sont également introduites pour les travailleurs masculins et les travailleurs féminins indépendants et pour ceux appartenant à d'autres régimes spéciaux de la Sécurité Sociale.

En ce qui concerne la réduction de la journée de travail pour garde légale, elle est étendue. D'une part l'âge maximal du mineur donnant droit à la réduction passe de six à huit ans et d'autre part la limite minimale de ladite réduction est ramenée à un huitième de la journée de travail. Par ailleurs, la durée minimale de l'autorisation d'absence volontaire est ramenée à quatre mois et la durée maximale de l'autorisation d'absence pour s'occuper des membres de sa famille est étendue de un à deux ans. Il est également prévu que les autorisations d'absence, que ce soit pour s'occuper du fils, de la fille ou d'un membre de la famille, puissent être utilisées de manière fractionnée.

De même, une adaptation est apportée aux infractions, aux sanctions et aux mécanismes de contrôle du non-respect en matière de discrimination et le rôle de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale est renforcé. La possibilité de convertir des sanctions accessoires par l'établissement de Plans d'Egalité constitue une nouveauté dans ce domaine.

Les modifications en matière de travail comportent l'introduction de certaines nouveautés dans le domaine de la Sécurité Sociale, qui se trouvent recueillies dans les Dispositions additionnelles de la Loi. Citons, plus particulièrement, l'assouplissement des exigences en matière de cotisation préalable pour l'accès à la prestation de maternité, la reconnaissance d'une nouvelle allocation pour la même cause pour les travailleurs féminins ne remplissant pas les conditions exigées ou la création d'une prestation économique de paternité.

Le Chapitre I du Titre V régit le principe de l'égalité dans l'emploi public, établissant les critères d'action généraux en faveur de l'égalité pour l'ensemble des Administrations Publiques. Le Chapitre II régit la présence équilibrée des femmes et des hommes dans les nominations des organes directeurs de l'Administration Générale de l'Etat, celle-ci s'appliquant également aux organes de sélection et d'évaluation du personnel et aux désignations des membres des organes collégiaux, des comités et des conseils d'administration des entreprises au capital desquelles participe ladite Administration. Le Chapitre III de ce Titre est consacré aux mesures d'égalité d'emploi dans le domaine de l'Administration Générale de l'Etat, dans un sens analogue à celui prévu pour les relations de travail dans le secteur privé ; il prévoit plus particulièrement un mandat visant à adopter un protocole d'action contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe.

Les Chapitres IV et V régissent, de manière spécifique, le respect du principe de l'égalité dans les Forces Armées et dans les Forces et Corps de Sécurité de l'Etat.

Le Titre VI de la Loi est consacré à l'égalité de traitement dans l'accès à des biens et services, notamment dans le domaine des assurances.

Le Titre VII traite de la réalisation volontaire d'actions de responsabilité sociale par les entreprises en matière d'égalité, pouvant également faire l'objet d'un accord avec les représentants des travailleurs masculins et des travailleurs féminins, les organisations de consommateurs, les associations de défense de l'égalité ou les organismes d'égalité. L'utilisation de ces actions à des fins publicitaires fait l'objet d'une réglementation spécifique.

Dans ce Titre, et dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises, ont été introduites des mesures visant à encourager une présence équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des sociétés mercantiles, un délai raisonnable leur étant concédé. Cette mesure a pour but que le critère prévalant à l'intégration des membres des conseils d'Administration soit le talent et les performances professionnels puisque, pour que ce processus soit présidé par un critère d'impartialité, le sexe ne doit pas constituer un obstacle en tant que facteur de sélection.

Le Titre VIII de la Loi établit un ensemble de dispositions en matière d'organisation, avec la création d'une Commission Interministérielle sur l'égalité entre les femmes et les hommes et des Unités d'Egalité au sein de chaque Ministère. En outre, la Loi crée un Conseil pour la participation de la femme, un organe collégial qui doit servir à canaliser la participation des institutions dans ces matières.

Comme indiqué plus haut, les dispositions additionnelles recueillent les différentes modifications des préceptes des Lois en vigueur nécessaires en vue de leur adaptation aux exigences et aux prévisions découlant de la présente Loi. Indépendamment de ces modifications de l'ordre juridique interne, elles comportent également des règlements spécifiques visant à définir le principe d'une composition ou d'une présence équilibrée, à créer un fonds en matière de société de l'information, des nouveaux cas de nullité de certaines cessations de la relation de travail, désigner l'Institut de la Femme aux fins des Directives faisant l'objet d'une transposition.

Les dispositions transitoires fixent le régime s'appliquant temporairement à certains aspects de la Loi, tels ceux relatifs aux nominations et aux procédures, aux mesures de prévention contre le harcèlement au sein de l'Administration Générale de l'Etat, au signe distinctif des entreprises en matière d'égalité, aux tableaux de mortalité et de survie, aux nouveaux droits en matière de maternité et de paternité, à la composition équilibrée des listes électorales, ainsi qu'à la négociation de nouvelles conventions collectives.

Les dispositions finales portent sur la nature de la loi, son fondement constitutionnel et sa relation avec l'ordre juridique communautaire, habilite à mettre en place des modalités d'application, fixent les dates de son entrée en vigueur et un mandat d'évaluation des résultats de la négociation collective en matière d'égalité.

TITRE PRÉLIMINAIRE

Objet et domaine d'application de la Loi

Article 1. Objet de la Loi.

1. Les femmes et les hommes sont égaux en matière de dignité humaine et égaux en droits et devoirs. La présente Loi a pour objet de mettre en œuvre le droit à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en supprimant toute discrimination à l'égard de la femme, quelles qu'en soient les circonstances ou les conditions, dans tous les domaines de la vie et notamment dans les domaines politique, civil, professionnel, économique, social et culturel, dans les modalités d'application des articles 9.2 et 14 de la Constitution, et parvenir à une société plus démocratique, plus juste et plus solidaire.

2. A cet effet, la Loi fixe des principes d'action des Pouvoirs Publics, régit les droits et les devoirs des personnes physiques et morales, à la fois publiques et privées et prévoit des mesures destinées à éliminer et corriger dans les secteurs public et privé toute forme de discrimination fondée sur le sexe.

Article 2. Domaine d'application

1. Toutes les personnes jouiront des droits dérivés du principe de l'égalité de traitement et de l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe.

2. Les obligations visées dans la présente Loi s'appliqueront à toute personne physique ou morale se trouvant ou agissant en territoire espagnol, quels que soit sa nationalité, son domicile ou sa résidence.

TITRE

I

Le principe de l'égalité et la tutelle contre la discrimination

Article 3. Le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes signifie l'absence de toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe et, notamment, celles dérivées de la maternité, de la prise en charge d'obligations familiales et de l'état civil.

Article 4. L'intégration du principe de l'égalité dans l'interprétation et la mise en oeuvre des normes.

L'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes est un principe informateur de l'ordre juridique qui sera intégré et observé, en tant que tel, dans l'interprétation et l'application des normes juridiques.

Article 5. L'égalité de traitement et l'égalité des chances en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Le principe de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, applicable dans le domaine de l'emploi privé et de l'emploi public, sera garanti, selon les termes prévus dans la norme en vigueur, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris pour les travailleurs indépendants, à la formation professionnelle, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, y compris celles relatives aux rémunérations et aux licenciements et à l'affiliation et à la participation aux organisations syndicales et patronales ou à toute organisation dont les membres exercent une profession concrète, y compris les prestations concédées par ces dernières.

Une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constituera pas une discrimination en matière d'accès à l'emploi, y compris à la formation nécessaire, lorsqu'elle sera due à la nature des activités professionnelles concrètes ou au contexte dans lequel elles sont réalisées, cette caractéristique constituant une exigence professionnelle essentielle et déterminante, à condition que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Article 6. Discrimination directe et indirecte.

1. Est considérée comme discrimination directe fondée sur le sexe la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en fonction de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

2. Est considérée comme discrimination indirecte fondée sur le sexe la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutres désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des 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 nécessaires et appropriés.

3. Dans tous les cas sera considéré comme discriminatoire tout ordre de discrimination, directe ou indirecte, fondé sur le sexe.

Article 7. Le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe.

1. Sans préjudice des dispositions du Code Pénal, est considéré comme harcèlement sexuel aux fins de la présente Loi tout comportement verbal ou physique, de nature

sexuelle ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, et en particulier, de créer un environnement intimidant, dégradant ou offensant.

2. Est considéré comme harcèlement sexuel fondé sur le sexe tout comportement réalisé en fonction du sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, dégradant ou offensant.

3. Dans tous les cas, le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe seront considérés comme discriminatoires.

4. Le conditionnement d'un droit ou de l'expectative d'un droit à l'acceptation d'une situation constitutive de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe sera également considéré comme un acte de discrimination fondé sur le sexe.

Article 8. La discrimination pour grossesse ou maternité.

Tout traitement défavorable aux femmes associé à leur grossesse ou à leur maternité sera considéré comme une discrimination directe fondée sur le sexe.

Article 9. L'indemnité face aux représailles.

Sera également considéré comme une discrimination fondée sur le sexe tout traitement contraire ou tout effet négatif se produisant chez une personne comme conséquence de sa présentation d'une plainte, d'une réclamation, d'une dénonciation, d'une demande ou d'un recours, destiné à empêcher sa discrimination et à exiger le respect effectif du principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Article 10. Les conséquences juridiques des conduites discriminatoires.

Les actes et les clauses des affaires juridiques constituant ou provoquant des discriminations fondées sur le sexe seront considérés comme nuls et non avenue et donneront lieu à des responsabilités grâce à un système de réparations et d'indemnisations réelles, effectives et proportionnelles au dommage subi et, le cas échéant, un système efficace et dissuasif de sanctions visant à prévenir l'adoption de conduites discriminatoires.

Article 11. Les actions positives.

1. Afin de rendre effectif le droit constitutionnel à l'égalité, les Pouvoirs Publics adopteront des mesures spécifiques en faveur des femmes pour corriger des situations patentées d'inégalité de fait par rapport aux hommes. Ces mesures, qui seront applicables aussi longtemps que subsisteront lesdites conditions, devront être raisonnables et proportionnelles par rapport à l'objectif poursuivi dans chaque cas.

2. Les personnes physiques et morales privées pourront également adopter ce type de mesures dans les termes visés par la présente Loi.

Article 12. La tutelle judiciaire effective.

1. Toute personne pourra solliciter auprès des tribunaux la tutelle du droit à l'égalité entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article 53.2 de la Constitution, y compris la cessation de la relation dans laquelle la discrimination est présumée s'être produite.

2. La capacité et le droit légitime d'intervenir dans les procès civils, sociaux et contentieux-administratifs portant sur la défense de ce droit incombent aux personnes physiques et morales ayant un intérêt légitime, telles qu'elles sont définies dans les Lois régissant lesdits procès.

3. La personne harcelée sera la seule légitimée dans les litiges en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe.

Article 13. La preuve.

1. En vertu des Lois de procédure, dans toutes les procédures où les allégations de la partie demandeur seront fondées sur des actions discriminatoires fondées sur le sexe, il incombera à la partie demanderesse de prouver l'absence de discrimination dans les mesures adoptées et leur proportionnalité.

Aux fins des dispositions du paragraphe précédent, l'organe judiciaire, sur requête des parties, pourra demander, s'il l'estime utile et pertinent, un rapport ou un avis des organismes publics compétents.

2. Les dispositions du paragraphe précédant ne s'appliqueront pas aux procès de droit pénal.

TITRE

II

Politiques publiques pour l'égalité

CHAPITRE I

Principes généraux

Article 14. Critères généraux d'action des Pouvoirs Publics.

Aux fins de la présente Loi, les critères généraux d'action des Pouvoirs Publics seront les suivants :

1. L'engagement de rendre effectif le droit constitutionnel à l'égalité entre les femmes et les hommes.

2. L'intégration du principe de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances dans l'ensemble des politiques économique, sociale, culturelle, artistique et d'emploi, afin d'éviter toute ségrégation dans le domaine du travail et d'éliminer les différences de rétributions, ainsi que de renforcer le nombre de chefs d'entreprises femmes dans tous les domaines couvrant l'ensemble des politiques et la valeur du travail des femmes, y compris le secteur domestique.

3. La collaboration et la coopération entre les différentes Administrations publiques dans la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances.
4. La participation équilibrée des femmes et des hommes dans les candidatures électorales et la prise de décisions.
5. L'adoption des mesures nécessaires en vue de l'élimination de la violence de genre, de la violence familiale et de toutes les formes de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe.
6. La prise en considération des difficultés particulières rencontrées par les femmes appartenant à des groupes particulièrement vulnérables, comme celles appartenant à des minorités, les femmes émigrantes, les jeunes filles, les femmes handicapées, les femmes âgées, les femmes veuves et les victimes de la violence de genre, pour lesquelles les pouvoirs publics pourront également adopter des mesures d'action positive.
7. La protection de la maternité, notamment l'acceptation par la société des effets dérivés de la grossesse, de l'accouchement et de l'allaitement.
8. L'établissement de mesures garantissant la conciliation du travail et de la vie personnelle et familiale des femmes et des hommes, ainsi que celles encourageant la coresponsabilité dans les tâches domestiques et l'attention à la famille.
9. La promotion des instruments de collaboration entre les différentes Administrations publiques et les agents sociaux, les associations de femmes et autres institutions privées.
10. L'encouragement à rendre effectif le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les relations entre particuliers.
11. L'implantation d'un langage non sexiste dans le domaine administratif et sa promotion dans l'ensemble des relations sociales, culturelles et artistiques.
12. Tous les points visés au présent article feront l'objet d'une promotion et seront également intégrés dans la politique espagnole de coopération internationale pour le développement.

Article 15. Transversalité du principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Le principe de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes orientera, de manière transversale, l'action de tous les Pouvoirs Publics. Les Administrations publiques l'intégreront, de manière active, dans l'adoption et l'exécution de leurs dispositions normatives, dans la définition et la budgétisation des politiques publiques dans tous les domaines et dans la mise en place de l'ensemble de leurs activités.

Article 16. Nominations réalisées par les Pouvoirs Publics.

Les Pouvoirs Publics veilleront à faire respecter le principe de la présence équilibrée des femmes et des hommes dans les nominations et les désignations aux postes de responsabilité leur incombant.

Article 17. Plan Stratégique sur l'égalité des Chances.

Le Gouvernement, dans les matières relevant de la compétence de l'Etat, adoptera périodiquement un Plan Stratégique sur l'Egalité des Chances, qui comportera des mesures visant à atteindre l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes et éliminer toute discrimination fondée sur le sexe.

Article 18. Rapport périodique.

Le Gouvernement préparera, conformément aux dispositions des modalités d'application, un rapport périodique sur l'ensemble de ses actions visant à rendre effectif le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et rendra compte de ce rapport auprès des Cortes Générales.

Article 19. Rapports sur l'impact de genre.

Les projets de dispositions de caractère général et les plans spécialement importants en matière économique, sociale, culturelle et artistique qui seront soumis à l'approbation du Conseil des Ministres devront comporter un rapport sur son impact fondé sur le genre.

Article 20. Adaptation des statistiques et des études.

Afin de rendre effectives les dispositions de la présente loi et de garantir l'intégration effective de la perspective de genre dans leurs activités ordinaires, les pouvoirs publics devront, dans l'élaboration de leurs études et statistiques :

- a) Inclure systématiquement la variable du sexe dans les statistiques, les enquêtes et la collecte de données qu'ils effectueront.
- b) Etablir et inclure dans les opérations statistiques de nouveaux indicateurs permettant une meilleure connaissance des différences concernant les valeurs, les rôles, les situations, les conditions, les aspirations et les besoins des femmes et des hommes ainsi que leur expression et leur interaction dans la réalité à analyser.
- c) Concevoir et introduire les indicateurs et les mécanismes nécessaires à une meilleure connaissance de l'incidence d'autres variables dont l'existence serait susceptible de générer des situations de discrimination multiple dans les différents domaines d'intervention.
- d) Réaliser des échantillons suffisamment vastes pour que les différentes variables incluses puissent être exploitées et analysées en fonction de la variable du sexe.
- e) Exploiter les données dont ils disposent afin de pouvoir connaître les différentes situations, conditions, aspirations et besoins des femmes et des hommes dans les différents domaines d'intervention.

f) Réviser et, le cas échéant, adapter les définitions statistiques existantes afin de contribuer à la reconnaissance et à la valorisation du travail des femmes et éviter les stéréotypes négatifs de certains groupes de femmes.

Le non-respect de l'une quelconque des obligations ci-dessus mentionnées ne pourra être justifié qu'à titre exceptionnel, et devra faire l'objet d'un rapport motivé et adopté par l'organe compétent.

Article 21. Collaboration entre les Administrations publiques.

1. L'Administration Générale de l'Etat et les Administrations des Communautés Autonomes coopéreront en vue d'intégrer le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'exercice de leurs compétences respectives et, notamment, dans leurs actions de planification. Des plans et des programmes conjoints d'action pourront être adoptés à cet effet au sein de la Conférence Sectorielle de la Femme.

2. Les institutions locales intégreront le droit à l'égalité dans l'exercice de leurs compétences et collaboreront, à cet effet, avec les autres Administrations publiques.

Article 22. Actions de planification équitable des temps.

Afin d'avancer vers une répartition équitable des temps entre les femmes et les hommes, les municipalités pourront mettre en place des Plans Municipaux d'organisation du temps dans leur ville. Sans préjudice des compétences des Communautés Autonomes, l'Etat pourra prêter son soutien technique à l'élaboration de ces plans.

CHAPITRE II

Action Administrative pour l'égalité

Article 23. L'éducation pour l'égalité des femmes et des hommes.

Le système éducatif inclura, parmi ses objectifs, l'éducation en matière de respect des droits et des libertés fondamentales et d'égalité des droits et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Le système éducatif inclura également, parmi ses principes de qualité, l'élimination de tout obstacle entravant l'égalité effective entre les femmes et les hommes et la promotion de la pleine égalité entre les unes et les autres.

Article 24. L'intégration du principe de l'égalité dans la politique d'éducation.

1. Les Administrations éducatives garantiront un droit égal à l'éducation aux femmes et aux hommes par l'intégration active du principe de l'égalité de traitement, parmi les objectifs et les activités éducatives, en évitant que, par suite de comportements sexistes ou de stéréotypes sociaux associés, ne se produisent des inégalités entre femmes et hommes.

2. Les Administrations éducatives, dans le domaine de leurs compétences respectives, réaliseront, à cet effet, les activités suivantes :

a) L'attention particulière au principe de l'égalité des femmes et des hommes dans les programmes scolaires et pendant toutes les phases de l'éducation.

b) L'élimination et le refus des comportements et des contenus sexistes et des stéréotypes supposant une discrimination entre les femmes et les hommes, notamment dans les livres de texte et les matériels éducatifs.

c) L'intégration de l'étude et la mise en œuvre du principe de l'égalité dans les cours et les programmes pour la formation initiale et permanente des professeurs.

d) La promotion de la présence équilibrée de femmes et d'hommes dans les organes de contrôle et de direction des centres d'enseignement.

e) La coopération avec les autres Administrations éducatives pour la mise en place de projets et de programmes visant à encourager la connaissance et la diffusion, parmi les personnes de la communauté éducative, des principes de coéducation et d'égalité effective entre les femmes et les hommes.

f) La mise en place de mesures éducatives visant à la reconnaissance et à l'enseignement du rôle des femmes dans l'Histoire.

Article 25. L'égalité dans le domaine de l'éducation supérieure.

1. Dans le domaine de l'éducation supérieure, les Administrations publiques encourageront, dans l'exercice de leurs compétences respectives, l'enseignement et la recherche sur la signification et la portée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

2. A cet effet, les Administrations publiques favoriseront plus particulièrement:

a) L'inclusion, dans les plans d'étude correspondants, d'enseignements en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

b) La création de diplômes de troisième cycle spécifiques.

c) La réalisation d'études et de recherches spécialisées en la matière.

Article 26. L'égalité dans le domaine de la création et de la production artistique et intellectuelle.

1. Les autorités publiques, dans le domaine de leurs compétences, veilleront à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans tout ce qui concerne la création et la production artistique et intellectuelle et sa diffusion.

2. Les différents organismes, les agences, les institutions et les autres structures des Administrations publiques qui constituent, de manière directe ou indirecte, le système de gestion culturelle, réaliseront les activités suivantes :

a) Adopter des initiatives visant à favoriser la promotion spécifique des femmes dans la culture et à combattre leur discrimination structurelle et/ou diffuse.

b) Adopter des politiques actives d'aide à la création et à la production artistique et intellectuelle des auteurs féminins, se traduisant par des mesures d'encouragement de nature économique, afin de créer les conditions permettant d'offrir une véritable égalité des chances.

c) Promouvoir la présence équilibrée des femmes et des hommes en ce qui concerne l'offre artistique et culturelle publique.

d) Respecter et garantir la représentation équilibrée entre les différents organes consultatifs, scientifiques et de décisionnels existants dans l'organigramme artistique et culturel.

e) Adopter des mesures d'action positive pour la création et la production artistique et intellectuelle des femmes, en propitiant les échanges culturels, intellectuels et artistiques, à la fois au niveau national et international, et la signature de conventions avec les organismes compétents.

f) Adopter, de manière générale et en vertu de l'article 11 de la présente Loi, toutes les actions positives nécessaires pour corriger les situations d'inégalité en matière de production et de création intellectuelle artistique et culturelle des femmes.

Article 27. L'intégration du principe de l'égalité dans la politique de santé.

1. Les politiques, les stratégies et les programmes de santé intégreront, dans leur formulation, leur mise en œuvre et leur évaluation, les différents besoins des femmes et des hommes et les mesures nécessaires pour les aborder de manière appropriée.

2. Les Administrations publiques garantiront un droit égal à la santé des femmes et des hommes par l'intégration active du principe de l'égalité de traitement parmi les objectifs et les actions de la politique de santé, évitant ainsi que ne se produisent des discriminations entre les unes et les autres à cause de leurs différences biologiques ou des stéréotypes sociaux associés.

3. Les Administrations publiques, à travers leurs Services de Santé et leurs organes compétents dans chaque cas, réaliseront, conformément au principe de l'égalité des chances, les activités suivantes :

a) L'adoption systématique, dans le cadre des actions d'éducation sanitaire, d'initiatives visant à favoriser la promotion spécifique de la santé des femmes, ainsi qu'à prévenir leur discrimination.

b) La promotion de la recherche scientifique prenant en considération les différences entre les femmes et les hommes en matière de protection de leur santé, notamment dans le domaine de l'accessibilité et de l'effort diagnostique et thérapeutique, à la fois au niveau des essais cliniques et de l'assistance.

c) La prise en considération, dans le cadre de la protection, de la promotion et de l'amélioration de la santé du travail, du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe.

d) L'intégration du principe de l'égalité dans la formation du personnel au service des organisations sanitaires, en garantissant particulièrement leur capacité à détecter les situations de violence de genre et s'en occuper.

e) La présence équilibrée de femmes et d'hommes aux postes de direction et de responsabilité professionnelle de l'ensemble du Système National de Santé.

f) L'obtention et le traitement désagrégés par sexe, dans la mesure du possible, des données contenues dans les registres, les enquêtes, les statistiques ou les autres systèmes d'information médicale et sanitaire.

Article 28. La Société de l'Information.

1. Tous les programmes publics de développement de la Société de l'Information inscriront, au niveau de leur conception et de leur exécution, la prise en considération effective du principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

2. Le Gouvernement favorisera la pleine intégration des femmes dans la Société de l'Information par la mise en place de programmes spécifiques, notamment en matière d'accès et de formation dans les technologies de l'information et des communications, et plus particulièrement celles appartenant à des groupes à risques d'exclusion et du milieu rural.

3. Le Gouvernement favorisera les contenus créés par les femmes dans le domaine de la Société de l'Information.

4. Dans les projets relevant du domaine des technologies de l'information et de la communication financés totalement ou en partie par des fonds publics, il sera garanti que leur langage et contenus ne seront pas sexistes.

Article 29. Les sports.

1. Tous les programmes publics de développement du sport inscriront dans leur conception et leur exécution la prise en considération effective du principe de l'égalité réelle et effective entre les femmes et les hommes.

2. Le Gouvernement encouragera le sport féminin et favorisera une ouverture effective des disciplines sportives aux femmes, par la mise en place de programmes spécifiques à toutes les étapes de la vie et à tous les niveaux, y compris ceux de responsabilité et de décision.

Article 30. Le développement rural.

1. Afin de rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur agricole, le Ministère de l'Agriculture, de la Pêche et de l'Alimentation et le Ministère du Travail et des Affaires Sociales mettront en place la figure juridique de la titularité

partagée, pour que soient pleinement reconnus les droits des femmes dans le secteur agricole, la protection correspondante de la Sécurité Sociale ainsi que la reconnaissance de leur travail.

2. Parmi les mesures destinées au développement du milieu rural, seront inscrites des actions visant à améliorer le niveau éducatif et de formation des femmes, et plus particulièrement celles favorisant son intégration au marché du travail et aux organes de direction des entreprises et des associations.

3. Les Administrations publiques encourageront les activités du travail favorisant le travail des femmes dans le monde rural.

4. Les Administrations publiques encourageront la mise en place d'un réseau de services sociaux pour s'occuper des mineurs, des personnes âgées et dépendantes comme mesure de conciliation de la vie professionnelle, familiale et personnelle des hommes et des femmes dans le monde rural.

5. Les pouvoirs publics encourageront l'égalité des chances dans l'accès aux technologies de l'information et de la communication par l'utilisation de politiques et d'activités dirigées à la femme rurale et l'application de solutions technologiques alternatives là où l'extension de ces technologies ne serait pas possible.

Article 31. Les politiques urbaines, d'aménagement du territoire et de logement

1. Les politiques et les plans des Administrations publiques en matière d'accès au logement incluront des mesures destinées à rendre effectif le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les politiques urbaines et d'aménagement du territoire prendront également en considération les besoins des différents groupes sociaux et des différents types de structures familiales et favoriseront l'accès aux différents services et infrastructures urbaines dans des conditions d'égalité.

2. Le Gouvernement, dans le domaine de ses compétences, encouragera l'accès au logement des femmes en situation de besoin ou de risque d'exclusion ainsi que de celles ayant été victimes de la violence de genre, en particulier quand, dans ces deux cas, elles ont des enfants mineurs exclusivement à leur charge.

3. Les Administrations publiques tiendront compte dans la conception de la ville, dans les politiques urbaines, dans la définition et l'exécution de la planification urbanistique, de la perspective de genre. A cet effet, elles utiliseront plus particulièrement les mécanismes et les instruments permettant d'encourager et de favoriser la participation des citoyens et la transparence.

Article 32. La politique espagnole de coopération pour le développement

1. Toutes les politiques, les plans, les documents de planification stratégique, à la fois sectoriels et géographiques, ainsi que les outils de programmation opérationnelle de la coopération espagnole pour le développement, incluront le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes comme élément fondamental dans leur liste de priorités et

recevront un traitement prioritaire transversal et spécifique en matière de contenus ; des mesures concrètes seront envisagées pour le suivi et l'évaluation des résultats en vue d'atteindre une égalité effective dans le domaine de la coopération espagnole au développement.

2. En outre, une Stratégie Sectorielle pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la coopération espagnole sera mise en place et fera l'objet d'actualisations périodiques à partir des résultats et des leçons apprises au cours des processus antérieurs.

3. L'Administration espagnole établira un processus progressif, à moyen terme, d'intégration réelle du principe de l'égalité et de l'approche de genre en matière de développement (GED), à tous les niveaux de sa gestion pour rendre effective la mise en oeuvre de la Stratégie Sectorielle sur l'Egalité entre les femmes et les hommes ; ce processus comportera des actions spécifiques pour atteindre la transversalité dans les activités de la coopération espagnole, et la promotion de mesures d'action positive favorisant des changements significatifs dans l'implantation du principe de l'égalité, à la fois au sein de l'Administration et dans le mandat de développement de la coopération espagnole elle-même.

Article 33. Les contrats des Administrations publiques.

Dans le domaine de leurs compétences respectives les Administrations publiques pourront, à travers leurs organes de recrutement et en ce qui concerne l'exécution des contrats conclus, établir des conditions spéciales afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, conformément aux dispositions de la législation en matière de contrats du secteur public.

Article 34. Les contrats de l'Administration Générale de l'Etat.

1. Chaque année, le Conseil des Ministres, au vu de l'évolution et de l'impact des politiques d'égalité sur le marché de l'emploi, établira les contrats de l'Administration Générale de l'Etat et de ses organismes publics qui devront obligatoirement inclure, parmi leurs conditions d'exécution, des mesures visant à promouvoir l'égalité effective entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, conformément aux dispositions de la législation sur les contrats du secteur public.

Dans l'Accord visé au paragraphe précédent pourront être fixées, le cas échéant, les caractéristiques des conditions devant figurer dans les documents en fonction de la nature des contrats et du secteur d'activité dans lequel seront réalisées les prestations.

2. Les organes de recrutement pourront fixer dans le document des clauses administratives particulières la préférence dans l'adjudication des contrats pour les propositions présentées par les entreprises qui, au moment d'accréditer leur solvabilité technique ou professionnelle, respectent les directives du paragraphe précédent, à condition que ces propositions soient égales dans leurs termes aux plus avantageuses du point de vue des critères objectifs servant de base à l'adjudication et respectent, dans tous les cas, la préférence établie au paragraphe premier de la disposition additionnelle huitième du Texte Révisé de la Loi sur les Contrats des Administrations Publiques, adoptée par Décret-Loi Royal 2/2000 du 16 juin.

Article 35. Subventions publiques.

Les Administrations publiques fixeront, dans les plans stratégiques de subventions adoptés dans l'exercice de leurs compétences, les domaines dans lesquels, du fait de l'existence d'une situation d'inégalité des chances entre les femmes et les hommes, les régimes de base régissant les subventions correspondantes puissent inclure la valorisation d'actions visant à mettre effectivement en œuvre l'égalité par les organismes en présentant la demande.

A cet effet, pourront être valorisées, entre autres, les mesures de conciliation de la vie personnelle, professionnelle et familiale, de responsabilité sociale de l'entreprise ou l'obtention du signe distinctif de l'entreprise en matière d'égalité visées au Titre IV Chapitre IV de la présente Loi.

TITRE

III

L'égalité et les médias.

Article 36 : L'égalité dans les médias sociaux de titularité publique.

Les médias sociaux de titularité publique veilleront à la transmission d'une image égalitaire, plurielle et non stéréotypée des femmes et des hommes dans la société et encourageront la connaissance et la diffusion du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 37. La Société RTVE (Radio Télévision Espagnole)

1. Dans l'exercice de sa fonction de service publique, la Société RTVE poursuivra dans sa programmation les objectifs suivants :

- a) Refléter adéquatement la présence des femmes dans les différents domaines de la vie sociale.
- b) Utiliser le langage de manière non sexiste.
- c) Adopter, par l'auto règlementation, des codes de conduite visant à transmettre le contenu du principe de l'égalité.
- d) Collaborer avec les campagnes institutionnelles visant à encourager l'égalité entre les femmes et les hommes et à éliminer la violence de genre.

2. La Société RTVE favorisera l'intégration des femmes aux postes de responsabilité directive et professionnelle. Elle encouragera également les relations avec les associations et les groupes de femmes pour identifier leurs besoins et leurs intérêts dans le domaine de la communication.

Article 38. L'Agence EFE.

1. Dans l'exercice de ses activités, l'Agence EFE veillera au respect du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et, en particulier, de l'utilisation non sexiste du langage et poursuivra dans ses actions les objectifs suivants :

a) Refléter adéquatement la présence des femmes dans les différents domaines de la vie sociale.

b) Utiliser le langage de manière non sexiste.

c) Adopter, par l'auto réglementation, des codes de conduite visant à transmettre le contenu du principe de l'égalité.

d) Collaborer avec les campagnes institutionnelles visant à encourager l'égalité entre les femmes et les hommes et à éliminer la violence de genre

2. L'Agence EFE favorisera l'intégration des femmes aux postes de responsabilité directive et professionnelle. Elle encouragera également la relation avec les associations et les groupes de femmes pour identifier leurs besoins et leurs intérêts dans le domaine de la communication.

Article 39. L'égalité dans les médias sociaux de titularité privée.

1. Tous les médias respecteront l'égalité entre les femmes et les hommes, en évitant toute forme de discrimination.

2. Les Administrations publiques favoriseront l'adoption par les médias d'accords d'auto réglementation contribuant au respect de la législation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, y compris les activités de vente et de publicité réalisées dans les médias.

Article 40. L'autorité audiovisuelle.

Les Autorités auxquelles il incombera de veiller à ce que les médias audiovisuels respectent leurs obligations, adopteront les mesures nécessaires, en fonction de leur réglementation, pour assurer un traitement des femmes conforme aux principes et aux valeurs constitutionnels.

Article 41. L'égalité et la publicité.

La publicité comportant une conduite discriminatoire aux termes de la présente loi sera considérée comme publicité illicite, en vertu des dispositions de la législation générale sur la publicité et la communication institutionnelle.

TITRE IV

L'égalité des chances dans le droit au travail.

CHAPITRE I

L'égalité de traitement et l'égalité des chances dans le domaine du travail.

Article 42. Les programmes d'amélioration de l'emploi des femmes.

1. Les politiques d'emploi auront, entre autres, comme objectif prioritaire, d'augmenter la participation des femmes sur le marché du travail et d'avancer vers une égalité effective entre les femmes et les hommes. A cet effet, seront améliorés l'emploi et la permanence des femmes dans leur emploi, en renforçant leur niveau de formation et leur adaptation aux exigences du marché du travail.

2. Les programmes d'insertion professionnelle active porteront sur tous les niveaux d'éducation et tous les âges des femmes, y compris ceux de la Formation professionnelle, des Ecoles Ateliers et des Chambres des Métiers, dirigés aux personnes au chômage ; ils pourront être destinés en priorité à des groupes spécifiques de femmes ou porter sur un certain pourcentage de femmes.

Article 43. Le principe de l'égalité dans la négociation collective.

Conformément aux dispositions de la Loi, il sera possible grâce à la négociation collective de prendre des mesures d'action positive pour favoriser l'accès des femmes à l'emploi et mettre véritablement en œuvre le principe de l'égalité de traitement et de non-discrimination dans les conditions de travail entre les femmes et les hommes.

CHAPITRE II

Egalité et conciliation

Article 44. Les droits de conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle.

1. Les droits de conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle seront reconnus aux travailleurs masculins et aux travailleurs féminins, de manière à encourager une acceptation équilibrée des responsabilités familiales, en évitant toute discrimination fondée sur son exercice.

2. Le congé et la prestation de maternité seront concédés dans les termes prévus dans la réglementation du travail et celle de la Sécurité Sociale.

3. Pour contribuer à une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales, les parents se verront reconnaître le droit à un congé et à une prestation de paternité, selon les termes prévus dans la réglementation du travail et celle de la Sécurité Sociale.

CHAPITRE III

Les plans d'égalité des entreprises et les autres mesures de promotion de l'égalité.

Article 45. L'élaboration et la mise en oeuvre de plans d'égalité.

1. Les entreprises sont obligées de respecter l'égalité de traitement et l'égalité des chances dans le domaine du travail ; à cet effet, elles devront adopter des mesures visant à éviter tout type de discrimination du travail entre les femmes et les hommes ; lesdites

mesures devront être négociées et, dans tous les cas, décidées avec les représentants légaux des travailleurs selon les modalités prévues dans la législation du travail.

2. Dans le cas des entreprises de plus de deux cent cinquante travailleurs, les mesures d'égalité visées au paragraphe précédent devront permettre d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'égalité, ayant la portée et le contenu visés au présent chapitre ; celui-ci devra également faire l'objet d'une négociation selon les modalités prévues dans la législation du travail.

3. Sans préjudice des dispositions du paragraphe précédent, les entreprises devront élaborer et mettre en œuvre un plan d'égalité, s'il en est ainsi fait état dans la convention collective en vigueur, dans les conditions prévues dans cette dernière.

4. De même, les entreprises élaboreront et mettront en œuvre un plan d'égalité, après négociation ou consultation, le cas échéant, avec les représentants légaux des travailleurs masculins et des travailleurs féminins, lorsque l'autorité du travail aura décidé dans une procédure sanctionnatrice de remplacer les sanctions accessoires par l'élaboration et la mise en œuvre dudit plan, selon les termes de l'accord en question.

5. L'élaboration et l'implantation de plans d'égalité seront volontaires pour les autres entreprises, après consultation des représentants légaux des travailleurs masculins et des travailleurs féminins.

Article 46. Le concept et le contenu des plans d'égalité des entreprises.

1. Les plans d'égalité des entreprises constituent un ensemble ordonné de mesures, adoptées après avoir réalisé un diagnostic de la situation, visant à atteindre dans l'entreprise l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et à éliminer la discrimination fondée sur le sexe.

Les plans d'égalité fixeront les objectifs d'égalité concrets à atteindre, les stratégies et les pratiques à adopter en vue de leur réalisation, ainsi que l'établissement de systèmes de suivi et d'évaluation efficaces des objectifs établis.

2. Pour atteindre ces objectifs, les plans d'égalité pourront, entre autres, porter sur les matières d'accès à l'emploi, la classification professionnelle, la promotion et la formation, les rétributions, l'aménagement du temps de travail pour favoriser, en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, la conciliation personnelle, familiale et professionnelle et la prévention contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe.

3. Les plans d'égalité porteront sur l'ensemble de l'entreprise, sans préjudice de l'adoption de mesures spécialement adaptées pour certains centres de travail.

Article 47. La transparence dans l'implantation du plan d'égalité.

Est garanti l'accès des représentants légaux des travailleurs masculins et des travailleurs féminins ou, à défaut, des travailleurs masculins et des travailleurs féminins eux-mêmes, aux informations sur le contenu des Plans d'égalité et sur la réalisation de leurs objectifs.

Les dispositions du paragraphe précédent seront interprétées sans préjudice du suivi de l'évolution des accords sur les plans d'égalité par les commissions paritaires des conventions collectives auxquelles sont attribuées ces compétences.

Article 48. Mesures spécifiques pour prévenir le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe au travail.

1. Les entreprises devront promouvoir des conditions de travail évitant le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe et arbitrer des procédures spécifiques en vue de sa prévention et ouvrir la voie aux dénonciations ou plaintes pouvant être formulées par les personnes en ayant fait l'objet.

A cet effet, il sera possible d'adopter des mesures qui devront être négociées avec les représentants des travailleurs, comme l'élaboration et la diffusion de codes de bonnes pratiques, la réalisation de campagnes d'information ou des activités de formation.

2. Les représentants des travailleurs devront contribuer à prévenir le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe au travail en sensibilisant les travailleurs masculins et les travailleurs féminins à ce dernier et en informant la direction de l'entreprise des conduites ou comportements dont ils aient pris connaissance et susceptibles de le favoriser.

Article 49. Appui à l'implantation volontaire de plans d'égalité

Pour favoriser l'adoption volontaire de plans d'égalité, le gouvernement adoptera des mesures d'encouragement, spécialement dirigées aux petites et moyennes entreprises, qui comporteront l'appui technique nécessaire.

CHAPITRE IV

Signe distinctif des entreprises en matière d'égalité

Article 50. Signe distinctif des entreprises en matière d'égalité

1. Le Ministère du Travail et des Affaires Sociales créera un signe distinctif pour reconnaître les entreprises se distinguant dans la mise en oeuvre de politiques d'égalité de traitement et d'égalité des chances avec leurs travailleurs masculins et leurs travailleurs féminins, celui-ci pouvant être utilisé dans les activités commerciales de l'entreprise et à des fins publicitaires.

2. Pour obtenir ce signe distinctif, toute entreprise, publique ou privée, pourra présenter au Ministère du Travail et des Affaires Sociales un bilan sur les paramètres d'égalité implantés en ce qui concerne les relations du travail et la publicité de ses produits et services.

3. Des règlements fixeront le nom de ce signe distinctif, la procédure et les conditions relatives à sa concession, les facultés dérivées de son obtention et les conditions de diffusion institutionnelle des entreprises l'ayant obtenu ainsi que les politiques d'égalité appliquées par ces dernières.

4. Pour la concession de ce signe distinctif il sera tenu compte, entre autres, de la présence équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de direction et dans les différents groupes et catégories professionnelles de l'entreprise, de l'adoption de plans d'égalité ou d'autres mesures innovatrices visant à encourager l'égalité ainsi que de la publicité non sexiste des produits ou services de l'entreprise.

5. Le Ministère du Travail et des Affaires Sociales contrôlera que les entreprises ayant obtenu le signe distinctif maintiennent en permanence la mise en oeuvre des politiques d'égalité de traitement et d'égalité des chances avec leurs travailleurs masculins et leurs travailleurs féminins; en cas de non-respect, le signe distinctif leur sera retiré.

TITRE

V

Le principe de l'égalité dans l'emploi public.

CHAPITRE I

Critères d'action des Administrations publiques

Article 51. Critères d'action des Administrations publiques

Dans le domaine de leurs compétences respectives et en application du principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, les Administrations publiques devront :

- a) Supprimer les obstacles impliquant le maintien d'un type de discrimination quel qu'il soit afin d'offrir des conditions d'égalité effective entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi public et au déroulement de leur carrière professionnelle.
- b) Faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle, sans porter atteinte à la promotion professionnelle.
- c) Encourager la formation sur un plan d'égalité, à la fois au moment de l'accès à l'emploi public et tout au long de la carrière professionnelle.
- d) Promouvoir la présence équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de sélection et de valorisation.
- e) Adopter des mesures effectives de protection contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe.
- f) Adopter des mesures effectives pour éliminer toute discrimination de rémunération, directe ou indirecte, fondée sur le sexe.
- g) Procéder à une évaluation périodique de l'efficacité du principe de l'égalité dans ses différents domaines d'application.

CHAPITRE II

Le principe de la présence équilibrée dans l'Administration Générale de l'Etat et les organismes publics associés ou en dépendant.

Article 52. Titulaires des organes de direction.

Le Gouvernement respectera le principe de la présence équilibrée des femmes et des hommes dans la nomination des personnes titulaires des organes de direction de l'Administration Générale de l'Etat et les organismes publics associés ou en dépendant, considérés dans leur ensemble, lorsque la désignation lui en incombera.

Article 53. Organes de sélection et Commissions d'évaluation.

Tous les jurys et tous les organes de sélection du personnel de l'Administration Générale de l'Etat et les organismes publics associés ou en dépendant répondront au principe de la présence équilibrée des femmes et des hommes, sauf pour des raisons fondées et objectives dûment motivées.

De même, les représentants de l'Administration Générale de l'Etat et les organismes publics associés ou en dépendant au sein des commissions d'évaluation des mérites pour l'octroi d'un emploi s'ajusteront au principe de la composition équilibrée entre les deux sexes.

Article 54. Désignation des représentants de l'Administration Générale de l'Etat

L'Administration Générale de l'Etat et les organismes publics associés ou en dépendant désigneront leurs représentants au sein des organes collégiaux, des comités d'experts ou des comités consultatifs, nationaux ou internationaux, conformément au principe de la présence équilibrée des femmes et des hommes, sauf pour des raisons fondées et objectives dûment motivées.

De même, l'Administration Générale de l'Etat et les organismes publics associés ou en dépendant observeront le principe de la présence équilibrée dans les nominations qu'il leur incombera d'effectuer dans les conseils d'administration au capital duquel ils participent.

CHAPITRE III

Mesures d'Egalité en matière d'emploi pour l'Administration Générale de l'Etat et pour les organismes publics associés ou en dépendant.

Article 55. Rapport sur l'impact de genre dans les épreuves d'accès à l'emploi public.

L'adoption de convocations aux épreuves de sélection pour l'accès à un emploi public devra être accompagnée d'un rapport d'impact de genre, sauf dans les cas d'urgence et toujours sans préjudice de l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe.

Article 56. Congés et allocations pour la protection de la maternité et la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle.

Sans préjudice des améliorations pouvant découler des accords souscrits entre l'Administration Générale de l'Etat ou les organismes publics associés ou en dépendant et les représentants du personnel au service de l'Administration Générale de l'Etat, la réglementation applicable à ces derniers fixera un régime de disponibilités, de réductions de journée, de congés ou d'autres allocations visant à protéger la maternité et faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle. Dans ce même esprit sera reconnu un congé de paternité, selon les termes prévus dans la dite réglementation.

Article 57. Conciliation et octroi d'emplois.

Dans les bases des concours concernant l'octroi d'un emploi sera calculé, aux fins d'évaluation du travail réalisé et des mérites correspondants, le temps pendant lequel les personnes candidates sont restées dans les situations visées à l'article précédent.

Article 58. Congé pour risque pendant la grossesse et l'allaitement.

Lorsque les conditions du poste de travail d'une fonctionnaire inscrite dans le domaine d'application de la mutuelle des fonctionnaires pourraient avoir une influence négative sur la santé de la femme, de son fils ou de sa fille, un congé de grossesse à risque pourra lui être concédé, selon les termes et conditions prévus dans la réglementation en vigueur. Dans ces cas, tous les droits économiques de la fonctionnaire lui seront garantis pendant toute la durée du congé, conformément aux dispositions de la législation spécifique.

Les dispositions du paragraphe précédent s'appliqueront également pendant la période d'allaitement naturel.

Article 59. Congés annuels

Sans préjudice des améliorations pouvant découler des accords souscrits entre l'Administration Générale de l'Etat ou des organismes publics associés ou en dépendant et les représentants des employés et des employées au service de l'Administration Publique, lorsque la période des congés annuels coïncidera avec une incapacité temporaire due à la grossesse, à l'accouchement ou à l'allaitement naturel, ou au congé de maternité ou à son prolongement pour allaitement, l'employée du secteur public aura droit de profiter de ses congés à une date différente, même si l'année civile correspondante est terminée.

Toutes les personnes bénéficiant d'un congé de paternité pourront jouir de ce même droit.

Article 60. Actions positives dans les activités de formation

1. En ce qui concerne l'adjudication des places permettant de participer aux cours de formation visant à actualiser les connaissances des employés et des employées publics, la préférence sera accordée à ceux ou celles qui se seront incorporés au service actif après leur congé de paternité ou de maternité ou se seront réintégrés après leur période de congé pour convenance personnelle pour des raisons de garde légale ou pour s'occuper de personnes âgées dépendantes ou de personnes handicapées.

2. Afin de faciliter la promotion professionnelle des employées publiques et leur accès aux postes de direction dans l'Administration Générale de l'Etat et des organismes publics associés ou en dépendant, 40% des places adjudgées lors des convocations des cours de formation correspondants seront réservées aux personnes remplissant les conditions requises.

Article 61. Formation pour l'égalité.

1. Toutes les épreuves d'accès à un emploi public de l'Administration Générale de l'Etat et des organismes publics associés ou en dépendant envisageront l'étude et la mise en oeuvre du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les différents domaines de la fonction publique.

2. L'Administration Générale de l'Etat et les organismes publics associés ou en dépendant donneront des cours de formation sur l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et sur la prévention de la violence de genre, qui s'adresseront à tout leur personnel.

Article 62. Protocole d'action contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe.

Pour prévenir le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe, les Administrations publiques négocieront avec les représentants légaux des travailleurs féminins et des travailleurs masculins un protocole d'action qui comportera, au minimum, les principes suivants :

a) L'engagement de l'Administration Générale de l'Etat et des organismes publics associés ou en dépendant de prévenir et de ne pas tolérer le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe.

b) L'instruction à tout le personnel de son devoir de respecter la dignité des personnes et leur droit à l'intimité, ainsi que l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

c) Le traitement réservé des dénonciations de faits pouvant être constitutifs de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe, sans préjudice des dispositions de la réglementation concernant le régime disciplinaire.

d) L'identification des personnes responsables de s'occuper de ceux ou celles ayant déposé une plainte ou une dénonciation.

Article 63. Evaluation sur l'égalité dans l'emploi public.

Tous les Départements Ministériels et les Organismes Publics adresseront, au moins une fois par an, aux Ministères du Travail et des Affaires Sociales et des Administrations Publiques, toute information relative à la mise en oeuvre effective dans chacun d'entre eux du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes ; des informations détaillées seront fournies désagrégeant par sexe les données, la distribution des effectifs, les groupes de diplômés, les niveaux des compléments d'emploi et les rétributions moyennes de leur personnel.

Article 64. Plan d'Égalité au sein de l'Administration Générale de l'Etat et des organismes publics associés ou en dépendant.

Le Gouvernement adoptera, au début de chaque législature, un Plan pour l'Égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Administration Générale de l'Etat et des organismes publics associés ou en dépendant. Le Plan fixera les objectifs à atteindre en matière de promotion de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances dans l'emploi public, ainsi que les stratégies ou mesures à adopter en vue de sa réalisation. Le Plan fera l'objet de négociations et, le cas échéant, d'accord avec les représentants légaux des employés publics selon les modalités définies dans la législation sur la négociation collective dans l'Administration Publique et son respect fera l'objet d'une évaluation annuelle par le Conseil des Ministres.

CHAPITRE IV

Les Forces Armées

Article 65. Respect du principe de l'égalité

Les normes concernant le personnel des Forces armées veilleront à mettre en œuvre le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne le régime d'accès, la formation, les avancements, les destinations et les situations administratives.

Article 66. Application des normes relatives au personnel des Administrations publiques.

Les normes relatives au personnel au service des Administrations publiques en matière d'égalité, de prévention de la violence de genre et de conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle s'appliqueront aux Forces Armées, avec les ajustements estimés nécessaires et selon les termes établis dans leur réglementation spécifique.

CHAPITRE V

Les Forces et les Corps de Sécurité de l'Etat

Article 67. Respect du principe de l'égalité

Les normes régissant les Forces et les Corps de Sécurité de l'Etat favoriseront l'égalité effective entre les femmes et les hommes, empêchant toute situation de discrimination professionnelle, notamment dans le système d'accès, de formation, d'avancement, de destination et dans les situations Administratives.

Article 68. Application des normes relatives au personnel des Administrations publiques.

Les normes relatives au personnel au service des Administrations publiques en matière d'égalité, de prévention de la violence de genre et de conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle s'appliqueront aux Forces et aux Corps de Sécurité de

l'Etat, s'adaptant, le cas échéant, aux particularités des fonctions qui leur sont confiées, selon les termes établis dans leur réglementation spécifique

TITRE

VI

L'égalité de traitement dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services.

Article 69. L'égalité de traitement dans l'accès aux biens et services

1. Toute personne physique ou morale, à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé, fournissant des biens ou des services qui sont à la disposition du public et offerts en dehors de la sphère de la vie privée et familiale, sera obligée, dans le cadre de ses activités et des transactions se déroulant dans ce cadre, de respecter le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, en évitant toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe.

2. Les dispositions du paragraphe précédent n'affectent pas la liberté contractuelle, y compris la liberté de la personne de choisir l'autre partie contractante, à condition que ce choix ne soit pas fondé sur le sexe de l'intéressé(e).

3. Nonobstant les dispositions des paragraphes précédents, des différences de traitement dans l'accès aux biens et services seront admises lorsqu'elles sont justifiées par un objectif légitime et que les moyens d'y atteindre sont appropriés et nécessaires.

Article 70. Protection en situation de grossesse

En matière d'accès aux biens et services, aucune partie contractante ne pourra enquêter sur la situation de grossesse d'une femme demandeur de ces mêmes biens et services, sauf pour des raisons de protection de sa santé.

Article 71. Facteurs actuariels

1. Il est interdit de conclure des contrats d'assurances ou de services financiers connexes dans lesquels, le sexe étant considéré comme un facteur de calcul des primes et des prestations, se produisent des différences en matière de primes et de prestations des personnes assurées.

Toutefois, pourront être prévus dans les règlements des cas où il soit autorisé de fixer des différences proportionnées en matière de primes et de prestations des personnes considérées individuellement, lorsque le sexe constitue un facteur déterminant de l'évaluation du risque à partir de données actuarielles et statistiques pertinentes et fiables.

Les frais liés à la grossesse et à la maternité ne justifieront pas les différences en matière de primes et de prestations des personnes considérées individuellement, à moins que ces différences en la matière ne soient autorisées.

Article 72. Conséquences du non-respect des interdictions.

1. Sans préjudice d'autres actions et droits prévus dans la législation civile et mercantile, toute personne qui, dans le domaine d'application de l'article 69, subit une conduite discriminatoire, aura droit à une indemnisation pour dommages et intérêts.

2. Dans le domaine des contrats d'assurances ou des services financiers connexes, et sans préjudice des dispositions de l'article 10 de la présente Loi, le non-respect de l'interdiction visée à l'article 71 donnera le droit à la personne lésée de réclamer l'assimilation de ses primes et prestations à celles du sexe le plus avantage, tout en conservant pour les autres articles la validité et l'efficacité du contrat.

TITRE

VII

L'égalité dans la responsabilité sociale des entreprises.

Article 73. Actions de responsabilité sociale des entreprises en matière d'égalité.

Les entreprises pourront assumer la réalisation volontaire d'actions de responsabilité sociale, sous forme de mesures économiques, commerciales, de travail, d'assistance ou de toute autre nature, destinées à promouvoir des conditions d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ou dans son environnement social.

La réalisation de ces actions pourra être concertée avec les représentants des travailleurs masculins et des travailleurs féminins, les organisations de consommateurs et d'usagers, les associations ayant pour objectif essentiel la défense de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et les Organismes d'Egalité.

Les représentants des travailleurs seront informés sur les actions ne faisant pas l'objet d'une concertation avec ces derniers.

La réglementation du travail sera applicable aux décisions prises par les entreprises et aux conventions collectives relatives aux mesures sur l'emploi et le travail.

Article 74. Publicité des actions de responsabilité sociale en matière d'égalité.

Les entreprises pourront effectuer un usage publicitaire de leurs actions de responsabilité en matière d'égalité, conformément aux dispositions de la législation générale sur la publicité.

L'Institut de la Femme, ou les organes équivalents des Communautés Autonomes, seront habilités à adopter des mesures de cessation lorsqu'ils considèreront être tombés dans des cas de publicité mensongère.

Article 75. Participation des femmes aux Conseils d'Administration des sociétés mercantiles.

Les sociétés tenues de présenter des comptes de pertes et profits non abrégés veilleront à inclure dans leur Conseil d'Administration un nombre de femmes permettant d'atteindre une présence équilibrée des femmes et des hommes dans un délai de huit ans à partir de l'entrée en vigueur de la présente Loi.

Les dispositions du paragraphe précédent seront prises en considération pour les nominations réalisées au fur et à mesure qu'arrivera à échéance le mandat des membres du conseil désignés avant l'entrée en vigueur de la présente Loi.

TITRE VIII

Dispositions en matière d'organisation

Article 76. La Commission Interministérielle pour l'Égalité entre les femmes et les hommes.

La Commission Interministérielle pour l'Égalité entre les femmes et les hommes est l'organe collégial responsable de la coordination des politiques et des mesures adoptées par les départements ministériels dans le but de garantir le droit à l'égalité entre les hommes et les femmes et veiller à sa mise en œuvre.

Sa composition et son fonctionnement seront établis par voie réglementaire.

Article 77. Les Unités de l'Égalité

Dans tous les Ministères un des organes de direction sera chargé de mettre en place les fonctions relatives au principe de l'égalité entre femmes et hommes dans le domaine des matières relevant de sa compétence, notamment dans les domaines suivants:

- a) Procéder à la collecte des informations statistiques élaborées par les organes du Ministère et conseiller ces derniers en ce qui concerne leur élaboration.
- b) Elaborer des études ayant pour but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines d'activité du Département.
- c) Conseiller les organes compétents du Département dans l'élaboration du rapport sur l'impact fondé sur le genre.
- d) Favoriser la connaissance par le personnel du Département de la portée et de la signification du principe de l'égalité par la formulation de propositions d'actions en matière de formation.
- e) Veiller au respect de la présente Loi et à la mise en oeuvre effective du principe d'égalité.

Article 78. Conseil de Participation de la Femme

1. Le Conseil de Participation de la Femme est un organe collégial de consultation et de conseil. Il a pour objectif essentiel de canaliser la participation des femmes en vue de la mise en oeuvre effective du principe de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et de la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe.

2. Son régime de fonctionnement, ses compétences et sa composition seront établis par voie réglementaire; dans tous les cas sera garantie la participation de l'ensemble des

Administrations publiques et des associations et organisations de femmes au niveau national.

Disposition additionnelle première. Présence ou composition équilibrée.

Aux fins de la présente Loi sera considérée comme composition équilibrée la présence de femmes et d'hommes de sorte que, pour l'ensemble concerné, les personnes de chaque sexe ne dépassent pas soixante pour cent ni ne soient inférieures à quarante pour cent.

Disposition additionnelle seconde. Modification de la Loi Organique relative au Régime Electoral Général.

La Loi Organique 5/1985 du 19 juin, relative au Régime Local Général est modifiée comme suit :

Un. Nouvel article 44 bis est ajouté et rédigé comme suit :

« Article 44bis.

1. Les candidatures se présentant aux élections des députés au Parlement, aux élections municipales et à celles des membres des conseils insulaires et des conseils des îles Canaries selon les termes prévus dans la présente Loi, des députés au Parlement Européen et des membres des Assemblées Législatives des Communautés Autonomes devront avoir une composition équilibrée de femmes et d'hommes, de manière à ce que sur l'ensemble de la liste les candidats de chacun des sexes représentent un minimum de quarante pour cent. Quand le nombre de postes à couvrir sera inférieur à cinq, la proportion de femmes et d'hommes sera la plus proche possible de l'équilibre numérique

Lors des élections des membres des Assemblées Législatives des Communautés Autonomes, les lois régissant leurs régimes électoraux respectifs pourront comporter des mesures visant à favoriser une plus grande présence des femmes dans les candidatures qui seront présentées aux Elections desdites Assemblées Législatives.

2. Le pourcentage minimum de quarante pour cent pour chaque tranche de cinq postes sera également maintenu. Lorsque la dernière tranche de la liste n'atteint pas cinq postes, le pourcentage de femmes et d'hommes dans cette tranche sera le plus proche possible de l'équilibre numérique, mais dans tous les cas il conviendra de maintenir le pourcentage exigible par rapport à l'ensemble de la liste.

3. Les règles des paragraphes précédents seront applicables aux listes de suppléants.

4. Lorsque les candidatures au Sénat sont groupées en listes, conformément aux dispositions de l'article 171 de la présente Loi, ces listes devront également avoir une composition équilibrée de femmes et d'hommes, de sorte que le pourcentage des unes et des autres soit le plus proche possible de l'équilibre numérique. »

Deux. Un nouvel alinéa est ajouté au paragraphe 2 de l'article 187 et est rédigé comme suit :

« Les dispositions de l'article 44 bis de la présente loi ne seront pas exigées pour les candidatures présentées dans les municipalités ayant un nombre de résidents égal ou inférieur à 3.000 habitants. »

Trois. Un nouvel alinéa est ajouté au paragraphe 3 de l'article 2001 et est rédigé comme suit :

« Les dispositions de l'article 44 bis de la présente Loi ne seront pas exigées pour les candidatures présentées dans les îles ayant un nombre de résidents égal ou inférieur à 5.000 habitants. »

Quatre. Le paragraphe 2 de la disposition additionnelle première est modifié comme suit :

« 2. En application des compétences que la Constitution réserve à l'Etat, les articles suivants du titre premier de la présente Loi Organique s'appliquent également aux élections aux Assemblées Législatives des Communautés Autonomes. :

1 à 42 ; 44 ; 44 bis ; 45 ; 46.1, 2, 4, 5, 6 et 8 ; 47.4 ; 49 ; 51.2 et 3 ; 52 ; 53 ; 54 ; 58 ; 59 ; 60 ; 61 ; 62 ; 63 ; 65 ; 68 ; 69 ; 70.1 et 3 ; 72 ; 73 ; 74 ; 75 ; 85 ; 86.1 ; 90 ; 91 ; 92 ; 93 ; 94 ; 95.3 ; 96 ; 103.2 ; 108.2 et 8 ; 109 à 119 ; 125 à 130 ; 131.2 ; 132 ; 135 à 152. »

Cinq. Une nouvelle disposition transitoire septième est ajoutée dans les termes suivants :

«Lors des convocations aux élections municipales ayant lieu avant 2011, les dispositions de l'article 44 bis ne seront exigibles que dans les municipalités ayant un nombre de résidents supérieur à 5.000 habitants; à partir du premier janvier de cette année sera appliqué le nombre d'habitants prévu à l'article 187 paragraphe 2 deuxième alinéa de la présente Loi. »

Disposition additionnelle troisième. Modifications de la Loi Organique du Pouvoir Judiciaire.

La Loi Organique 6/1985 du 1^{er} juillet, du Pouvoir Judiciaire est modifiée comme suit :

Un. Une dernière incise est ajoutée au paragraphe 1 de l'article 109 et est rédigée comme suit :

«1. Le Conseil Général du Pouvoir Judiciaire présentera chaque année aux Cortes Générales un Mémoire sur l'état, le fonctionnement et les activités dudit Conseil et des Tribunaux et Cours de Justice. Il y fera également figurer les besoins existants, selon lui, en matière de personnel, d'installations et de ressources pour le bon exercice des fonctions que la Constitution et les lois assignent au Pouvoir Judiciaire. Il comportera également un chapitre sur l'impact de genre dans le domaine judiciaire.»

Deux. Un nouvel alinéa, intercalé entre le premier et le second, est ajouté au paragraphe 3 de l'article 110 avec la rédaction suivante :

«Dans tous les cas sera préparé un rapport préalable sur l'impact de genre.»

Trois. L'expression « Commission sur l'Égalité » est ajoutée à l'article 122.1 après la « Commission de qualification ».

Quatre. Un article 136 bis est ajouté; il intégrera la nouvelle Section 7e du Chapitre IV, Titre II, Livre II, intitulée « De la Commission sur l'Égalité », et sera rédigé comme suit :

« Article 136 bis.

1. L'assemblée plénière du Conseil Général du Pouvoir Judiciaire élira chaque année parmi ses Membres, à la majorité des trois cinquièmes et dans le respect du principe de la présence équilibrée entre femmes et hommes, les membres de la Commission sur l'Égalité qui sera composée de cinq personnes.

2. La Commission sur l'Égalité devra agir en présence de tous ses membres et sous la présidence du membre qu'elle aura élu à la majorité. En cas d'impossibilité transitoire ou d'absence justifiée de l'un de ses membres, celui-ci sera remplacé par un autre membre du Conseil, de préférence du même sexe, qui sera désigné par la Commission Permanente.

3. La Commission sur l'Égalité sera chargée de conseiller l'assemblée plénière sur les mesures nécessaires ou appropriées visant à intégrer activement le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'exercice des attributions du Conseil Général du Pouvoir Judiciaire. Il lui incombera, notamment, d'élaborer les rapports préalables sur l'impact de genre des règlements et d'améliorer les paramètres d'égalité dans la Carrière Judiciaire. »

Cinq. L'article 310 est modifié comme suit :

«Toutes les épreuves de sélection pour l'entrée et la promotion dans les Carrières Judiciaire et du Ministère Public comporteront l'étude du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris les mesures contre la violence de genre et son application à caractère transversal dans le domaine de la fonction juridictionnelle. »

Six. Le premier alinéa du paragraphe e) de l'article 356 est modifié comme suit :

« e) Ils auront également droit à une période de congé parental, d'une durée non supérieure à trois ans, pour s'occuper d'un membre de leur famille se trouvant à leur charge, jusqu'au second degré de consanguinité ou d'affinité qui, en raison de leur âge, d'un accident ou d'une maladie, ne peut se suffire à lui-même et n'exerce aucune activité rémunérée. »

Sept. Une nouvelle lettre e) est ajoutée à l'article 348 et est rédigée comme suit :

« e) Congé parental pour cause de violence contre la femme. »

Huit. L'article 357 est modifié comme suit :

« Article 357.

Lorsqu'un magistrat sollicite un congé parental et que celui-ci lui est accordé, il perdra sa condition de magistrat, sauf dans le cas prévu aux lettres d) et e) de l'article précédent et à l'article 360 bis. Dans les autres cas, il passera en situation de congé parental dans la catégorie des Magistrats. »

Neuf. L'article 358.2 est modifié comme suit :

« 2. Sont exclus des dispositions du paragraphe précédent les congés parentaux en vue de s'occuper des enfants ou d'un membre de la famille visés à l'article 356 paragraphes d) et e) ; la période de permanence dans cette situation sera calculée aux fins des périodes triennales et des droits passifs. Pendant les deux premières années la personne aura droit à la réservation de la place dans laquelle elle exerçait ses fonctions et au calcul de l'ancienneté. Au terme de cette période, cette réservation s'appliquera à un poste de la même province et de catégorie égale; dans le mois précédant la fin de la période maximale de permanence dans cette situation, elle devra solliciter sa réintégration au service actif; dans le cas contraire, elle sera déclarée d'office en situation de congé pour convenance personnelle pour des raisons particulières. »

Dix. Un nouvel article 360 bis est ajouté avec la rédaction suivante :

« Article 360 bis.

1. Les juges femmes et les magistrates victimes de violence de genre auront droit de solliciter un congé parental pour cause de violence contre la femme sans qu'il soit nécessaire d'avoir prêté un temps minimal de services antérieurs. Elles pourront rester dans cette situation administrative pendant un délai maximum de trois ans.

2. Elles auront droit pendant les six premiers mois à la réservation du poste de travail qu'elles occupaient, cette période étant calculable à des fins de promotions, de périodes triennales et de droits passifs.

Nonobstant, s'il ressort des actions de tutelle judiciaire que l'effectivité du droit de protection de la victime exige, une prorogation pourra être accordée par périodes de trois mois jusqu'à un maximum de dix huit, période au cours de laquelle, aux termes du paragraphe précédent, elle aura droit à la réservation de son poste de travail, pour les mêmes fins que celles visées au paragraphe précédent.

3. Les juges femmes et les magistrates en situation de congé parental pour cause de violence contre la femme percevront, au cours des deux premiers mois de ce congé, leur rétribution intégrale et, le cas échéant, les allocations familiales par enfant à charge.

4. La réintégration au service actif des juges femmes et des magistrates en situation administrative de congé parental pour cause de violence contre la femme d'une durée non supérieure à six mois sera effectuée dans le même organe juridictionnel où elles ont la réservation du poste de travail qu'elles occupaient antérieurement ; si la période de durée du congé parental est supérieure à six mois la réinsertion exigera que les juges femmes et les magistrates participent à tous les concours qui sont annoncés pour couvrir

les places de leur catégorie jusqu'à l'obtention d'une destination. Dans le cas contraire, elles seront déclarées en situation de congé parental pour des raisons particulières. »

Onze. L'article 370 est supprimé.

Douze. Le paragraphe 5 de l'article 373 est modifié comme suit :

« 5. Dans les cas de décès, d'accident ou de maladie graves du conjoint, de la personne avec laquelle elle est unie par une relation analogue d'affectivité ou d'un membre de la famille du premier degré de consanguinité ou d'affinité, les juges ou magistrats pourront disposer d'un congé de trois jours ouvrables, pouvant s'élever à cinq jours ouvrables si un déplacement dans une autre ville est nécessaire à cette fin, auquel cas il sera de cinq jours ouvrables.

Ces congés seront réduits à deux et quatre jours ouvrables respectivement si le décès et les autres circonstances indiquées affectent des membres de la famille de second degré de consanguinité ou d'affinité. »

Treize. Un nouveau paragraphe 6 est ajouté à l'article 373 dans les termes suivants :

« 6. Dans les cas de naissance, d'accueil ou d'adoption d'un enfant, le juge ou le magistrat aura droit de jouir d'un congé de paternité de quinze jours, à compter de la date de la naissance, de la décision administrative ou judiciaire d'accueil ou de la résolution judiciaire constitutive de l'adoption. »

Quatorze. Un nouveau paragraphe 7 est ajouté à l'article 373 avec le texte suivant :

« 7. Les juges et les magistrats auront droit à des congés et des permissions pour la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle et pour cause de violence de genre. Le Conseil Général du Pouvoir Judiciaire adaptera, par voie réglementaire, la réglementation de l'Administration Générale de l'Etat en vigueur en la matière aux caractéristiques particulières de la carrière judiciaire. »

Quinze. Un paragraphe 5 est ajouté à l'article 433 bis avec la rédaction suivante :

« 5. Le Plan de Formation Continue de la Carrière Judiciaire comprendra la formation des juges et des magistrats sur le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et la perspective de genre.

L'Ecole Judiciaire donnera chaque année des cours de formation sur la tutelle juridictionnelle du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et la violence de genre. »

Seize. Un second alinéa est ajouté au paragraphe 2 de l'article 434 avec la rédaction suivante :

« Le Centre d'Etudes Juridiques organisera chaque année des cours de formation sur le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et son application à caractère transversal par les membres du Ministère Public, du Corps des secrétaires et de tout

autre personnel au service de l'Administration de la Justice, ainsi que sur la détection et le traitement des situations de violence de genre. »

Disposition additionnelle quatrième. Modification du Statut Organique du Ministère Public

La Loi 50/1981 du 30 décembre, approuvant le Statut Organique du Ministère Public est modifiée comme suit :

Un dernier paragraphe est ajouté à l'alinéa 1 de l'article 14 avec la rédaction suivante :

« Il conviendra d'intégrer dans le Conseil du Ministère Public une Commission sur l'égalité pour étudier l'amélioration des paramètres d'égalité au sein du Ministère Public, dont la composition sera établie dans la norme régissant la constitution et le fonctionnement du Conseil du Ministère Public. »

Disposition additionnelle cinquième. Modifications du Code de Procédure Civil.

Un. Un nouvel article 11 bis est inséré dans le Code de Procédure Civil 1/2000 avec la rédaction suivante:

« Article 11 bis. Légitimation de la défense du droit à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

1. Pour la défense du droit à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, en plus des personnes affectées et toujours avec leur autorisation, seront également légitimés les syndicats et les associations légalement constituées dont le but essentiel est la défense de l'égalité de traitement entre femmes et hommes, concernant respectivement leurs affiliés et leurs associés.

2. Lorsque les personnes affectées constituent un ensemble de personnes indéterminé ou de difficile détermination, la légitimation de demander en justice la défense de ces intérêts diffus reviendra exclusivement aux organismes publics ayant compétence en la matière, aux syndicats les plus représentatifs et aux associations opérant sur l'ensemble du territoire dont le premier objectif est l'égalité entre les femmes et les hommes, sans préjudice de leur légitimation procédurière, si les personnes affectées sont déterminées.

3. La personne harcelée sera la seule légitimée dans les litiges sur le harcèlement sexuel et sur le harcèlement fondé sur le sexe.

Deux. Le 5^e cas du paragraphe 1 de l'article 188 du Code 1/2000 du 7 janvier, de Procédure Civile est modifié comme suit :

« 5. En cas de décès, de maladie ou d'impossibilité absolue ou de congé de maternité ou de paternité de l'avocat de la partie demandant la suspension, causes suffisamment justifiées selon le tribunal, à condition que les faits se soient produits alors qu'il n'était plus possible de solliciter une nouvelle assignation en vertu des dispositions de l'article 183, à condition que soit garanti le droit à la tutelle judiciaire effective et que cela n'entraîne pas un manque de défense.

D'autres situations analogues prévues dans d'autres systèmes de prévision sociale seront également comparables aux cas précédents et sous les mêmes conditions ; elles le seront pour la même durée que celle pour laquelle ont été accordés le congé et la prestation des congés prévus dans la législation de la Sécurité Sociale. »

Trois. Un nouveau paragraphe 5 est ajouté à l'article 217 du Code 1/2000 du 7 janvier, de Procédure Civile, ses paragraphes 5 et 6 actuels devenant respectivement 6 et 7. Il est rédigé comme suit :

« 5. Conformément aux lois procédurières, dans toutes les procédures où les allégations du demandeur sont fondées sur des actions discriminatoires fondées sur le sexe, il incombera au défendeur de prouver l'absence de discrimination dans les mesures adoptées et leur proportionnalité.

Aux fins des dispositions du paragraphe précédent, l'organe judiciaire pourra, à l'instance des parties, demander, s'il l'estime utile et pertinent, un rapport ou avis des organismes publics compétents. »

Disposition additionnelle sixième. Modifications de la Loi régissant la Juridiction Contentieux-Administrative.

La Loi 29/1998 du 13 juillet, régissant la Juridiction Contentieux-Administrative est modifiée comme suit :

Un. Une lettre 1) est ajoutée au paragraphe 1 de l'article 19 avec la rédaction suivante :

« i) Pour la défense du droit à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, outre les personnes affectées et toujours avec leur autorisation, seront également légitimés les syndicats et les associations légalement constituées dont l'objectif principal est la défense de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, concernant respectivement leurs affiliés et leurs associés.

Lorsque les personnes affectées constituent un ensemble de personnes indéterminé ou de difficile détermination, la légitimation de demander en justice la défense de ces intérêts diffus incombera exclusivement aux organismes publics ayant compétence en la matière, aux syndicats les plus représentatifs et aux associations nationales dont le premier objectif est l'égalité entre les femmes et les hommes sans préjudice de leur légitimation procédurière, si les personnes affectées sont déterminées.

La personne harcelée sera la seule légitimée dans les litiges sur le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe.

Deux. Un nouveau paragraphe 7 est ajouté à l'article 60 avec la rédaction suivante:

« 7. Conformément aux lois procédurières, dans toutes les procédures où les allégations du demandeur sont fondées sur des actions discriminatoires fondées sur le sexe, il incombera au défendeur de prouver l'absence de discrimination dans les mesures adoptées et leur proportionnalité.

Aux fins des dispositions du paragraphe précédent, l'organe judiciaire pourra, à l'instance des parties, demander, s'il l'estime utile et pertinent, un rapport ou avis des organismes publics compétents. »

Disposition additionnelle septième. Modifications de la Loi par laquelle la Directive 89/552/CEE est intégrée dans l'ordre juridique espagnol.

Une nouvelle lettre e) est ajoutée au paragraphe 1 de l'article 16 de la Loi 25/1994 du 12 juillet, par laquelle est ajoutée à l'ordre juridique espagnol la Directive 89/552/CEE visant à la coordination des dispositions juridiques, réglementaires et administratives des Etats membres relatives à l'exercice d'activités de radiodiffusion télévisuelle, dans les termes suivants :

« e) La publicité télévisée ou la télévente dirigées aux mineurs devra transmettre une image égalitaire, plurielle et non stéréotypée des femmes et des hommes. »

Disposition additionnelle huitième. Modifications de la Loi Générale sur la Santé.

Un. Un nouveau paragraphe 4, rédigé comme suit, est ajouté à l'article 3 de la Loi Générale sur la Santé 14/1986 du 25 avril :

« 4. Les politiques, les stratégies et les programmes de santé intégreront activement parmi leurs objectifs et leurs activités le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, en évitant que ne se produisent des discriminations entre eux dans les objectifs et les activités sanitaires, en raison de leurs différences physiques ou des stéréotypes sociaux associés. »

Deux. Un nouveau paragraphe 2, rédigé comme suit, est ajouté à l'article 6 de la Loi Générale sur la Santé 14/1986 du 25 avril, son contenu actuel passant au paragraphe 1 :

« 2. Dans l'exécution des dispositions du paragraphe précédent, les Administrations de santé publique assureront l'intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, garantissant leur égalité de droit en matière de santé. »

Trois. Les paragraphes 1,4, 9, 14 et 15 de l'article 18 de la Loi Générale sur la Santé 14/1986 du 25 avril sont modifiés et un nouveau paragraphe 17 est ajouté. Ils sont rédigés respectivement comme suit:

« 1. L'adoption systématique d'actions pour l'éducation sanitaire en tant qu'élément principal pour l'amélioration de la santé individuelle et communautaire, comprenant l'éducation différenciée sur les risques, les caractéristiques et les besoins des hommes et des femmes et la formation contre la discrimination des femmes. »

« 4. La prestation des produits thérapeutiques précis, répondant aux besoins différenciés des femmes et des hommes. »

« 9. La protection, la promotion et l'amélioration de la santé du travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe. »

« 14. L'amélioration et l'adaptation des besoins de formation du personnel au service de l'organisation sanitaire, y compris les activités de formation dirigées à garantir leur capacité à détecter, prévenir et traiter la violence de genre. »

« 15. La promotion de la recherche scientifique dans le domaine spécifique des problèmes de santé, répondant aux différences entre les femmes et les hommes. »

« 17. Le traitement des données contenues dans les registres, les enquêtes, les statistiques ou les autres systèmes d'information médicale pour permettre l'analyse de genre, y compris, dans la mesure du possible, leur désagrégation par sexe. »

Quatre. Une nouvelle rédaction est apportée à l'incise initiale du paragraphe 1 de l'article 21 de la Loi Générale sur la Santé 14/1986 du 25 avril dans les termes suivants :

« 1. L'activité sanitaire dans le domaine de la santé du travail, qui intégrera dans tous les cas la perspective de genre, comprendra les aspects suivants. »

Disposition additionnelle neuvième. Modifications de la Loi sur la Cohésion et la Qualité du Système National de Santé.

Un. La lettre a) de l'article 2 de la Loi 16/2003 du 28 mai, sur la Cohésion et la Qualité du Système National de Santé est modifiée comme suit :

« a) La prestation des services aux usagers du Système National de Santé dans des conditions d'égalité effective et de qualité, en évitant tout particulièrement toute discrimination entre les femmes et les hommes dans les activités sanitaires. »

Deux. La lettre g) du paragraphe 2 de l'article 2 de l'article 11 est modifiée comme suit :

« g) La promotion et la protection de la santé du travail, et plus particulièrement les risques et les besoins spécifiques des travailleurs féminins. »

Trois. La lettre f) du paragraphe 3 de l'article 12 est modifiée comme suit :

« f) Les attentions et les services spécifiques relatifs aux femmes, en particulier, la détection et le traitement des situations de violence de genre, l'enfance, l'adolescence, les adultes, le troisième âge, les groupes à risque et les malades chroniques. »

Quatre. Un nouveau paragraphe e) est ajouté à l'article 34 dans les termes suivants :

« e) L'inclusion de la perspective de genre dans les activités de formation ».

Cinq. Un nouveau paragraphe f) est ajouté à l'article 44 dans les termes suivants :

« f) Promouvoir que la recherche en matière de santé réponde aux besoins spécifiques des femmes et des hommes. »

Six. Les paragraphes 2 et 3 de l'article 53 sont modifiés comme suit :

« 2. Le système d'information sanitaire comportera des informations sur les prestations et le portefeuille de services dans le domaine de l'attention sanitaire publique et privée et contiendra des données de base relatives à la population protégée, aux ressources humaines et matérielles, à l'activité réalisée, à la pharmacie et aux produits sanitaires, au financement et aux résultats obtenus, ainsi que sur les attentes et les avis des citoyens, le tout sous l'angle de l'attention intégrale à la santé, en désagrégeant par sexe toutes les données susceptibles de l'être. »

« 3. Afin d'obtenir un maximum d'informations fiables, le Ministère de la Santé et de la Consommation, après accord du Conseil Interterritorial du Système National de Santé, établira la définition et la normalisation des données et des flux, la sélection des indicateurs et les conditions techniques nécessaires à l'insertion des informations et à leur analyse du point de vue du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes. »

Sept. La phrase suivante est ajoutée à la fin de l'article 63 :

« Ce rapport contiendra des analyses spécifiques sur la santé des femmes et des hommes. »

Disposition additionnelle dixième. Fonds en matière de Société de l'Information.

Aux fins de l'article 28 de la présente Loi, sera créé un fonds spécial qui sera doté de 3 millions d'euros pour chacun des exercices budgétaires de 2007, 2008 et 2009.

Disposition additionnelle onzième. Modifications du texte rénové de la Loi sur le Statut des Travailleurs.

Le texte refondu de la Loi sur le Statut des Travailleurs, adopté par Décret Loi Royal 1/995 du 24 mars, est modifié comme suit :

Un. L'alinéa e) du paragraphe 2 de l'article 4 est rédigé comme suit :

« e) Au respect à leur intimité et à la considération due à leur dignité, y compris la protection contre le harcèlement pour cause d'origine raciale ou ethnique, de religion ou de croyance, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, et contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe. »

Deux. L'alinéa second du paragraphe 1 est modifié et deux nouveaux paragraphes 4 et 5 sont ajoutés à l'article 17 dans les termes suivants :

« Seront également nuls les ordres de discrimination et les décisions des chefs d'entreprise représentant un traitement défavorable des travailleurs en réaction à une plainte déposée au sein de l'entreprise ou à une action administrative ou judiciaire destinée à exiger le respect du principe de l'égalité de traitement et de non-discrimination. »

« 4. Sans préjudice des dispositions des paragraphes précédents, la négociation collective pourra adopter des mesures d'action positive visant à favoriser l'accès des femmes à toutes les professions. A cet effet, elle pourra établir des réservations et des

préférences dans les conditions d'engagement afin que, à égalité de conditions, la préférence soit accordée dans les engagements aux personnes du sexe le moins représenté dans le groupe ou dans la catégorie professionnelle concernée.

De même, la négociation collective pourra établir ce type de mesures dans les conditions de classement professionnel, de promotion et de formation, afin que, à égalité de conditions, la préférence soit accordée dans les engagements aux personnes du sexe le moins représenté dans le groupe ou dans la catégorie professionnelle concernée.

« 5. L'établissement de plans d'égalité dans les entreprises sera adapté aux dispositions de la présente Loi et de la Loi Organique sur l'égalité effective des femmes et des hommes. »

Trois. Un paragraphe 8 est ajouté à l'article 34 dans les termes suivants:

« 8. Le travailleur aura droit d'adapter la durée et la distribution de la journée de travail pour mettre en œuvre son droit à la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle selon les termes établis dans la négociation collective ou dans l'accord conclu avec le chef d'entreprise dans le respect, le cas échéant, des dispositions de cette dernière. »

Quatre. La lettre b) du paragraphe 3 de l'article 37 est modifiée comme suit :

« b) Deux jours pour la naissance d'un enfant et pour le décès, l'accident ou la maladie graves, l'hospitalisation ou l'intervention chirurgicale sans hospitalisation mais nécessitant un repos à domicile des parents jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité. Quand le travailleur aura besoin de réaliser un déplacement à cet effet, le délai sera de quatre jours. »

Cinq. L'alinéa 4 et le paragraphe premier de l'alinéa 5 de l'article 37 sont modifiés comme suit :

« 4. Les travailleurs féminins auront droit, pour l'allaitement d'un enfant de moins de neuf mois, à une heure d'absence du travail, qu'elles pourront diviser en deux fractions. La durée du congé augmentera proportionnellement dans les cas d'accouchement multiple.

La femme pourra volontairement, pour le même objectif, remplacer ce droit par une réduction d'une demi-heure de sa journée de travail ou l'accumuler en journées complètes en vertu des dispositions de la négociation collective ou de l'accord conclu avec le chef d'entreprise dans le respect, le cas échéant, des dispositions de cette dernière.

Dans le cas où les deux parents travailleraient, le père ou la mère peuvent bénéficier indistinctement de ce congé. »

« 5. Toute personne ayant, pour des raisons de garde juridique, à s'occuper directement d'un mineur de huit ans ou d'une personne handicapée physique, psychique ou sensorielle, n'exerçant pas d'activité rémunérée, aura droit à une réduction de sa journée

de travail, la diminution salariale étant proportionnelle entre au moins un huitième et un maximum de la moitié de la durée de ladite réduction. »

Six. Un deuxième alinéa est ajouté au paragraphe 3 de l'article 38 dans les termes suivants :

« Quand la période de congés payés fixée dans le calendrier des congés de l'entreprise visée au paragraphe précédent coïncide dans le temps avec une incapacité temporaire dérivée de la grossesse, de l'accouchement ou de l'allaitement naturel ou avec la période de suspension du contrat de travail en vertu de l'article 48.4 de la présente Loi, elle aura droit de jouir de ses congés payés à une date différente de celle de l'incapacité temporaire ou de celle de la jouissance du congé lui correspondant en application de la disposition en question, au terme de la période de suspension, même si l'année civile correspondant à ce congé s'est achevée. »

Sept. La lettre d) du paragraphe 1 de l'article 45 est rédigée comme suit :

« d) La maternité, la paternité, le risque pendant la grossesse, le risque pendant l'allaitement naturel d'un mineur de neuf mois et l'adoption ou l'accueil, tant préadoptif que permanent ou simple, conformément au Code Civil ou aux lois civiles des Communautés Autonomes le régissant, à condition que sa durée ne soit pas inférieure à un an, même à titre provisoire, de mineurs de six ans ou de mineurs ayant plus de six ans lorsqu'il s'agit d'enfants handicapés ou qui, du fait de leurs circonstances ou de leurs expériences personnelles ou de leur provenance de l'étranger, aient des difficultés particulières d'insertion sociale et familiale dûment accréditées par les services sociaux compétents. »

Huit. L'alinéa 2 de l'article 46 est rédigé comme suit :

« 2. Le travailleur ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise a droit à ce que lui soit reconnue la possibilité de solliciter un congé parental pour une période non inférieure à quatre mois et non supérieure à cinq ans. Ce droit ne pourra être à nouveau exercé par le travailleur que si une période de quatre ans a transcouru depuis la fin du congé pour convenance personnelle précédent. »

Neuf. Les alinéas premier, second et troisième du paragraphe 3 de l'article 46 sont modifiés comme suit :

«Les travailleurs auront droit à une période de congé parental non supérieure à trois ans pour s'occuper de chaque enfant, qu'il soit naturel, adopté ou accueilli, ou dans les cas d'accueil, tant permanent que préadoptif, même à titre provisoire, à compter de la date de naissance ou, le cas échéant, de la décision judiciaire ou administrative.

Les travailleurs auront également droit à une période de congé parental d'une durée non supérieure à deux ans, à moins qu'une durée supérieure ne soit fixée dans la négociation collective, pour s'occuper de membres de leur famille jusqu'au second degré de consanguinité ou d'affinité, qui en raison de leur âge, d'un accident, d'une maladie ou d'un handicap ne peuvent pas se suffire à eux-mêmes et n'exercent aucune activité rémunérée.

Le congé parental visé au présent alinéa, dont la durée pourra être utilisée de manière fractionnée, constitue un droit individuel des travailleurs, hommes ou femmes. Toutefois, si deux travailleurs de la même entreprise ou plus obtenaient ce droit pour la même personne, le chef d'entreprise pourra en limiter l'exercice simultané pour des raisons justifiées de fonctionnement de l'entreprise. »

Dix. Les paragraphes 4 et 5 de l'article 48 sont modifiés comme suit :

« 4. En cas d'accouchement, la suspension aura une durée de seize semaines ininterrompues, qui sera prolongée en cas d'accouchement multiple à raison de deux semaines supplémentaires par enfant à partir du second. La période de suspension sera distribuée au choix de l'intéressée à condition que six semaines soient prises immédiatement après l'accouchement. En cas de décès de la mère, indépendamment du fait qu'elle travaille ou pas, l'autre parent pourra utiliser l'ensemble ou, le cas échéant, une partie de la partie restante de la période de suspension, calculée à compter de la date de l'accouchement et sans décompter la partie dont la mère ait pu jouir avant l'accouchement. En cas de décès de l'enfant, la période de suspension ne sera pas écourtée, à moins que, au terme des six semaines de repos obligatoire, la mère ne demande sa réintégration à son poste de travail. »

Nonobstant les dispositions précédentes, et sans préjudice des six semaines de repos obligatoire pour la mère prises immédiatement après l'accouchement, dans le cas où les deux parents travailleraient, la mère pourra, au début de la période de congé de maternité, choisir que l'autre parent jouisse d'une partie déterminée ou ininterrompue de la période de repos après l'accouchement de manière simultanée ou successive par rapport à celle de la mère. L'autre parent pourra continuer à faire usage de la période de suspension pour cause de maternité concédée initialement, même si, au moment prévu pour la réintégration de la mère au travail, cette dernière se trouve en situation d'incapacité temporaire.

Dans le cas où la mère n'aurait pas le droit de suspendre son activité professionnelle avec un droit de prestations en vertu des normes régissant cette activité, l'autre parent aura droit de suspendre son contrat de travail pendant la période ayant correspondu à la mère, ce qui sera compatible avec l'exercice du droit reconnu à l'article suivant.

Dans les cas d'accouchement prématuré et dans les cas où, pour toute autre raison, le nouveau né doit rester hospitalisé à la suite de l'accouchement, la période de suspension pourra être calculée, à la demande de la mère, ou à défaut, de l'autre parent, à compter de la date de sortie de l'hôpital. Sont exclues de ce calcul les six semaines après l'accouchement, au cours desquelles il y a suspension obligatoire du contrat de la mère.

Dans les cas d'accouchement prématuré avec insuffisance de poids et tous ceux où le nouveau né a besoin, pour des raisons cliniques ou d'hospitalisation après l'accouchement, d'une période supérieure à sept jours, la période de suspension sera augmentée du nombre de jours d'hospitalisation du nouveau né, avec un maximum de treize semaines supplémentaires et conformément aux modalités d'application.

Dans les cas d'adoption et d'accueil, en vertu de l'article 45.1d) de la présente Loi, la suspension aura une durée de seize semaines ininterrompues, prolongée dans le cas

d'adoption ou d'accueil multiples à raison de deux semaines par enfant mineur à compter du second. Cette suspension prendra effet, au choix du travailleur, soit à compter de la décision judiciaire constitutive de l'adoption, soit à compter de la décision administrative ou judiciaire d'accueil, provisoire ou définitive, mais le même mineur ne pourra en aucun cas donner droit à plusieurs périodes de suspension.

Dans le cas où les deux parents travaillent, la période de suspension sera répartie au choix des intéressés, qui pourront en jouir de manière simultanée ou successive, mais toujours au cours de périodes ininterrompues et dans les limites établies.

Dans les cas de jouissance simultanée des périodes de repos, la somme des deux périodes ne pourra pas dépasser les seize semaines visées aux paragraphes précédents ou celles correspondant aux cas d'accouchement, d'adoption ou d'accueil multiples.

Dans le cas d'incapacité d'un enfant ou d'un mineur adopté ou accueilli handicapé, la suspension du contrat visée au présent paragraphe aura une durée supplémentaire de deux semaines. Dans le cas où les deux parents travailleraient, cette période supplémentaire sera répartie au choix des intéressés, qui pourront en jouir de manière simultanée ou successive, mais toujours de manière ininterrompue.

Les périodes visées au présent paragraphe pourront être utilisées en régime de journée complète ou à temps partiel, après accord entre le chef d'entreprise et les travailleurs affectés, en vertu des modalités d'application.

Dans les cas d'adoption internationale, lorsque le déplacement préalable des parents dans le pays d'origine de l'adopté s'avère nécessaire, la période de suspension, prévue pour chaque cas dans le présent paragraphe, pourra commencer quatre semaines avant la résolution constitutive de l'adoption.

Les travailleurs bénéficieront de toutes les améliorations des conditions de travail auxquelles ils auraient pu avoir droit pendant la suspension du contrat dans les cas visés au présent paragraphe, ainsi que ceux prévus au paragraphe suivant et à l'article 48 bis. »

« 5. Dans le cas de risque pendant la grossesse ou de risque pendant l'allaitement naturel, en vertu de l'article 26 de la Loi 31/1995 du 8 novembre, sur la Prévention des Risques du Travail, la suspension du contrat prendra fin respectivement le jour ou commencera la suspension du contrat pour maternité biologique ou lorsque le nourrisson aura neuf mois, ou dans les deux cas, lorsque disparaît l'impossibilité pour la travailleuse de se réintégrer à son emploi précédent ou tout autre compatible avec son état. »

Onze. Un nouvel article 48 bis est ajouté avec la rédaction suivante :

« Article 48bis. Suspension du contrat de travail pour paternité.

Dans les cas de naissance d'un enfant, d'adoption ou d'accueil en vertu de l'article 45.1.d) de la présente Loi, le travailleur aura droit à la suspension du contrat pendant treize jours ininterrompus, prolongés en cas d'accouchement, d'adoption ou d'accueil multiples à raison de deux jours supplémentaires par enfant à partir du second. Cette

suspension est indépendante de la jouissance partagée des périodes de repos pour maternité visés à l'article 48.4

Dans le cas d'accouchement, la suspension incombe exclusivement à l'autre parent. Dans les cas d'adoption ou d'accueil, ce droit reviendra uniquement à l'un des parents, au choix des intéressés ; toutefois, lorsque l'un des parents jouit dans sa totalité de la période de repos visée à l'article 48.4, le droit à la suspension pour paternité pourra uniquement être exercé par l'autre parent.

Le travailleur exerçant ce droit pourra le faire pendant la période comprise entre la fin du congé pour naissance d'un enfant, conformément à la loi ou à la convention collective, ou à compter de la résolution judiciaire constitutive de l'adoption ou à compter de la décision administrative ou judiciaire d'accueil, jusqu'à la fin de la suspension du contrat visée à l'article 48.4 ou immédiatement après la fin de la dite suspension.

La suspension du contrat visée au présent article pourra être exercée en régime d'emploi à plein temps ou à temps partiel avec un minimum de 50 pour 100, après accord entre le chef d'entreprise et le travailleur, et conformément aux dispositions réglementaires.

Le travailleur devra communiquer au chef d'entreprise, suffisamment à l'avance, l'exercice de ce droit en vertu, le cas échéant, des dispositions des négociations collectives. »

Douze. Le paragraphe 4 de l'article 53 est modifié comme suit :

« 4. Lorsque le chef d'entreprise ne respecte pas les conditions visées au paragraphe 1 du présent article ou que sa décision d'extinction ait pour mobile certaines des causes de discrimination interdites dans la Constitution ou dans la Loi ou se soit produite en violation des droits fondamentaux et des libertés publiques du travailleur, la décision d'extinction sera nulle, l'autorité judiciaire devant effectuer une déclaration d'office. La non-concession du préavis n'annulera pas l'extinction, même si le chef d'entreprise, indépendamment des autres effets produits, est obligé de verser les salaires correspondants à la dite période. L'observance ultérieure par le chef d'entreprise des conditions non respectées ne constituera, en aucun cas, une réparation du premier acte extinctif, mais un nouvel accord d'extinction prenant effet à compter de cette date.

La décision extinctive sera également considérée comme nulle dans les cas suivants :

a) Celle des travailleurs pendant la période de suspension du contrat de travail pour maternité, risque pendant la grossesse, risque pendant l'allaitement naturel, maladies provoquées par la grossesse, accouchement ou allaitement naturel, adoption ou accueil ou paternité visée à l'article 45 paragraphe 1 lettre d) ou sa notification à une date telle que le délai de préavis accordé prenne fin au cours de la dite période.

b) Celle des travailleurs femmes enceintes, à compter de la date de début de la grossesse jusqu'au début de la période de suspension visée à la lettre a) et celle des travailleurs ayant sollicité l'un des congés visés à l'article 37 paragraphes 4, 4 bis et 5, ou en jouissant, ou ayant sollicité un congé parental prévu à l'article 46 paragraphe 3, ou en jouissant ; et celle des travailleuses victimes de violence de genre pour avoir exercé les

droits de réduction ou de réaménagement de leur temps de travail, de mobilité géographique, de changement de centre de travail ou de suspension de la relation de travail selon les termes et conditions prévus dans la présente Loi.

c) Celle des travailleurs après leur réintégration au travail au terme de la période de suspension du contrat pour maternité, adoption ou accueil ou paternité, à condition que ne se soient pas écoulés plus de neuf mois depuis la date de naissance, d'adoption ou d'accueil du fils.

Les dispositions des lettres précédentes seront applicables, à moins que ne soit déclarée recevable la décision extinctive pour des raisons non associées à la grossesse ou à l'exercice du droit aux congés et au congé parental indiqués ci-dessus. »

Treize. La lettre g) du paragraphe 2 de l'article 54 est modifiée comme suit :

g) Le harcèlement pour cause d'origine raciale ou ethnique, de religion ou de croyance, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle et le harcèlement sexuel ou le harcèlement fondé sur le sexe du chef d'entreprise ou des personnes travaillant dans l'entreprise. »

Quatorze. Le paragraphe 5 de l'article 55 est modifié comme suit :

«Sera considéré comme nul tout licenciement ayant pour mobile l'une des causes de discrimination interdites dans la Constitution ou dans la Loi, ou se produisant en violation des droits fondamentaux et des libertés publiques du travailleur.

Sera également considéré comme nul le licenciement dans les cas suivants :

a) Celui des travailleurs pendant la période de suspension du contrat de travail pour maternité, risque pendant la grossesse, risque pendant l'allaitement naturel, maladies provoquées par la grossesse, accouchement ou allaitement naturel, adoption ou accueil ou paternité visée à l'article 45 paragraphe 1 lettre d) ou sa notification à une date telle que le délai de préavis accordé prenne fin au cours de la dite période.

b) Celle des travailleurs femmes enceintes, depuis la date de début de la grossesse jusqu'au début de la période de suspension visée à la lettre a) et celle des travailleurs ayant sollicité l'un des congés visés aux à l'article 37 paragraphes 4, 4 bis et 5, ou en jouissant, ou ayant sollicité un congé parental prévu à l'article 46 paragraphe 3 ou en jouissant; et celle des travailleuses victimes de violence de genre pour avoir exercé les droits de réduction ou de réaménagement de leur temps de travail, de mobilité géographique, de changement de centre de travail ou de suspension de la relation de travail selon les termes et conditions reconnus dans la présente Loi.

c) Celle des travailleurs après leur réintégration au travail au terme de la période de suspension du contrat pour maternité, adoption ou accueil ou paternité, à condition que ne se soient pas écoulés plus de neuf mois depuis la date de naissance, d'adoption ou d'accueil de l'enfant.

Les dispositions des lettres précédentes seront applicables à moins que ne soit déclarée recevable la décision extinctive pour des raisons n'étant pas associées à la grossesse ou à l'exercice du droit aux congés et au congé parental indiqués ci-dessus. »

Quinze. Un nouvel alinéa deux est ajouté au numéro 1 du paragraphe 1 de l'article 64, dans les termes suivants :

«Elle aura également le droit, au moins une fois par an, de recevoir des informations relatives à la mise en oeuvre dans l'entreprise du droit à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, notamment l'inclusion de données sur le pourcentage de femmes et d'hommes aux différents niveaux professionnels, ainsi que, le cas échéant, sur les mesures ayant été adoptées en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et, au cas où un plan d'égalité ait été mis en marche, sur sa mise en oeuvre. »

Seize. Une nouvelle lettre c) est ajoutée au numéro 9 du paragraphe 1 de l'article 64, ainsi qu'un nouveau numéro 13 dudit paragraphe 1 dans les termes suivants :

c) Sur la surveillance du respect et la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. »

« 13. Collaborer avec la direction de l'entreprise en vue de l'établissement et de la mise en marche de mesures de conciliation. »

Dix sept. Un nouvel alinéa est ajouté au paragraphe 1 de l'article 85 ; il est rédigé comme suit :

«Sans préjudice de la liberté des parties de déterminer le contenu des conventions collectives, la négociation de ces dernières comportera, dans tous les cas, le devoir de négocier des mesures visant à promouvoir l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine du travail ou, le cas échéant, des plans d'égalité ayant la portée et le contenu visés au Titre IV Chapitre III de la Loi Organique pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes. »

Dix-huit. Un nouvel alinéa est ajouté au paragraphe 2 de l'article 85 selon les termes suivants :

«De même, sans préjudice de la liberté d'engagement qui est reconnue aux parties, la négociation collective articulera le devoir de négocier des plans d'égalité dans les entreprises de plus de deux cent cinquante travailleurs de la manière suivante :

a) Dans les conventions collectives relevant du domaine de l'entreprise, le devoir de négocier s'inscrira dans le cadre de la négociation des dites conventions.

b) Dans les conventions collectives dépassant le domaine de l'entreprise, le devoir de négocier sera exercé à travers la négociation collective qui sera engagée dans l'entreprise selon les termes et les conditions prévues dans les conventions concernées afin d'exécuter ce devoir de négociation conformément aux règles de complémentarité appropriées. »

Dix-neuf. Un nouveau paragraphe 6 est ajouté à l'article 90 :

« 6. Sans préjudice des dispositions du paragraphe précédent, le Ministère du travail veillera au respect du principe de l'égalité dans les conventions collectives susceptibles de contenir des discriminations, directes ou indirectes, fondées sur le sexe.

A cet effet, il pourra solliciter les conseils de l'Institut de la Femme ou des Organismes des Communautés Autonomes responsables de l'Égalité, dans le domaine de leurs compétences territoriales. Lorsque l'autorité responsable en matière de travail, estimant que la convention collective peut contenir des clauses discriminatoires, s'adresse à la juridiction compétente, elle informera l'Institut de la Femme ou les Organismes des Communautés Autonomes responsables de l'Égalité, dans le domaine de leurs compétences territoriales, sans préjudice des dispositions de l'article 95 paragraphe 3 du Code du Travail. »

Vingt. Une nouvelle disposition additionnelle dix-septième est ajoutée avec le texte suivant:

«Disposition additionnelle dix-septième. Divergences en matière de conciliation.

Les divergences surgissant entre chefs d'entreprise et travailleurs en matière d'exercice des droits de conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle reconnus dans la Loi ou dans les conventions, seront réglées par la juridiction compétente en utilisant la procédure établie à l'article 138 bis du Code du Travail. »

Vingt et un. Une nouvelle disposition additionnelle dix-huitième est ajoutée avec le texte suivant:

«Disposition additionnelle dix-huitième. Calcul des indemnisations dans certains cas de journée réduite.

Dans les cas de journée réduite visés à l'article 37, paragraphe 4 bis, 5 et 7, le salaire à prendre en compte pour le calcul des indemnisations prévues dans la présente Loi, sera celui qui aurait correspondu au travailleur sans prendre en compte la réduction de journée effectuée, à condition de ne pas dépasser le délai maximal prévu par la Loi pour la dite réduction.

De même, les dispositions du paragraphe précédent seront applicables dans les cas où l'exercice à temps partiel des droits visés à l'article 48.4 paragraphe dix et à l'article 48 bis.

Disposition additionnelle douzième. Modifications de la Loi sur la Prévention des Risques du Travail.

La Loi sur la Prévention des Risques du Travail 31/1995, du 8 novembre est modifiée comme suit :

Un. Un nouveau paragraphe 4 est ajouté à l'article 5:

« 4. Les Administrations publiques favoriseront la mise en œuvre réelle du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, considérant les variables associées au sexe à la fois dans les systèmes de collecte et de traitement des données et dans les études et

recherches générales en matière de prévention des risques du travail, dans le but de détecter et prévenir d'éventuelles situations dans lesquelles les dommages dérivés du travail puissent apparaître liés au sexe des travailleurs. »

Deux. Le premier alinéa du paragraphe 2 et le paragraphe 4 de l'article 26 sont modifiés comme suit :

« 2. Lorsque l'adaptation des conditions ou du temps de travail s'avère impossible ou que, malgré ladite adaptation, les conditions d'un poste de travail puissent influencer négativement sur la santé de la travailleuse enceinte ou sur le fœtus, et que cela est certifié par les Services Médicaux de l'Institut National de la Sécurité Sociale ou des Mutuelles, en fonction de l'Institution avec laquelle l'entreprise aura concerté la couverture des risques professionnels, par le rapport du médecin du Service National de Santé traitant médicalement la travailleuse ou son enfant. Il pourra également déclarer le passage de la travailleuse affectée à la situation de suspension du contrat pour cause de risque pendant l'allaitement naturel des enfants mineurs de neuf mois visée à l'article 45.1.d) du Statut des Travailleurs, si se produisent les circonstances prévues au présent article paragraphe 3. »

Disposition additionnelle treizième. Modifications du Code du Travail.

Le texte refondu du Code du Travail, adopté par Décret Loi Royal 2/1995 du 7 avril, est modifié comme suit :

Un. Un nouvel alinéa second est ajouté à l'article 27 paragraphe deux dans les termes suivants :

«Les dispositions précédentes s'entendent sans préjudice de la possibilité de réclamer, au cours des jugements précédents, l'indemnisation découlant d'une discrimination ou d'une lésion des droits fondamentaux en vertu des articles 180 et 181 de la présente Loi. »

Deux. L'article 108 paragraphe deux est rédigé comme suit :

« 2. Sera considéré comme nul tout licenciement ayant pour mobile l'une des causes de discrimination prévue dans la Constitution et dans la Loi ou se produisant en violation des droits fondamentaux et des libertés publiques du travailleur.

Sera également nul le licenciement dans les cas suivants :

a) Celui des travailleurs pendant la période de suspension du contrat de travail pour maternité, de risque pendant la grossesse, de risque pendant l'allaitement naturel, de maladies provoquées par la grossesse, l'accouchement ou l'allaitement naturel, l'adoption ou l'accueil ou la paternité visée à l'article 45 paragraphe 1 lettre d) du texte refondu de la Loi sur le Statut des Travailleurs ou sa notification à une date telle que le délai de préavis accordé prenne fin au cours de la dite période.

b) Celle des travailleuses enceintes, depuis la date de début de la grossesse jusqu'au début de la période de suspension visée à la lettre a) et celle des travailleurs ayant sollicité l'un des congés visés à l'article 37 paragraphe 4, 4 bis et 5 du Statut des

travailleurs, ou en jouissant, ou ayant sollicité et bénéficié du congé parental visé à l'article 46 paragraphe 3 du Statut des Travailleurs; et celle des travailleuses victimes de violence de genre pour avoir exercé les droits de réduction ou de réaménagement de leur temps de travail, de mobilité géographique, de changement de centre de travail ou de suspension de la relation de travail dans les conditions prévues dans le Statut des Travailleurs.

c) Celle des travailleurs après leur réintégration au travail au terme de la période de suspension du contrat pour maternité, adoption, accueil ou paternité, à condition que ne se soient pas écoulés plus de neuf mois depuis la date de naissance, d'adoption ou d'accueil de l'enfant.

Les dispositions des lettres précédentes seront applicables à moins que ne soit déclarée recevable la décision d'extinction pour des raisons n'étant pas associées à la grossesse ou à l'exercice du droit aux congés annuels et au congé parental indiqués ci-dessus. »

Trois. L'article 122 paragraphe 2 est modifié comme suit :

« 2. La décision d'extinction sera nulle quand :

a) Les formalités légales de la communication écrite, avec mention de la cause, n'auront pas été respectées.

b) L'indemnisation correspondante n'aura pas été mise à la disposition des travailleurs, à l'exception des cas où cette condition n'est pas exigée par la Loi.

c) Elle sera discriminatoire ou contraire aux droits fondamentaux et aux libertés publiques du travailleur.

d) Elle aura été adoptée en violation de la loi en évitant les normes établies pour les licenciements collectifs, dans les cas visés à l'article 51.1 dernier paragraphe du texte refondu de la Loi sur le Statut des Travailleurs.

La décision d'extinction sera également nulle dans les cas suivants :

a) Celui des travailleurs pendant la période de suspension du contrat de travail pour maternité, de risque pendant la grossesse, de risque pendant l'allaitement naturel, de maladies provoquées par la grossesse, l'accouchement ou l'allaitement naturel, l'adoption ou l'accueil ou la paternité visée à l'article 45 paragraphe 1 lettre d) du texte refondu de la Loi sur le Statut des Travailleurs ou sa notification à une date telle que le délai de préavis accordé prenne fin au cours de la dite période.

b) Celle des travailleuses enceintes, depuis la date de début de la grossesse jusqu'au début de la période de suspension visée à la lettre a) et celle des travailleurs ayant sollicité l'un des congés visés à l'article 37 paragraphes 4, 4 bis et 5 du Statut des travailleurs, ou en jouissant, ou ayant sollicité et bénéficié du congé parental visé à l'article 46 paragraphe 3 du Statut des Travailleurs; et celle des travailleuses victimes de la violence de genre pour avoir exercé les droits de réduction ou de réaménagement de leur temps de travail, de mobilité géographique, de changement de centre de travail ou

de suspension de la relation de travail dans les conditions prévues dans le Statut des Travailleurs.

c) Celle des travailleurs après leur réintégration au travail au terme de la période de suspension du contrat pour maternité, adoption, accueil ou paternité, à condition que ne se soient pas écoulés plus de neuf mois depuis la date de naissance, d'adoption ou d'accueil de l'enfant.

Les dispositions des lettres précédentes seront applicables à moins que ne soit déclarée recevable la décision d'extinction pour des raisons n'étant pas associées à la grossesse ou à l'exercice du droit aux congés annuels et au congé parental indiqués ci-dessus. »

Quatre. Une nouvelle lettre d) est ajoutée à l'article 146 dans les termes suivants :

« d) Des communications de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale sur la constatation d'une discrimination fondée sur le sexe et celles recueillant les fondements des dommages estimés par le travailleur, à des fins de calcul de l'indemnisation correspondante.

Dans ce cas, la Direction de l'Inspection correspondante devra mettre à la connaissance de l'autorité du travail compétente toute information relative à ladite circonstance, afin que cette dernière la transfère à l'organe juridictionnel compétent à des fins d'accumulation de mesures dans le cas où serait initiée ultérieurement la procédure d'office visée à l'article 149 paragraphe 2 de la présente Loi. »

Cinq. L'article 149 paragraphe 2 est modifié comme suit :

« 2. De même, dans le cas où les actes d'infraction porteraient sur l'une des matières visées à l'article 7 paragraphes 2, 6 et 10 et à l'article 8 paragraphes 2, 11 et 12 du Texte Refondu de la Loi sur les Infractions et les Sanctions d'Ordre Social, adopté par le Décret Loi Royal 5/2000 du 4 août, et où le sujet responsable les ait contestés sur la base des allégations et des preuves à partir desquelles il ressort que la connaissance du fonds de la question est attribuée à l'ordre social de la juridiction en vertu de l'article 9.5 de la Loi Organique du Pouvoir Judiciaire. »

Six. L'article 180 paragraphe 1 est modifié comme suit :

« 1. La sentence déclarera l'existence ou non de la vulnération dénoncée. En cas affirmatif et après déclaration de nullité radicale de la conduite de l'employeur, de l'association patronale, de l'Administration publique ou de toute autre personne, organisme ou entreprise publique ou privée, elle ordonnera la cessation immédiate du comportement antisyndical et la restitution de la situation telle qu'elle existait au moment de l'infraction, ainsi que la réparation des conséquences de l'acte, y compris l'indemnisation pertinente, qui sera compatible, le cas échéant, avec celle pouvant correspondre au travailleur du fait de la modification ou de l'extinction du contrat de travail en vertu des dispositions du Statut des Travailleurs. »

Sept. L'article 181 est modifié comme suit :

«Les demandes de tutelle des autres droits fondamentaux et des libertés publiques, y compris l'interdiction de traitement discriminatoire et de harcèlement, se produisant dans le domaine des relations juridiques attribuées à la connaissance de l'ordre juridictionnel social, seront présentées conformément aux dispositions du présent chapitre. Ces demandes indiqueront le droit ou les droits fondamentaux estimés avoir été violés.

Lorsque la sentence déclare l'existence de la violation d'un tel droit, le Juge devra se prononcer sur le montant de l'indemnisation qui, le cas échéant, reviendrait au travailleur pour avoir subi une telle discrimination, en cas de différend entre les parties. Cette indemnisation sera compatible, le cas échéant, avec celle pouvant revenir au travailleur du fait de la modification ou de l'extinction du contrat de travail en vertu des dispositions du Statut des Travailleurs. »

Disposition additionnelle quatorzième. Modifications de la Loi sur les Infractions et les Sanctions d'Ordre Social.

Le texte refondu de la Loi sur les Infractions et les Sanctions d'Ordre Social, approuvé par Décret Loi Royal 5/2000 du 4 août, est modifié comme suit :

Un. Un nouveau paragraphe 13 est ajouté à l'article 7 :

«13. Ne pas respecter les obligations établies en matière de plans d'égalité dans le Statut des Travailleurs ou dans la convention collective correspondante. »

Deux. Les paragraphes 12 et 13 bis de l'Article 8 sont modifiés et un nouveau paragraphe 17 est inséré dans les termes suivants:

«12. Les décisions unilatérales de l'entreprise impliquant des discriminations directes ou indirectes défavorables fondées sur l'âge ou le handicap ou celles favorables ou défavorables en matière de rétributions, de journées de travail, de formation, de promotion ou celles relatives aux autres conditions de travail, pour des raisons de sexe, d'origine, y compris l'élément racial ou ethnique, d'état civil, de condition sociale, de religion ou de croyance, d'idées politiques, d'orientation sexuelle, d'affiliation ou non à des organisations syndicales et à leurs accords, des liens de parenté avec d'autres travailleurs de l'entreprise ou de langue à l'intérieur de l'Etat espagnol, ainsi que les décisions des chefs d'entreprise représentant un traitement défavorable des travailleurs en réaction contre une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou contre une action administrative ou judiciaire destinée à exiger le respect du principe de l'égalité de traitement et de non-discriminationn. »

«13 bis. Le harcèlement fondé sur l'origine raciale ou ethnique, la religion ou la croyance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle et le harcèlement fondé sur le sexe, lorsque ceux-ci se produisent dans le domaine d'intervention de la direction de l'entreprise, quelque en soit le sujet actif à condition que, le chef d'entreprise ayant pris connaissance du fait, aucune mesure n'ait été prise en vue de l'éviter. »

«17. Ne pas élaborer ou ne pas appliquer le plan d'égalité, ou le faire en ne respectant manifestement pas les conditions prévues, alors que ce plan doit obligatoirement être

mis en œuvre conformément aux dispositions de l'article 46 bis, paragraphe 2 de la présente Loi.»

Trois. Le paragraphe premier de l'article 46 est modifié comme suit :

«Sans préjudice des sanctions prévues à l'article 40.1 et exception faite des dispositions de l'article 46 bis de la présente Loi, les chefs d'entreprise ayant commis des infractions très graves répertoriées aux articles 16 et 27 de la présente Loi en matière d'emploi et de protection en cas de chômage. »

Quatre. Une nouvelle Sous-section 3 bis est ajoutée à la Section 2° du Chapitre VI. Elle comprend un nouvel article 46 bis rédigé comme suit :

«Sous-section troisième bis. Responsabilités en matière d'égalité.

Article 46 bis. Responsabilités particulières des entreprises.

1. Les chefs d'entreprise ayant commis les infractions très graves répertoriées à l'article 8 paragraphes 12, 13 et 13 bis et à l'article 16 paragraphe 2 de la présente Loi seront sanctionnés, sans préjudice des dispositions de l'article 40 paragraphe 1, avec les sanctions accessoires suivantes :

a) Perte automatique des aides, des bonifications et, en général, des avantages dérivés de l'application des programmes d'emploi, à compter de la date à laquelle a été commise l'infraction, et

b) Exclusion automatique de l'accès à de tels avantages pendant six mois.

2. Nonobstant les dispositions précédentes, dans le cas des infractions très graves répertoriées à l'article 8 paragraphe 12 et à l'article 16 paragraphe 2 de la présente Loi relative aux cas de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, les sanctions accessoires visées au paragraphe précédent pourront être remplacées par l'élaboration et l'application d'un plan d'égalité dans l'entreprise, s'il en est ainsi décidé par l'autorité du travail compétente après demande de l'entreprise et rapport préceptif de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, selon les termes prévus par voie réglementaire, le délai de prescription des sanctions accessoires étant alors suspendu.

Dans le cas de non-élaboration ou de non-application du plan d'égalité ou de non-respect manifeste des termes établis dans la décision de l'autorité du travail, celle-ci, sur proposition de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, sans préjudice de l'imposition de la sanction correspondante par la commission de l'infraction répertoriée à l'article 8 paragraphe 17, laissera sans effet le remplacement des sanctions accessoires, qui s'appliqueront comme suit :

a) La perte automatique des aides, des bonifications et des avantages visés à la lettre a) du paragraphe précédent sera applicable à compter de la date à laquelle a été commise l'infraction et,

b) L'exclusion de l'accès à de tels avantages sera applicable pendant six mois à compter de la date de la décision de l'autorité du travail visant à laisser sans effet la suspension et à appliquer les sanctions accessoires. »

Disposition additionnelle quinzième. Modification du Décret Loi Royal régissant les bonifications de cotisations à la Sécurité Sociale des contrats d'intérimaire conclus avec des femmes au chômage pour remplacer les travailleurs pendant les périodes de repos pour maternité, adoption ou accueil.

L'article 1 du Décret Loi Royal 11/1998 du 4 septembre, régissant les bonifications de cotisations à la Sécurité Sociale des contrats d'intérimaire conclus avec des femmes au chômage pour remplacer les travailleurs pendant les périodes de repos pour maternité, adoption ou accueil, est modifié comme suit :

« Donneront droit à une bonification de 100 pour 100 des cotisations des entreprises à la Sécurité Sociale, y compris celles relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, et des contributions des entreprises aux cotisations de perception conjointe :

a) Les contrats d'intérimaire conclus avec des femmes au chômage pour remplacer les travailleurs femmes jouissant respectivement d'une suspension de contrat de travail pour cause de risque pendant la grossesse ou pendant l'allaitement naturel et ce jusqu'au début de la suspension de contrat correspondante pour maternité biologique ou jusqu'à ce que le nourrisson atteigne neuf mois ou, dans les deux cas, si disparaît l'impossibilité pour la femme travailleuse de réintégrer son poste de travail ou tout autre compatible avec son état.

b) Les contrats d'intérimaire conclus avec des femmes au chômage pour remplacer les travailleurs hommes et les travailleurs femmes bénéficiant d'une suspension de leur contrat de travail pendant les périodes de repos pour maternité, adoption et accueil préadoptif ou permanent ou jouissant de la suspension pour paternité conformément aux dispositions des articles 48.4 et 48 bis du Statut des Travailleurs.

La durée maximum des bonifications prévue au paragraphe b) coïncidera avec celle des suspensions de contrats respectives visées aux articles cités du paragraphe précédent.

Dans le cas où le travailleur n'épuiserait pas la période de repos ou le congé auquel il a droit, les avantages disparaîtront au moment de son intégration à l'entreprise.

c) Les contrats d'intérimaire conclus avec des femmes au chômage pour remplacer les travailleurs indépendants, les travailleurs membres de sociétés coopératives, dans les cas de risque pendant la grossesse ou pendant l'allaitement naturel, des périodes de repos pour maternité, adoption et accueil ou de suspension pour paternité, conformément aux dispositions des paragraphes précédents. »

Disposition additionnelle seizième. Modifications de la Loi sur les Mesures Urgentes de Réforme du Marché du Travail pour l'augmentation de l'emploi et l'amélioration de sa qualité.

La disposition additionnelle seconde de la Loi 12/2001 du 9 juillet, sur les Mesures Urgentes de Réforme du Marché du Travail pour l'augmentation de l'emploi et l'amélioration de sa qualité, est modifiée comme suit :

«Disposition additionnelle seconde. Bonifications de cotisations de la Sécurité Sociale pour les travailleurs en période de repos pour maternité, adoption, accueil, risque pendant la grossesse, risque pendant l'allaitement naturel ou suspension pour paternité.

Sera appliquée à la cotisation des travailleurs ou des travailleurs membres de sociétés coopératives ou des travailleurs indépendants ou à leur compte, remplacés pendant les périodes de repos pour maternité, adoption, accueil, paternité, risque pendant la grossesse ou risque pendant l'allaitement naturel, par les contrats d'intérimaire bonifiés, conclus avec des chômeurs tels qu'ils sont définis dans le Décret Loi Royal 11/1998 du 4 septembre :

a) Une bonification de 100 pour 100 sur les cotisations des entreprises à la Sécurité Sociale, y compris celles relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles et aux contributions des entreprises aux cotisations de perception conjointe pour le cas des travailleurs inscrits à un régime de Sécurité Sociale propre aux travailleurs salariés.

b) Une bonification de 100 pour 100 sur le montant résultant de l'application à la base minimale ou fixe correspondante du taux de cotisation établi comme obligatoire pour les travailleurs inscrits à un régime de Sécurité Sociale propre aux travailleurs indépendants.

Cette bonification ne sera applicable que pendant la période au cours de laquelle coïncideront dans le temps la suspension d'activité pour lesdites causes et le contrat d'intérimaire du remplaçant et, dans tous les cas, avec la limite maximale de la période de suspension.»

Disposition additionnelle dix-septième. Modifications de la Loi sur l'Emploi.

Un nouvel article 22 bis est ajouté à la Loi 56/2003 du 16 décembre, sur l'Emploi avec le texte suivant :

«Article 22 bis. Discrimination en ce qui concerne l'accès à l'emploi.

1. Les services publics d'emploi, leurs organismes collaborateurs et les agences de placement à but non lucratif, devront particulièrement veiller, dans leur gestion en tant qu'intermédiaire, à éviter toute discrimination dans l'accès à l'emploi.

Lorsque les gestionnaires des organismes intermédiaires d'emploi apprécieront un élément discriminatoire dans les offres de placement, ils le communiqueront à toutes les personnes ayant formulé l'offre.

2. Seront considérées comme discriminatoires toutes les offres faisant référence à un seul sexe, à moins qu'il ne s'agisse d'une condition professionnelle essentielle et déterminante de l'activité à réaliser.

Dans tous les cas sera considérée comme discriminatoire toute offre faisant référence à un seul sexe basée sur des exigences du poste de travail associées à l'effort physique. »

Disposition additionnelle dix-huitième. Modifications de la Loi Générale sur la Sécurité Sociale.

Le texte refondu de la Loi Générale sur la Sécurité Sociale, adopté par Décret Loi Royal 1/1994 du 20 juin, est modifié comme suit :

Un. Le premier alinéa de la lettre c) du paragraphe 1 de l'article 38 est modifié comme suit :

«c) Les prestations économiques dans les situations d'incapacité temporaire; la maternité; la paternité; le risque pendant la grossesse; le risque pendant l'allaitement naturel; l'invalidité, dans ses modalités contributives et non contributives; la retraite, dans ses modalités contributives et non contributives; le chômage, au niveau contributif et d'assistance; la mort et la survie; ainsi que celles qui sont accordées dans les circonstances et les situations spéciales établies dans les modalités d'application du Décret Royal, sur proposition du Ministre du Travail et des Affaires Sociales. »

Deux. Le paragraphe 4 de l'article 106 est modifié comme suit :

«4. L'obligation de cotiser sera maintenue en situation d'incapacité temporaire, quelle qu'en soit la cause, de maternité, de paternité, de risque pendant la grossesse et de risque pendant l'allaitement naturel, ainsi que dans les autres situations visées à l'article 125 conformément aux modalités d'application. »

Trois. Le paragraphe 3 de l'article 124 est modifié comme suit :

«3. Les cotisations correspondantes à la situation d'incapacité temporaire, de maternité, de paternité, de risque pendant la grossesse ou de risque pendant l'allaitement naturel seront calculables aux fins des différentes périodes de cotisation préalable exigées pour avoir droit aux prestations. »

Quatre. Un nouveau paragraphe 6 est ajouté à l'article 124 avec le texte suivant:

«6. La période pour maternité ou paternité subsistant à la date d'extinction du contrat de travail, ou commençant pendant la perception de la prestation chômage, sera considérée comme période de cotisation effective aux fins des prestations correspondantes de la Sécurité Sociale pour retraite, incapacité permanente, décès et survie, maternité et paternité.»

Cinq. Le paragraphe 1 de l'article 125 est modifié comme suit :

«1. La situation légale de chômage total pendant laquelle le travailleur percevra une prestation à cet effet sera assimilée à celle d'une inscription. La situation du travailleur pendant la période correspondante aux congés annuels rétribués dont il n'ait pu bénéficier avant la fin du contrat, sera également assimilée à cette situation, avec cotisation, à l'exception de ce qui concerne les subventions pour risque pendant la grossesse et pendant l'allaitement naturel »

Six. Le Chapitre IV bis du Titre II est modifié comme suit :

»Chapitre IV bis

Maternité

Section première. Cas général

Article 133 bis. Situations protégées

Aux fins de la prestation de maternité prévue dans cette Section, sont considérées situations protégées la maternité, l'adoption et l'accueil, tant préadoptif que permanent ou simple, conformément au Code Civil ou aux lois civiles des Communautés Autonomes concernées, à condition que, dans ce dernier cas, sa durée ne soit pas inférieure à un an, et bien que ces accueils soient provisoires, pendant les périodes de repos prévues dans de tels cas, en vertu des dispositions de l'article 48.4 du Texte Refondu du Statut des Travailleurs, adopté par Décret Loi Royal 1/1995 du 24 mars et de l'article 30.3 de la Loi 30/1984 du 2 août, sur les Mesures pour la Réforme de la Fonction Publique.

Article 133 ter. Bénéficiaires.

1. Seront bénéficiaires de l'allocation maternité les travailleurs salariés, quel que soit leur sexe, qui jouissent des repos visés à l'article précédent, à condition que, tout en remplissant les conditions générales exigées à l'article 124.1 et celles établies dans les modalités d'application, ils accréditent les périodes de cotisation minimale suivantes :

a) Si le travailleur a moins de 21 ans à la date de l'accouchement ou à celle de la décision administrative ou judiciaire d'accueil ou de la résolution judiciaire constitutive de l'adoption, aucune période minimale de cotisation ne sera exigée.

b) Si le travailleur a entre 21 et 26 ans à la date de l'accouchement ou à celle de la décision administrative ou judiciaire d'accueil ou de la résolution judiciaire constitutive de l'adoption, la période minimale de cotisation exigée sera de 90 jours cotisés pendant les sept années immédiatement antérieures au début de la période de repos. Cette condition sera considérée respectée si, alternativement, le travailleur accrédite 180 jours cotisés avant cette dernière date.

c) Si le travailleur a plus de 26 ans à compter de la date de l'accouchement ou de la date de la décision administrative ou judiciaire d'accueil ou de la décision judiciaire constitutive de l'adoption, la période de cotisation minimale exigée sera de 180 jours pendant les sept années immédiatement antérieures au début de la période de repos. Cette condition sera considérée respectée si, alternativement, le travailleur accrédite 360 jours cotisés pendant toute la durée de sa carrière professionnelle, avant cette dernière date.

2. Dans le cas d'un accouchement, et ce exclusivement pour la mère biologique, l'âge indiqué au paragraphe précédent sera celui de la personne au moment du début du

repos, le moment de l'accouchement servant, le cas échéant, de référence à des fins de vérification de la période minimale de cotisation correspondante.

3. Dans les cas visés à l'article 48.4 avant dernier paragraphe du texte refondu de la Loi sur le Statut des Travailleurs, adoptée par Décret Loi Royal 1/1995 du 24 mars, et à l'article 30.3 huitième alinéa de la Loi 30/1984 du 2 août, sur les Mesures pour la réforme de la Fonction Publique, l'âge indiqué au paragraphe 1 sera celui des intéressés au moment du début du repos, le moment de la résolution servant de référence, le cas échéant, à des fins de vérification de l'accréditation de la période minimale de cotisation correspondante.

Article 133 quater. Prestation économique.

La prestation économique pour maternité représentera une aide équivalente à 100 pour 100 de la base de calcul correspondante. A cet effet, la base de calcul sera équivalente à celle fixée pour la prestation d'incapacité temporaire, dérivée d'éventualités communes.

Article 133 quinquies. Perte ou suspension du droit à l'allocation maternité.

Le droit à l'allocation maternité pourra être refusé, annulé ou suspendu, lorsque le bénéficiaire aura agi de manière frauduleuse pour obtenir ou conserver ladite allocation, ainsi que s'il travaille à son compte ou comme salarié pendant les périodes de repos correspondantes.

Section seconde. Cas spécial

Article 133 sexies. Bénéficiaires.

Seront bénéficiaires de l'allocation maternité prévue dans cette Section les travailleurs femmes indépendantes qui, en cas d'accouchement, remplissent toutes les conditions fixées en ce qui concerne l'accès à l'allocation maternité visée à la Section précédente, à l'exception de la période minimale de cotisation fixée à l'article 133 ter.

Article 133 septies. Prestation économique.

La quantité de la prestation sera égale à 100 pour 100 de l'indicateur public de revenu à effets multiples (IPREM) en vigueur à tout moment, à moins que la base de calcul calculée conformément à l'article 133 quater ou à la disposition complémentaire septième ne représente une quantité inférieure, auquel cas s'appliquerait cette dernière.

La durée de la prestation, considérée non contributive aux fins de l'article 88, sera de 42 jours naturels à compter de la date de l'accouchement, ce droit pouvant être refusé, annulé ou suspendu pour les mêmes causes visées à l'article 133 quinquies. »

Sept. Le Chapitre IV ter du Titre II devient le Chapitre IV quater, un nouveau Chapitre IV ter étant ajouté à ce Titre avec la rédaction suivante :

«Chapitre IV ter

Paternité

Article 133 octies. Situation protégée.

Aux fins de la prestation de paternité, sont considérées comme des situations protégées la naissance d'un enfant, l'adoption et l'accueil, tant préadoptif que permanent ou simple conformément au Code Civil ou aux lois civiles des Communautés Autonomes concernées, à condition que, dans ce dernier cas, sa durée ne soit pas inférieure à un an, et que, bien que ces accueils soient provisoires, pendant la période de suspension prévue dans de tels cas, en vertu des dispositions de l'article 48 bis du Texte Refondu de la Loi sur le Statut des Travailleurs, adopté par Décret Loi Royal 1/1995 du 24 mars ou pendant la période de congé prévue pour les mêmes cas à l'article 30.1 lettre a) de la Loi 30/1984 du 2 août, sur les Mesures pour la Réforme de la Fonction Publique.

Article 133 nonies. Bénéficiaires.

Seront bénéficiaires de l'allocation paternité les travailleurs salariés qui jouissent de la suspension prévue à l'article précédent, à condition que, tout en remplissant les conditions générales exigées à l'article 124.1, ils accréditent une période minimale de cotisation de 180 jours pendant les sept années immédiatement antérieures à la date de début de ladite suspension ou, alternativement, 360 jours pendant toute la durée de sa carrière professionnelle avant la date en question, et remplissent toutes les autres conditions réglementaires.

Article 133 decies. Prestation économique.

La prestation économique pour paternité comportera une aide calculée selon les modalités de l'article 133 quater pour la prestation de maternité; elle pourra être refusée, annulée ou suspendue pour les mêmes causes établies pour cette dernière.»

Huit. L'article 134 du texte refondu de la Loi Générale sur la Sécurité Sociale adopté par Décret Loi Royal 1/1994 du 20 juin, est modifié comme suit :

« Article 134. Situation protégée.

Aux fins de la prestation économique pour risque pendant la grossesse, est considérée comme situation protégée la période de suspension du contrat de travail dans les cas où, le travailleur féminin devant changer de poste de travail pour un autre compatible avec à son état, en vertu des dispositions de l'article 26, paragraphe 3 de la Loi 31/1995 du 8 novembre sur la Prévention des Risques du Travail, ce changement de poste ne soit pas possible du point de vue technique ou objectif ou ne puisse raisonnablement être exigé pour des motifs justifiés.

La prestation correspondante à la situation de risque pendant la grossesse aura la nature de prestation dérivée des circonstances professionnelles.»

Neuf. L'article 135 du texte refondu de la Loi Générale de la Sécurité Sociale, adopté par Décret Loi Royal 1/1994, du 20 juin, est modifié comme suit :

Article 135. Prestation économique.

«1. La prestation économique pour risque pendant la grossesse sera accordée au travailleur féminin dans les conditions visées dans la présente Loi pour la prestation économique d'incapacité temporaire dérivée d'éventualités professionnelles, avec les particularités établies aux paragraphes suivants.

2. La prestation économique prendra naissance le jour du début de la suspension du contrat de travail et prendra fin la veille du jour du début de la suspension du contrat de travail pour maternité ou de la réintégration de la femme à son poste de travail précédent ou à tout autre compatible avec son état.

3. La prestation économique représentera une aide équivalente à 100 pour 100 de la base de calcul correspondante. A cet effet, la base de calcul sera équivalente à celle établie pour la prestation d'incapacité temporaire, résultant des circonstances professionnelles.

4. La gestion et le paiement de la prestation économique pour risque pendant la grossesse incombera à l'Organisme de Gestion ou à la Mutuelle des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles de la Sécurité Sociale en fonction de l'entité avec laquelle l'entreprise aura concerté la couverture des risques professionnels.»

Dix. Un nouveau Chapitre IV quinquies est ajouté au Titre II dans les termes suivants :

«Chapitre IV quinquies

Risque pendant l'allaitement naturel

Article 135 bis. Situation protégée.

Aux fins de la prestation économique pour risque pendant l'allaitement naturel, est considérée comme situation protégée la période de suspension du contrat de travail dans les cas où, le travailleur féminin devant changer de poste de travail pour un autre compatible avec à son état, en vertu des dispositions de l'article 26.4 de la Loi 31/1995 du 8 novembre sur la Prévention des Risques du Travail, ce changement de poste ne soit pas possible du point de vue technique ou objectif ou ne puisse raisonnablement être exigé pour des motifs justifiés.

Article 135 ter. Prestation économique.

La prestation économique pour risque pendant l'allaitement naturel sera accordée au travailleur féminin dans les conditions visées dans la présente Loi pour la prestation économique pour risque pendant la grossesse et prendra fin au moment où l'enfant aura neuf mois, à moins que la bénéficiaire n'ait au préalable réintégré son poste de travail précédent ou tout autre compatible avec sa situation. »

Onze. La lettre b) du paragraphe 1 de l'article 172 est modifiée comme suit :

« b) Les percepteurs des allocations incapacité temporaire, risque pendant la grossesse, maternité, paternité ou risque pendant l'allaitement naturel qui respectent la période de cotisation établie, le cas échéant. »

Douze. L'article 180 est modifié comme suit :

« Article 180. Prestations.

1. Les deux premières années de la période de congé pour convenance personnelle dont bénéficient, en vertu de l'article 46.3 de la Loi sur le Statut des Travailleurs, les travailleurs pour s'occuper de chacun des enfants ou mineurs accueillis, dans les cas d'accueil familial permanent ou préadoptif, même s'ils sont provisoires, seront considérées comme une période de cotisation effective aux fins des prestations correspondantes de la Sécurité Sociale pour la retraite, l'incapacité permanente, la mort et la survie, la maternité et la paternité.

La période de cotisation effective visée au paragraphe précédent aura une durée de 30 mois si l'unité familiale dont fait partie le mineur pour s'occuper duquel est sollicité le congé parental, est considérée comme famille nombreuse de catégorie générale, ou de 36 mois, pour la catégorie spéciale.

2. Sera également considéré comme cotisation effective, aux fins des prestations indiquées au paragraphe précédent, la première année de la période de congé pour convenance personnelle dont jouissent les travailleurs, en vertu de l'article 46.3 de la Loi sur le Statut des Travailleurs, pour s'occuper d'autres membres de la famille, jusqu'au second degré de consanguinité ou d'affinité qui, pour raisons d'âge, d'accident, de maladie ou de handicap, ne peuvent pas se suffire à eux mêmes et n'exercent aucune activité rémunérée.

3. Les cotisations effectuées pendant les deux premières années de la période de réduction de journée pour s'occuper de mineurs visée à l'article 37.5 de la Loi sur le Statut des Travailleurs, seront calculées sur la base d'une augmentation pouvant aller jusqu'à 100 pour 100 de la quantité leur ayant correspondu, si la journée de travail avait été maintenue sans la dite réduction, aux fins des prestations mentionnées au paragraphe 1. Cette augmentation s'appliquera uniquement à la première année dans les autres cas de réduction de journée envisagés dans ledit article.

4. Lorsque les situations de congé pour convenance personnelle visées aux paragraphes 1 et 2 sont précédées d'une réduction de la journée dans les termes prévus à l'article 37.5 de la Loi sur le Statut des Travailleurs, afin de considérer comme cotisés les périodes de congé parental correspondantes, les cotisations réalisées pendant la réduction de la journée seront calculées sur la base d'une augmentation pouvant aller jusqu'à 100 pour 100 de la quantité leur ayant correspondu si la journée de travail avait été maintenue sans la dite réduction. »

Treize. Un nouveau paragraphe 5 est ajouté à l'article 211 dans les termes suivants :

«5. Dans les cas de réduction de journée visés à l'article 37 paragraphes 4 bis, 5 et 7 de la Loi sur le Statut des Travailleurs pour le calcul de la base de calcul, les bases de cotisation seront calculées sur la base d'une augmentation pouvant aller jusqu'à 100 pour 100 de la quantité leur ayant correspondu si l'emploi à temps complet ou temps partiel avait été maintenu sans la dite réduction.

Si la situation légale de chômage se produit alors que le travailleur se trouve en situation de réduction de sa journée de travail, les quantités maximales et minimales visées aux paragraphes précédents seront calculées en tenant compte de l'indicateur public des revenus à effets multiples en fonction des heures travaillées avant la réduction de la journée.»

Quatorze. Le paragraphe 1 de l'article 217 est modifié comme suit :

« 1. La quantité de l'aide sera égale à 80 pour 100 de l'indicateur public de revenus à effets multiples mensuel, en vigueur à tout moment.

En cas de chômage pour perte d'un travail à temps partiel, la quantité ci-dessus mentionnée sera également perçue. »

Quinze. Le paragraphe 2 de l'article 222 est modifié comme suit :

« 2. Lorsque le travailleur se trouve en situation de maternité ou de paternité et que pendant la durée de celle-ci son contrat est résilié pour l'une des causes visées à l'article 208 paragraphe 1, il continuera de percevoir la prestation pour maternité ou paternité jusqu'à la fin de la dite situation; il passera alors en situation légale de chômage et percevra, s'il remplit les conditions nécessaires, la prestation correspondante. Dans ce cas, la période de perception de la prestation pour chômage de type contributif ne sera pas décomptée du temps pendant lequel il sera resté en situation de maternité ou de paternité. »

Seize. Les alinéas troisième et quatrième du paragraphe 3 de l'article 222 sont modifiés comme suit :

«Lorsque le travailleur perçoit la prestation pour chômage total et passe à la situation de maternité ou de paternité, il percevra la quantité correspondante de la prestation pour ces dernières circonstances.

La période de perception de la prestation pour chômage ne sera pas prolongée du fait que le travailleur passe en situation d'incapacité temporaire. Au cours de ladite situation, l'Organisme de gestion des prestations pour chômage continuera de verser les cotisations à la Sécurité Sociale conformément aux dispositions de l'article 206, paragraphe 1, alinéa b) ».

Dix sept. Un nouvel alinéa cinquième est ajouté au paragraphe 3 de l'article 222 avec la rédaction suivante :

« Si le travailleur passe en situation de maternité ou de paternité, la prestation pour chômage et la cotisation à la Sécurité Sociale ci-dessus mentionnées seront suspendues et il percevra la prestation pour maternité ou pour paternité, gérée directement par son Organisme de Gestion. Une fois terminée la prestation pour maternité ou pour paternité, la prestation pour chômage sera reprise, selon les termes de l'article 212.3.b) pendant la durée restant à percevoir et la quantité correspondante au moment de la suspension. »

Dix huit. La disposition additionnelle sixième est modifiée comme suit :

« Disposition additionnelle sixième. Protection des travailleurs engagés pour la formation.

L'action protectrice de la Sécurité Sociale du travailleur engagé pour la formation comprendra, comme circonstances particulières, les situations de protection et les prestations, celles dérivées des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'assistance sanitaire dans les cas de maladie ordinaire, d'accident ne relevant pas du travail et de la maternité, les prestations économiques pour incapacité temporaire dérivées des risques ordinaires, pour maternité et paternité, pour risque pendant la grossesse et pour risque pendant l'allaitement naturel et les pensions.. »

Dix neuf. La disposition additionnelle septième est modifiée comme suit :

1. La lettre a) de la règle seconde du paragraphe 1 de la disposition additionnelle septième est modifiée comme suit :

« a) Pour accréditer les périodes de cotisation nécessaires donnant droit aux prestations de retraite, d'incapacité permanente, de mort et de survie, d'incapacité temporaire, de maternité et de paternité, seront calculées uniquement les cotisations effectuées en fonction des heures travaillées, tant ordinaires que supplémentaires, leur équivalence étant calculée en jours de cotisation théoriques. A cet effet, le nombre d'heures effectivement travaillées sera divisé par cinq, équivalent journalier du calcul de mille huit cent vingt six heures annuelles. »

2. La lettre a) de la règle troisième du paragraphe 1 de la disposition additionnelle septième est modifiée comme suit :

« a) La base de calcul des prestations de retraite et d'incapacité permanente sera calculée conformément à la règle générale. Pour les prestations de maternité et de paternité, la base de calcul journalière sera le résultat de la division par 365 de la somme des bases de cotisation accréditées dans l'entreprise pendant l'année antérieure à la date du fait causant. »

Vingt. Le paragraphe 4 de la disposition additionnelle huitième est modifié comme suit :

« 4. Les dispositions des articles 134, 135, 135 bis, 135 ter et 166 seront applicables, le cas échéant, aux travailleurs salariés des régimes spéciaux. Les dispositions des articles 112 bis et 162.6 seront également applicables aux travailleurs salariés des régimes spéciaux à l'exception de ceux qui sont inclus dans les régimes spéciaux du secteur agricole et les employés de maison. De même, les dispositions des articles 134, 135, 135 bis, 135 ter et 166 seront applicables aux travailleurs indépendants inclus dans les régimes spéciaux des travailleurs de la mer, du secteur agricole et des travailleurs indépendants, selon les termes et les conditions établies dans les règlements. »

Vingt et un. La disposition additionnelle onzième bis est modifiée comme suit :

« Disposition additionnelle onzième bis. Prestations pour maternité et pour paternité dans les Régimes Spéciaux.

1. Les travailleurs salariés et indépendants inclus dans les différents Régimes Spéciaux du système auront droit aux prestations établies au Chapitre IV bis et au Chapitre IV ter de la présente Loi, avec la même durée et dans les mêmes conditions que celles prévues pour les travailleurs du Régime Général.

2. Dans le cas des travailleurs indépendants, les périodes au cours desquelles ils auront droit de percevoir les allocations de maternité et de paternité coïncideront, tant au niveau de la durée que de leur distribution, avec les périodes de repos du travail fixées pour les travailleurs salariés, le paiement de l'allocation de paternité pouvant commencer à partir du moment de la naissance de l'enfant. Les travailleurs indépendants pourront également percevoir l'allocation de maternité et de paternité en régime d'emploi à temps partiel, selon les termes et les conditions établis dans les règlements.

3. Les travailleurs indépendants inclus dans les différents Régimes Spéciaux et les travailleurs appartenant au Régime Spécial des Employés de Maison responsables de l'obligation de cotiser, devront obligatoirement, pour la reconnaissance et le paiement de la prestation, être au courant du paiement de leurs cotisations à la Sécurité Sociale. »

Vingt deux. La disposition additionnelle onzième ter est modifiée comme suit :

« Disposition additionnelle onzième ter. Gestion des prestations économiques de maternité et de paternité.

La gestion des prestations économiques de maternité et de paternité régies dans la présente loi incombera directement et exclusivement à l'organisme de gestion correspondant. »

Vingt trois. Une nouvelle disposition additionnelle quarante quatrième est ajoutée avec la rédaction suivante :

« Disposition additionnelle quarante quatrième. Périodes de cotisation assimilées pour accouchement.

Aux fins des pensions de retraite et d'incapacité permanente contribuant à l'un quelconque des régimes de la Sécurité Sociale, sera calculé, en faveur du travailleur féminin présentant une demande de pension, un total de 112 jours complets de cotisation pour chaque accouchement d'un seul enfant et de 14 jours supplémentaires pour chaque enfant à partir du second inclus, en cas d'accouchement multiple, à moins que, la femme étant travailleur ou fonctionnaire au moment de l'accouchement, elle ait cotisé pendant la totalité des seize semaines ou pendant le temps correspondant en cas d'accouchement multiple. »

Disposition additionnelle dix neuvième. Modifications de la Loi sur les Mesures pour la Réforme de la Fonction Publique.

Les préceptes suivants de la Loi 30/1984 du 2 août sur les Mesures pour la Réforme de la Fonction Publique sont modifiés comme suit :

Un. L'alinéa second de l'article 29.4 est modifié comme suit :

« Auront également droit à un congé parental d'une durée non supérieure à trois ans, les fonctionnaires s'occupant d'un membre de leur famille se trouvant à leur charge, jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité y compris, qui pour des raisons d'âge, d'accident, de maladie ou de handicap ne peut se suffire à lui-même et n'exerce aucune activité rémunérée. »

Deux. L'alinéa cinq de l'article 29.4 est modifié comme suit :

« La période de permanence dans cette situation sera calculable aux fins des périodes triennales, de la consolidation du niveau personnel et des droits passifs.

Les fonctionnaires pourront participer aux cours de formation convoqués par l'Administration. Au cours de deux premières années, ils auront droit à la réservation du poste de travail qu'ils occupaient. Au terme de cette période, cette réservation s'appliquera à un poste de niveau et de rétribution égal dans la même ville. »

Trois. L'alinéa six de l'article 29.4 est supprimé.

Quatre. La dénomination de l'article 29.8 est modifiée comme suit :

« Congé parental pour cause de violence de genre sur la femme fonctionnaire. »

Cinq. Un alinéa est ajouté à la suite du premier alinéa de l'article 29.8 dans les termes suivants :

« De même, au cours des deux premiers mois dans cette situation la fonctionnaire aura droit de percevoir entièrement sa rétribution et, le cas échéant, les allocations familiales par enfant à charge. »

Six. La lettre a) de l'article 30.1 est modifiée comme suit :

« 1. Des congés seront accordés pour les causes justifiées suivantes :

a) Pour la naissance, l'accueil ou l'adoption d'un enfant, quinze jours pour le père à compter de la date de la naissance, de la décision administrative ou judiciaire d'accueil ou de la décision judiciaire constitutive de l'adoption. »

Sept. Une nouvelle lettre a bis) est ajoutée à l'article 30.1 avec le texte suivant :

« a bis) Pour le décès, l'accident ou la maladie grave d'un membre de la famille de premier degré de consanguinité ou d'affinité, le congé sera de deux jours ouvrables si l'évènement se produit dans la même ville et quatre jours ouvrables s'il s'agit d'une ville différente. »

Huit. La lettre f) de l'article 30.1 est modifiée et deux alinéas sont ajoutés avec le texte suivant :

« Pour l'allaitement d'un enfant de moins de douze mois, la fonctionnaire aura droit à une heure d'absence de son travail par jour, qu'elle pourra diviser en deux fractions. Ce

droit pourra être remplacé par une réduction de la journée de travail normale d'une demi-heure en début et en fin de journée dans le même but. Ce droit pourra être exercé indistinctement par l'un ou l'autre des parents, au cas où les deux travailleraient.

De même, la fonctionnaire pourra demander le remplacement du temps d'allaitement par un congé rétribué qu'elle accumulera en journées complètes le temps correspondant.

Ce congé augmentera proportionnellement dans les cas d'accouchement multiple. »

Neuf. Le premier alinéa de la lettre f bis) de l'article 30.1 est modifié comme suit :

« f bis) Dans les cas de naissances d'enfants prématurés ou devant rester hospitalisés pour des raisons diverses à la suite de l'accouchement, la fonctionnaire ou le fonctionnaire auront droit de s'absenter du travail pendant un maximum de deux heures tout en percevant intégralement leurs rétributions. Ils auront également le droit à une réduction de leur journée de travail jusqu'à un maximum de deux heures, avec la diminution proportionnelle de leurs rétributions. »

Dix. Le premier alinéa de la lettre g) de l'article 30.1 est rédigé comme suit :

« g) Le fonctionnaire, qui pour des raisons de garde légale, aura à s'occuper directement d'un mineur de douze ans, d'une personne âgée nécessitant une attention particulière ou d'une personne handicapée n'exerçant aucune activité rémunérée, aura droit à une diminution de sa journée de travail. »

Onze. Une lettre g)bis est ajoutée à l'article 30.1 :

« g bis) Le fonctionnaire nécessitant s'occuper d'un membre de sa famille de premier degré aura droit de demander une réduction allant jusqu'à cinquante pour cent de sa journée de travail, tout en conservant sa rétribution, pour des raisons de maladie très grave et dans un délai maximum de un mois. Si plusieurs personnes bénéficient de ce droit pour la même cause, le temps de jouissance de cette réduction pourra être réparti au pro rata entre ces dernières mais, dans tous les cas, le délai maximal d'un mois sera respecté. »

Douze. Le texte suivant est ajouté à la fin de l'article 30.2 :

«et pour devoirs dérivés de la conciliation de la vie familiale et professionnelle. »

Treize. L'article 30.3 est modifié comme suit :

« En cas d'accouchement, la durée du congé sera de seize semaines ininterrompues; ce congé pourra être augmenté en cas d'accouchement multiple à raison de deux semaines supplémentaires par enfant à partir du second. Le congé sera distribué au choix de la fonctionnaire à condition que six semaines soient immédiatement prises après l'accouchement. En cas de décès de la mère, l'autre parent pourra utiliser la totalité du congé ou, le cas échéant, la partie restante. »

Nonobstant les dispositions précédentes et sans préjudice des six semaines de repos obligatoire pour la mère immédiatement après l'accouchement, dans le cas où les deux

parents travailleraient, la mère pourra, au début de la période de repos pour maternité, décider que l'autre parent jouira d'une partie déterminée et ininterrompue de la période de repos après l'accouchement, de manière simultanée ou successive avec celle de la mère. L'autre parent pourra continuer à jouir du congé de maternité cédé au départ, même si au moment prévu pour la réintégration de la mère au travail cette dernière se trouve en situation d'incapacité temporaire.

Dans les cas d'accouchement prématuré et ceux où, pour toute autre raison, le nouveau né doit rester hospitalisé à la suite de l'accouchement, la période de suspension sera augmentée d'un nombre de jours égal à celui de l'hospitalisation du nouveau né, avec un maximum de treize semaines supplémentaires.

Dans les cas d'adoption ou d'accueil, tant préadoptif que permanent ou simple, conformément au Code Civil ou aux lois civiles des Communautés Autonomes concernées, à condition que l'accueil simple soit d'une durée non inférieure à un an et indépendamment de l'âge du mineur, le congé aura une durée de seize semaines ininterrompues, susceptibles d'être augmentées en cas d'adoption ou d'accueil multiple à raison de deux semaines supplémentaires par enfant et à partir du second, calculées au choix du fonctionnaire, soit à partir de la décision administrative ou judiciaire d'accueil soit à partir de la décision judiciaire constitutive de l'adoption, mais un même mineur ne pourra, en aucun cas, donner droit à plusieurs périodes de jouissance dudit congé. Dans le cas où les deux parents travailleraient, le congé sera réparti au choix des intéressés qui pourront en jouir de manière simultanée ou successive, mais toujours pendant des périodes ininterrompues.

Dans le cas de l'enfant ou du mineur adopté ou accueilli handicapé, le congé visé au présent paragraphe aura une durée supplémentaire de deux semaines. Dans le cas où les deux parents travaillent, le congé sera réparti au choix des intéressés qui pourront en jouir de manière simultanée ou successive, mais toujours pendant des périodes ininterrompues.

Dans les cas de jouissance simultanée des périodes de repos, la somme de ces dernières ne pourra dépasser les seize semaines visées aux paragraphes précédents ou celles correspondant en cas d'accouchement, d'adoption ou d'accueil multiple et d'incapacité de l'enfant ou du mineur adopté ou accueilli.

Les congés visés au présent paragraphe pourront être utilisés, au choix des fonctionnaires, en régime de travail à plein temps ou à temps partiel et si les besoins du service le permettent, selon les conditions établies réglementairement.

Dans les cas d'adoption internationale, si les parents sont tenus de se déplacer à l'avance dans le pays d'origine de l'adopté, le fonctionnaire aura droit de bénéficier d'un congé d'une durée maximum de deux mois; pendant cette période il recevra exclusivement son salaire de base.

Indépendamment du congé visé au paragraphe précédent, et dans le cas prévu, le congé pour adoption et accueil, tant préadoptif que permanent ou simple, conformément au Code Civil ou aux lois civiles des Communautés Autonomes concernées, pourra commencer quatre semaines avant la décision constitutive de l'adoption, à condition que l'accueil simple soit d'une durée inférieure à un an.

Pendant la période de jouissance des congés visés au présent paragraphe, les fonctionnaires pourront participer aux cours de formation organisés par l'Administration.

Dans les cas visés au présent paragraphe, le temps écoulé en situation de congé d'accouchement ou de maternité sera calculé comme un temps de service effectif à tous effets, l'ensemble des droits économiques de la fonctionnaire étant garantis ainsi que, le cas échéant, ceux de l'autre parent fonctionnaire, pendant toute la durée du congé et, le cas échéant, pendant les périodes postérieures à la jouissance de ce dernier si, conformément à la norme applicable, le droit de percevoir une rétribution est calculé en fonction de la période de jouissance du congé.

Les fonctionnaires ayant fait usage du congé d'accouchement ou de paternité auront droit, au terme de la période de congé, de réintégrer leur poste de travail dans des termes et conditions qui ne soient pas moins favorables à la jouissance du congé, et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail auxquelles ils auraient pu avoir droit pendant leur absence. »

Disposition additionnelle vingtième. Modifications de la Loi sur le Régime du Personnel des Forces Armées.

La Loi 17/1999 du 18 mai sur le Régime du Personnel des Forces Armées est modifiée comme suit :

Un. Une nouvelle rédaction est apportée à l'article 108.2 :

« 2. La composition, les incompatibilités et les normes de fonctionnement des organes d'évaluation seront fixés réglementairement et devront s'adapter, dans la mesure du possible, au principe de la composition équilibrée en vertu des termes de la Loi Organique pour l'égalité effective des femmes et des hommes. Ils seront, dans tous les cas, composés de personnel militaire d'un rang supérieur aux personnes évaluées. »

Deux. Un nouveau paragraphe quatre est ajouté à l'article 112 :

« 4. Une protection particulière sera accordée à la femme en situation de grossesse, d'accouchement et de post accouchement pour respecter les conditions d'avancement à tous les postes de militaire professionnel. »

Trois. Une nouvelle rédaction est donnée à l'article 132 :

« Pendant la période de grossesse, et après rapport du médecin, il sera possible d'assigner à la femme militaire professionnelle un poste organique ou engagé différent de celui qu'elle occupait, qui soit plus approprié aux circonstances de son état.

Dans les cas d'accouchement ou d'adoption, les personnes auront droit aux congés de maternité et de paternité correspondants, conformément à la législation en vigueur pour le personnel au service des Administrations publiques.

L'application de ces cas n'impliquera aucune perte de destination. »

Quatre. L'article 141.1.e) est modifié comme suit :

« e) S'ils en font la demande pour s'occuper des enfants ou dans le cas d'accueil tant préadoptif que permanent ou simple, conformément au Code Civil ou aux lois civiles des Communautés Autonomes concernées, à condition que sa durée ne soit pas inférieure à un an, même à titre provisoire, de mineurs âgés de moins de six ans ou de mineurs de plus de six ans lorsqu'il s'agit de mineurs handicapés ou qui, du fait de leurs circonstances et de leurs expériences personnelles ou du fait qu'ils proviennent de l'étranger, aient des difficultés particulières d'insertion sociale et familiale dûment accréditées par les services sociaux compétents.

Aura également droit à une période de congé parental d'une durée non supérieure à un an toute personne en faisant la demande pour s'occuper directement d'un membre de la famille, jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité, qui, pour des raisons d'âge, d'accident ou de maladie ne puisse se suffire à elle-même et n'exerce aucune activité rémunérée.

Le congé sans solde ne pourra être accordé pour ces raisons lorsque les droits dérivés de cette situation administrative auront été reconnus pour la même cause au conjoint ou à toute personne ayant une relation d'affectivité similaire ou tout autre membre de la famille du militaire.

Le militaire passera en situation de congé sans solde pour regroupement familial lorsque le conjoint résidera dans une autre commune du fait d'avoir obtenu un emploi à titre définitif dans l'une des Administrations publiques ou l'une des destinations visées à l'article 126.

Cinq. Un nouveau paragraphe 6 est ajouté à l'article 148 :

« 6. Les militaires de complément et les militaires professionnels de la troupe et de la marine qui, au moment de mettre fin à leur relation de services avec les Forces Armées, se trouvent en situation d'incapacité temporaire pour accident ou maladie dérivée du service, ou en situation de grossesse, d'accouchement ou de post accouchement, ne cesseront pas d'appartenir aux Forces Armées et leur engagement sera prolongé jusqu'au terme des dites situations. »

Disposition additionnelle vingt et unième. Modifications de la Loi sur les Fonctionnaires Civils de l'Etat.

Le paragraphe 3 de l'article 69 du texte de la Loi sur les Fonctionnaires Civils de l'Etat, adopté par Décret 315/1964 du 7 février, est rédigé comme suit :

« 3. Lorsque les circonstances visées à l'article 26 paragraphes 3 et 4 de la Loi 31/1995 du 8 novembre, sur la Prévention des Risques du Travail, affectent un fonctionnaire incluse dans le domaine d'application de la mutuelle des fonctionnaires, pourra lui être accordé un congé pour risque pendant la grossesse ou pour risque pendant l'allaitement aux mêmes conditions et dans les mêmes termes que ceux prévus aux paragraphes précédents. »

Disposition additionnelle vingt deuxième. Modification de la Loi 55/2003 sur le Statut Cadre du Personnel Statutaire des Services de Santé.

Un. Le paragraphe 3 de l'article 59 de la Loi 55/2003 sur le Statut Cadre du Personnel Statutaire des Services de Santé est modifié comme suit :

« 3. Les mesures spéciales visées au présent article ne pourront pas affecter le personnel se trouvant en situation de congé pour maternité ou pour risque pendant la grossesse ou pour risque pendant l'allaitement naturel. »

Deux. Le paragraphe 2 de l'article 61 de la Loi 55/2003 du Statut Cadre du Personnel Statutaire des Services de Santé est modifié comme suit :

« 2. Le personnel statutaire aura droit de bénéficier du régime de congés, y compris le congé pour risque pendant la grossesse, établi pour les fonctionnaires publics par la Loi 39/1999, du 5 novembre, sur la conciliation de la vie familiale et professionnelle du personnel travailleur féminin et par la loi organique pour l'égalité effective des femmes et des hommes. »

Disposition additionnelle vingt troisième.

Les articles 22 et 12.b) de la Loi sur la Sécurité Sociale des Fonctionnaires Civils de l'Etat, adoptée par Décret Loi Royal 472000 du 23 juin, seront désormais modifiés comme suit :

« Article 22. Situation de risque pendant la grossesse ou de risque pendant l'allaitement.

La femme fonctionnaire ayant obtenu un congé pour risque pendant la grossesse ou risque pendant l'allaitement naturel d'enfants de moins de neuf mois bénéficiera de la même considération et des mêmes effets que pour la situation d'incapacité temporaire, conformément aux termes visés à l'article 69 du Texte Articulé de la Loi sur les Fonctionnaires Civils de l'Etat. »

« Article 12. Prestations.

b) Des aides pour incapacité temporaire, risque pendant la grossesse ou risque pendant l'allaitement naturel. »

Disposition additionnelle vingt quatrième. Modifications de la Loi sur le Régime du Personnel du Corps de la Garde Civile.

La Loi 42/1999 du 25 novembre, sur le Régime du Personnel du Corps de la Garde Civil est modifiée comme suit :

Un. L'article 56.2 est modifié comme suit :

« 2. La composition, les incompatibilités et les normes de fonctionnement des organes d'évaluation seront fixés par voie réglementaire et devront s'adapter, dans la mesure du possible, au principe de la composition équilibrée conformément aux termes de la Loi Organique pour l'égalité effective des femmes et des hommes. Ils seront, dans tous les

cas, composés de personnel du Corps de la Garde Civil d'un rang supérieur ou de plus grande ancienneté que les personnes évaluées. »

Deux. Un nouveau paragraphe six est ajouté à l'article 60 :

« 6. Une protection particulière sera accordée aux femmes en état de grossesse, d'accouchement et de post accouchement pour respecter les conditions d'avancement à tous les postes du Corps de la Garde Civile. »

Trois. Une nouvelle rédaction est donnée à l'article 75 :

« Pendant la période de grossesse, et après rapport du médecin, il sera possible d'assigner à la femme garde civil un poste organique ou engagé différent de celui qu'elle occupait, qui soit plus approprié aux circonstances de son état. Dans les cas d'accouchement ou d'adoption, les personnes auront droit aux congés de maternité et de paternité correspondants, conformément à la législation en vigueur pour le personnel au service des Administrations publiques. L'application de ces cas n'impliquera aucune perte de destination. »

Quatre. L'article 83.1 est modifié comme suit :

« e) S'ils en font la demande pour s'occuper des enfants ou dans le cas d'accueil, tant préadoptionnel que permanent ou simple, conformément au Code Civil ou aux lois civiles des Communautés Autonomes concernées, à condition que sa durée ne soit pas inférieure à un an, même à titre provisoire, des mineurs âgés de moins de six ans ou des mineurs de plus de six ans lorsqu'il s'agit de mineurs handicapés ou qui, du fait de leurs circonstances et de leurs expériences personnelles ou du fait qu'ils proviennent de l'étranger, aient des difficultés particulières d'insertion sociale et familiale dûment accréditées par les services sociaux compétents.

Aura également droit à une période de congé parental d'une durée non supérieure à un an toute personne en faisant la demande pour s'occuper directement d'un membre de la famille, jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité qui, pour des raisons d'âge, d'accident ou de maladie ne puisse se suffire à elle-même et n'exerce aucune activité rémunérée.

Ces droits ne pourront pas être exercés simultanément par deux gardes civils ou plus en rapport avec le même fait causant. »

Disposition additionnelle vingt cinquième. Modification de la Loi Générale pour la Défense des Consommateurs et des Usagers.

Le paragraphe 10 de l'article 34 de la Loi Générale pour la Défense des Consommateurs et des Usagers 26/1984 du 19 juillet est modifié comme suit et devient le nouveau paragraphe 11 :

« 10. Les conduites discriminatoires en matière d'accès aux biens et à la prestation de services, et en particulier celles prévues comme telles dans la Loi Organique pour l'égalité effective des femmes et des hommes. »

Disposition additionnelle vingt sixième. Modification de la Loi sur les Sociétés Anonymes.

L'indication neuvième de l'article 200 de la Loi des Sociétés Anonymes, texte révisé adopté par Décret Loi Royal 1564/1989, du 22 décembre est modifié dans les termes suivants :

« Le nombre moyen de personnes employées au cours de l'exercice, exprimé par catégories, ainsi que les dépenses de personnel dudit exercice, répartis en vertu de l'article 189, paragraphe A.3, lorsqu'elles ne sont pas consignées au compte des pertes et profits.

La distribution par sexes au terme de l'exercice du personnel de la société, ventilé selon un nombre de catégories et de niveaux suffisant, parmi lesquels figureront celui de la haute direction et celui des membres du Conseil d'Administration. »

Disposition additionnelle vingt septième. Modifications de la Loi créant l'Institut de la Femme.

Un nouvel article 2 bis est ajouté à la Loi créant l'Institut de la Femme 16/1983 du 24 octobre avec la rédaction suivante :

« Article 2 bis. Outre celles attribuées au paragraphe précédent et aux autres normes en vigueur, l'Institut de la Femme exercera, en toute indépendance, les fonctions suivantes :

- a) la prestation d'assistance aux victimes de la discrimination pour qu'elles puissent présenter leurs plaintes pour cause de discrimination ;
- b) la réalisation d'études sur la discrimination ;
- c) la publication de rapports et la formulation de recommandations sur toute question liée à la discrimination. »

Disposition additionnelle vingt huitième. Désignation de l'Institut de la Femme.

L'Institut de la Femme sera l'organisme compétent au Royaume d'Espagne aux fins des dispositions de l'article 8 bis de la Directive 76/207 du 9 février 1976, modifiée par la Directive 2002/73 du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail et à l'article 12 de la Directive 2004/13 du Conseil du 13 décembre 2004 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.

Disposition additionnelle vingt neuvième

Une nouvelle disposition additionnelle troisième est ajoutée à la Loi 5/1984 du 26 mars, régissant le droit d'asile et la condition de réfugié dans les termes suivants :

« Disposition additionnelle troisième.

Les dispositions du paragraphe 1 de l'article 3 seront applicables aux femmes étrangères fuyant leur pays d'origine du fait d'une crainte fondée de subir des poursuites pour raisons de genre. »

Disposition additionnelle trentième. Modifications de la Loi sur l'Aménagement des Corps Pénitentiaires Spéciaux et sur la Création du Corps des Assistants des Institutions Pénitentiaires.

La Loi 36/1977 du 23 mai sur l'Aménagement des Corps Pénitentiaires Spéciaux et sur la Création du Corps des Assistants des Institutions Pénitentiaires est modifiée comme suit :

Un. Une nouvelle rédaction est apportée à l'article 1 :

« Le Corps des Assistants des Institutions Pénitentiaires sera composé de personnel fonctionnaire. L'accès à ce Corps sera garanti selon les termes définis dans la Loi Organique pour l'égalité effective des femmes et des hommes. »

Deux. Une nouvelle rédaction est apportée à la Disposition additionnelle première :

« Les échelles actuelles pour les femmes et pour les hommes du Corps des Assistants des Institutions Pénitentiaires disparaissent et ses fonctionnaires sont tous intégrés au Corps des Assistants des Institutions Pénitentiaires. »

Disposition additionnelle trente et unième. Extension à d'autres groupes.

Les dispositions nécessaires seront prises pour appliquer les dispositions de la disposition complémentaire onzième relative aux accouchements prématurés, aux groupes non inclus dans le domaine d'application du Statut des Travailleurs.

Disposition transitoire première. Régime transitoire des nominations.

Les normes sur la composition et la représentation équilibrée visées dans la présente Loi s'appliqueront aux nominations se produisant postérieurement à son entrée en vigueur, sans toutefois affecter les nominations déjà réalisées.

Disposition transitoire seconde. Règlement transitoire sur le signe distinctif des entreprises en matière d'égalité.

Un règlement déterminera, aux fins d'obtenir le signe distinctif des entreprises en matière d'égalité réglementé au Titre IV Chapitre IV de la présente Loi, les conditions de validation des qualifications attribuées aux entreprises conformément à la norme précédente.

Disposition transitoire troisième. Régime transitoire des procédures.

La présente norme ne sera pas applicable aux procédures administratives et judiciaires engagées avant son entrée en vigueur, qui seront régies par la norme précédente.

Disposition transitoire quatrième. Régime d'application du devoir de négocier en matière d'égalité.

Les dispositions de l'article 85 du Statut des Travailleurs en matière d'égalité, selon la rédaction fournie par la présente Loi, seront applicables à la négociation subséquente de la première dénonciation de la convention se produisant à partir de son entrée en vigueur.

Disposition transitoire cinquième. Tableaux de mortalité et de survie.

Dans l'attente de l'adoption des dispositions réglementaires visées à l'article 71.1 alinéa second de la présente Loi, les sociétés d'assurance pourront continuer à appliquer les tableaux de mortalité et de survie et les autres éléments des bases techniques utilisés actuellement, dans lesquels le sexe constitue un facteur déterminant de l'évaluation du risque à partir de données actuarielles et statistiques pertinentes et exactes.

Disposition transitoire sixième. Rétroactivité des effets pour les mesures de conciliation.

Les préceptes de la Loi 30/1984 du 2 août, sur les Mesures pour la Réforme de la Fonction Publique, modifiés par la présente Loi auront un caractère rétroactif par rapport aux faits causants d'origine et en vigueur au 1^{er} janvier 2006 dans le domaine de l'Administration Générale de l'Etat.

Disposition transitoire septième. Régime transitoire des nouveaux droits en matière de maternité, paternité, risque pendant la grossesse et prise en considération de certaines périodes comme éléments cotisés aux fins de la Sécurité Sociale.

1. La réglementation introduite par la présente Loi en matière de suspension pour maternité et paternité sera applicable aux naissances, aux adoptions et aux accueils se produisant ou se constituant à partir de son entrée en vigueur.

2. Les modifications introduites par la présente Loi en matière de risque pendant la grossesse seront applicables aux suspensions se produisant pour cette raison à partir de son entrée en vigueur.

3. La prise en considération comme éléments cotisés des périodes visées à l'article 124 paragraphe 6 et la disposition additionnelle quarante quatrième du texte refondu de la Loi Générale sur la Sécurité Sociale, adoptée par Décret Loi Royal 1/1994 du 20 juin, s'appliquera aux prestations effectuées à partir de l'entrée en vigueur de la présente Loi. Ces mêmes effets seront applicables au prolongement de la période considérée comme cotisée à l'article 180 paragraphe 1 de ladite norme et à la prise en considération comme éléments cotisés à 100 pour 100 des périodes visées aux paragraphes 3 et 4 dudit article.

Disposition transitoire huitième. Régime transitoire de l'allocation chômage.

Le montant de l'allocation chômage visé à l'article 217 paragraphe 1 alinéa second de la Loi Générale sur la Sécurité Sociale, selon le texte de la présente Loi, sera applicable

aux droits à l'allocation chômage naissant à compter de l'entrée en vigueur de la présente Loi.

Disposition transitoire neuvième. Prolongement de la suspension du contrat de travail.

Le Gouvernement prolongera, de manière progressive et graduelle, la durée de la suspension du contrat de travail pour paternité régie par la disposition additionnelle onzième, paragraphe Onze, et la disposition additionnelle dix neuvième, paragraphe Six, de la présente Loi, jusqu'à atteindre l'objectif de 4 semaines de congé de paternité six ans après l'entrée en vigueur de la présente Loi.

Disposition transitoire dixième. Déploiement de l'impact de genre.

Au cours de l'année actuelle 2007, le Gouvernement élaborera les modalités d'application de la Loi sur l'Impact de Genre en précisant les indicateurs à prendre en considération pour l'élaboration du dit rapport.

Disposition transitoire onzième.

Au cours de l'année actuelle 2007, le Gouvernement régira le Fonds de Garantie prévu dans la disposition additionnelle unique de la Loi 8/2005 du 8 juillet, modifiant le Code Civil et la Loi de procédure civile en matière de séparation et de divorce, créé et doté initialement dans la disposition additionnelle cinquante troisième de la Loi 42/2006 du 28 décembre, sur les Budgets Généraux de l'Etat pour l'année 2007.

Disposition dérogatoire unique.

Sont dérogées toutes les normes de rang égal ou inférieur qui s'opposent aux dispositions de la présente Loi ou les contredisent.

Disposition finale première. Fondement constitutionnel.

1. Les préceptes contenus dans le Titre Préliminaire, le Titre I, le Chapitre I du Titre II, les articles 28 à 31 et la disposition additionnelle première de la présente Loi constituent une réglementation des conditions fondamentales garantissant l'égalité de tous les Espagnols dans l'exercice de leurs droits et le respect des devoirs constitutionnels, en vertu de l'article 149.1.1^a de la Constitution.

2. Les articles 23 à 25 de la présente Loi revêtent un caractère fondamental, en vertu de l'article 149.1.30^e de la Constitution. L'article 27 et les dispositions additionnelles huitième et neuvième de la présente Loi revêtent un caractère fondamental, en vertu de l'article 149.1.16^e de la Constitution. Les articles 36, 39 et 40 de la présente Loi revêtent un caractère fondamental, en vertu de l'article 149.1.27^e de la Constitution. Les articles 33, 35 et 51, le paragraphe six de la disposition additionnelle dix neuvième et les alinéas quatrième, septième, huitième et neuvième du texte introduit au paragraphe treize de la dite disposition additionnelle dix neuvième de la présente Loi revêtent un caractère fondamental, en vertu de l'article 149.1.18^e de la Constitution. Les dispositions additionnelles quinzième, seizième et dix huitième constituent une législation fondamentale en matière de Sécurité Sociale, en vertu de l'article 149.1.17^e de la Constitution.

3. Les préceptes contenus dans le Titre IV et dans les dispositions additionnelles onzième, douzième, quatorzième et dix septième constituent une législation s'appliquant directement à l'ensemble du territoire national, en vertu de l'article 149.1.7^e de la Constitution.

L'article 41, les préceptes contenus dans les Titres VI et VII et les dispositions additionnelles vingt cinquième et vingt sixième de la présente Loi constituent une législation s'appliquant directement à l'ensemble du territoire national, en vertu de l'article 149.1.7^e de la Constitution.

L'article 41, les préceptes contenus dans les Titres VI et VII et les dispositions additionnelles vingt cinquième et vingt sixième de la présente Loi constituent une législation s'appliquant directement à l'ensemble du territoire national, en vertu de l'article 149.1.6^e et 8^e de la Constitution.

Les dispositions additionnelles troisième à septième et treizième sont dictées dans l'exercice des compétences en matière de législation procédurière, en vertu de l'article 149.1.6^e de la Constitution.

1. Les autres préceptes de la présente Loi s'appliquent à l'Administration Générale de l'Etat.

Disposition finale seconde. Nature de la Loi.

Les normes contenues dans les dispositions additionnelles première, seconde et troisième de la présente Loi revêtent un caractère organique. Les autres préceptes contenus dans la présente Loi ne jouissent pas d'un tel caractère.

Disposition finale troisième. Habilitations réglementaires.

1. Le Gouvernement est autorisé à dicter toutes les dispositions qui seront nécessaires à la mise en œuvre et au développement de la présente Loi dans les matières relevant de la compétence de l'Etat.

2. Sur le plan réglementaire, dans un délai de six mois à partir de l'entrée en vigueur de la présente Loi :

S'appliquera le règlement sur le signe distinctif des entreprises en matière d'égalité visé au Titre IV Chapitre IV de la présente Loi.

Sera ajouté le contenu des Annexes de la Directive 92/85 du Conseil Européen du 19 octobre 1992, sur l'application des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail de la femme travailleur enceinte, ayant accouchée ou en période d'allaitement. Le Ministère du Travail et des Affaires Sociales préparera, dans un délai de six mois à compter de la publication du Décret Royal, des directives générales sur l'évaluation du risque.

3. Le Gouvernement pourra fixer, avant le 21 décembre 2007 et par Décret Royal, les cas visés à l'article 71.1 alinéa second de la présente Loi.

Disposition finale quatrième. Transposition des Directives.

La présente Loi inscrit dans l'ordre juridique la Directive 2002/73 du Parlement Européen et du Conseil, du 23 septembre 2002, la modification de la Directive 76/207 du 9 février 1976, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail et la Directive 2004/113 du Conseil, du 13 décembre 2004, sur la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.

De même, la présente Loi intègre dans la Loi 1/2000 du 7 janvier, sur la Procédure Civile et dans la Loi 29/1998, du 13 juillet, régissant la Juridiction Contentieuse-Administrative, la Directive 97/80/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, relative à la charge de la preuve en cas de discrimination fondée sur le sexe.

Disposition finale cinquième. Plans d'égalité et négociation collective.

Quatre ans après l'entrée en vigueur de la présente Loi, le Gouvernement procédera, avec les organisations syndicales et les associations du patronat les plus représentatives, à une évaluation de l'état de la négociation collective en matière d'égalité et à une étude des mesures qui s'avèreraient, le cas échéant, pertinentes, compte tenu de l'évolution.

Disposition finale sixième. Implantation des mesures préventives du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe dans l'Administration Générale de l'Etat.

La mise en oeuvre du protocole d'action sur les mesures relatives au harcèlement sexuel ou au harcèlement fondé sur le sexe prévues à l'article 62 de la présente Loi se produira dans un délai de six mois à compter de l'entrée en vigueur du Décret Royal l'autorisant.

Disposition finale septième. Mesures facilitant les congés de maternité et de paternité des personnes occupant une charge élective.

A compter de l'entrée en vigueur de la présente Loi, le Gouvernement promouvra l'accord nécessaire à la mise en marche d'un processus de modification de la législation en vigueur afin de faciliter les congés de maternité et de paternité aux personnes occupant une charge élective.

Disposition finale huitième. Entrée en vigueur.

La présente Loi prendra effet le jour suivant sa publication au Bulletin Officiel de l'Etat, à l'exception des dispositions de l'article 71.2 qui le feront le 31 décembre 2008.

C'est pourquoi,

J'ordonne à tous les Espagnols, particuliers et autorités, d'observer et de faire observer la présente loi organique.

Fait à Madrid, le 22 mars 2007.

JUAN CARLOS R.

Le Président du Gouvernement

JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO