

Décision dans l'affaire 366/2017/AMF concernant le traitement réservé par la Banque européenne d'investissement à la discrimination fondée sur le genre et à l'égalité des chances pour son personnel

Décision

Affaire 366/2017/AMF - Ouvert le 23/03/2017 - Recommandation le 12/04/2018 - Décision le 17/10/2018 - Institutions concernées Banque européenne d'investissement (Suggestion(s) acceptée(s) par l'institution) | Banque européenne d'investissement (Recommandation approuvée par l'institution) |

L'affaire portait sur la dénonciation, par une fonctionnaire de la Banque européenne d'investissement (BEI), d'une discrimination présumée fondée sur le genre au sein de son institution, notamment au niveau de l'encadrement.

La Médiatrice a enquêté sur la question et a constaté que la BEI n'avait pas répondu de manière globale au signalement, notamment en ne fournissant pas un aperçu des mesures prises pour parvenir à un équilibre entre les hommes et les femmes. La Médiatrice a recommandé à la BEI de combler ces lacunes et lui a également suggéré d'améliorer sa politique de signalement en y incluant une disposition qui fixe un délai pour la réponse de la BEI aux dysfonctionnements signalés par le personnel.

La BEI a accepté la suggestion et les recommandations de la Médiatrice, qui a donc clos l'enquête. Dans le même temps, la Médiatrice encourage la BEI à intensifier ses efforts pour parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes à tous les niveaux d'encadrement et à viser un objectif plus ambitieux que son objectif actuel de 33 % de femmes à des postes d'encadrement d'ici à 2021. Comme cela a été observé ailleurs par la Commission européenne, les organisations qui emploient un personnel diversifié et sont inclusives tendent à obtenir de meilleurs résultats, innover davantage et sont en mesure de prendre de meilleures décisions.

Contexte de la plainte

1. La plaignante est une fonctionnaire de la Banque européenne d'investissement (BEI). Le département où travaille la plaignante a été réorganisé à la suite de l'arrivée d'un nouveau directeur en 2014. La plaignante a alors perdu son poste d'encadrement. La plaignante a



ensuite participé à une procédure de sélection en vue d'obtenir un nouveau poste d'encadrement au sein du même département. Elle n'a toutefois pas été sélectionnée. La plaignante estime qu'elle a, tout comme les autres femmes du personnel d'encadrement du département, été injustement rétrogradée et écartée de son ancien poste d'encadrement, et que, de manière générale, les femmes n'ont pas, à la BEI, les mêmes possibilités que les hommes d'accéder à un poste d'encadrement. Le 26 octobre 2016, la plaignante a communiqué ces informations [1] à la BEI [2] conformément à la politique de la BEI en matière de signalement [3]. La plaignante fait valoir que la BEI souffre globalement d'un manque de femmes dans son personnel d'encadrement; en 2015, 20 % des cadres étaient des femmes alors qu'elles occupaient, à l'inverse, 89 % des postes dans les grades inférieurs. Le message principal de son signalement était le non-respect à la BEI des principes d'égalité des chances et de non-discrimination fondée sur le genre.

2. À cette même date, la plaignante a aussi introduit une plainte pour harcèlement [4] au titre de la politique de *dignité de la personne au travail* [5] de la BEI.

3. La BEI n'a pas réagi au dysfonctionnement signalé par la plaignante au titre de la politique de la BEI en la matière. La plaignante s'est alors tournée vers la Médiatrice en mars 2017 [6].

4. La Médiatrice a ouvert une enquête sur l'allégation de la plaignante selon laquelle la BEI n'avait pas dûment pris en compte, dans le cadre de sa politique de signalement, le problème qu'elle avait soulevé.

Suggestions d'améliorations et de changements par la Médiatrice

5. La BEI a mis plus de 8 mois pour répondre au dysfonctionnement signalé par la plaignante dans le cadre de la politique de la BEI en la matière. Elle n'y a répondu qu'après l'intervention de la Médiatrice. Même si la réglementation de la BEI en matière de signalement ne prévoit pas de date limite pour répondre, le temps pris par la BEI pour répondre à une grave violation éventuelle du code de conduite susceptible d'exiger une réaction rapide ne saurait être jugé acceptable. Un retard dans la réponse apportée à un dysfonctionnement signalé par un membre du personnel est également susceptible de saper gravement la confiance placée dans la politique de signalement de la BEI et, partant, de la priver de toute efficacité.

6. La Médiatrice a dès lors présenté à la BEI la suggestion d'amélioration suivante:

La BEI devrait prévoir un calendrier pour traiter les dysfonctionnements dénoncés en application de sa politique de signalement [7].

7. Dans sa réponse successive au dysfonctionnement dénoncé par la plaignante au titre de la politique de la BEI en matière de signalement, la BEI laissait entendre que le signalement de la plaignante était uniquement dû au fait qu'elle n'avait pas été retenue au terme de la procédure de sélection pour un poste d'encadrement.



8. La Médiatrice estime que le mécontentement de la plaignante lié aux résultats de la procédure de sélection et à la réorganisation de son service ne suffit pas à prouver que le problème général qu'elle avait porté à l'attention de la BEI — le manque d'égalité des chances – n'avait pas été signalé de bonne foi.

9. Dans sa réponse au signalement de la plaignante, la BEI se concentre sur la situation de la plaignante et d'autres femmes qui occupaient précédemment des postes d'encadrement dans leurs services respectifs, un aspect qui figurait effectivement dans le signalement. Néanmoins, la BEI n'a pas apporté de réponse claire à la question de l'absence présumée d'égalité des chances pour les femmes *en général*, en tant que problème systémique éventuel au sein de la BEI. La seule réponse que la BEI a apportée face aux statistiques signalées par la plaignante a été que, en ce qui concerne l'équilibre général entre les hommes et les femmes aux postes d'encadrement de la BEI, cette question relève de la politique de diversité promue et gérée par le service du PERSONNEL. Toutefois, la BEI ne décrit aucunement sa politique de diversité. Elle n'indique pas non plus si cette politique de diversité a été publiée ou communiquée au personnel. En outre, la BEI n'a pas transmis de copie de sa politique de diversité à la Médiatrice. La Médiatrice est donc d'avis que la manière dont la BEI a traité le dysfonctionnement signalé par la plaignante au titre de la politique de signalement de l'institution constitue un cas de mauvaise administration.

10. La Médiatrice a dès lors présenté à la BEI les recommandations suivantes:

La BEI est invitée à commenter de manière exhaustive les faits et chiffres que la plaignante invoque pour dénoncer le dysfonctionnement et qui, selon elle, sont de nature à étayer son grief tiré de l'inégalité des genres au sein de la BEI. Dans sa réponse, la BEI devrait également aborder la question générale de l'équilibre des genres en tenant compte des déclarations publiques de son président et de sa nouvelle stratégie en matière de diversité et d'inclusion. La BEI devrait également fournir à la plaignante une copie de sa politique de diversité et préciser les mesures qu'elle a prises et entend prendre à l'avenir pour parvenir à un équilibre des genres au sein de l'institution. Cette réponse exhaustive devrait être adressée à la plaignante dans les deux mois suivant la présente recommandation et, dans le même temps, une copie de ladite réponse (et de la politique de diversité) devrait être transmise à la Médiatrice.

L'avis de la BEI sur les propositions d'améliorations et les recommandations de la Médiatrice

11. La BEI a informé la Médiatrice qu'elle tiendrait compte de sa **suggestion** d'établir un calendrier pour le traitement des signalements de dysfonctionnements dans le cadre de la révision en cours de sa politique de signalement.

12. En ce qui concerne les **recommandations** de la Médiatrice, la BEI a répondu à la plaignante en juin 2018. Dans sa réponse, la BEI conteste les statistiques fournies par la



plaignante. Elle déclare qu'au début de 2014, la proportion de femmes cadres à la BEI était de 24 %, et qu'elle était passée à 27 % à la fin de 2016. La BEI admet que la proportion de femmes exerçant des fonctions d'appui administratif était de 89 % à la fin de 2015, mais estime que « *cela reflète le marché* ».

13. Dans sa réponse, la BEI a fourni à la plaignante une copie de la «Stratégie en matière de diversité et d'inclusion à la BEI 2018-2021», qui est la troisième stratégie de diversité adoptée par la BEI. La stratégie précédente couvrait la période 2012-2015. Selon la BEI, la Stratégie en matière de diversité 2012-2015 était en place au moment des faits qui ont donné lieu au signalement de la plaignante. Parmi les objectifs de la Stratégie en matière de diversité 2012-2015 figuraient «la présélection des candidates à des postes d'encadrement» et «la promotion des femmes aux postes d'encadrement». Toutefois, cette stratégie ne prévoyait pas d'objectifs spécifiques en matière de recrutement de femmes cadres.

14. La BEI a déclaré que depuis 2014, elle s'efforce continuellement d'encourager les femmes à postuler pour les emplois vacants, notamment en participant à des campagnes de recrutement ciblé et en faisant appel aux réseaux sociaux. En 2015, la BEI a également commandé à une société externe de conseil une analyse de la situation en matière de diversité. Cette étude a permis à la BEI de relever les principales difficultés à résoudre dans le cadre de sa Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2018-2021, qui reconnaît « qu'à ce jour, les progrès réalisés sont encore inférieurs à nos attentes pour certains paramètres clés, notamment la diversité hommes-femmes aux niveaux de la direction et de l'encadrement ».

15. La BEI a souligné que sa Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2018-2021 se donne pour but d'accroître la proportion de femmes cadres de 27 % à 33 % d'ici à 2021. La BEI entend également faire augmenter la part des hommes dans le personnel d'appui administratif de 9 % à 21 % sur la même période. La BEI admet que l'objectif en matière de présence des femmes à des postes d'encadrement est inférieur à celui de certaines organisations pairs, notamment la Commission européenne, qui poursuit un objectif ambitieux de 40 % de femmes chefs d'unité (équivalant au niveau 7 de la BEI) ou à des niveaux supérieurs d'ici 2019. Elle estime toutefois que son objectif est conforme à celui d'organisations actives dans des segments de marché similaires, en particulier la BCE, qui vise une proportion de 35 % de femmes à des postes d'encadrement intermédiaire ou à des niveaux supérieurs (dont 28 % à des postes d'encadrement supérieur) et les entreprises du secteur financier privé, dont les objectifs sont le plus souvent compris entre 30 % et 35 % de femmes à des postes d'encadrement supérieur. Pour atteindre ses objectifs, la BEI s'attachera avant tout à développer les talents en interne. Elle entend également attirer et recruter de nouveaux agents de grande qualité et au profil diversifié.

16. Dans ses observations relatives à la réponse de la BEI, la plaignante a déclaré que la différence entre les statistiques qu'elle a fournies et celles auxquelles se réfère la BEI s'explique par le fait que la BEI fait allusion à la proportion de femmes occupant des fonctions d'encadrement, et non des postes d'encadrement. L'expression «fonction d'encadrement», plus vaste, comprend le personnel chargé de gérer les tâches quotidiennes d'une équipe sans occuper officiellement un poste d'encadrement.



17. La plaignante estime que l'objectif fixé par la BEI, à savoir faire passer son pourcentage de femmes cadres de 27 % à 33 % en cinq ans, est loin d'être ambitieux. Elle est d'avis que la BEI se contente de compter sur l'augmentation annuelle de 1 % de la proportion de femmes cadres, une évolution constante ces dernières années.

L'évaluation de la Médiatrice après ses propositions d'amélioration et ses recommandations

18. La Médiatrice se félicite que la BEI tienne compte de sa suggestion d'établir un calendrier pour le traitement des signalements de dysfonctionnements dans le cadre de la révision en cours de sa politique de signalement.

19. En réaction à la **recommandation** de la Médiatrice, la BEI a transmis à la plaignante une réponse détaillée aux faits et aux chiffres cités dans son signalement, notamment une évaluation de la situation en ce qui concerne l'équilibre hommes-femmes. La BEI lui a également adressé, ainsi qu'à la Médiatrice, une copie de sa Stratégie en matière de diversité.

20. La Médiatrice estime particulièrement regrettable que la BEI ait tout d'abord estimé que dans son rapport de signalement, la plaignante tentait de se plaindre de sa situation personnelle sans motif valable. Premièrement, comme confirmé ci-après, les questions soulevées par la plaignante sont très préoccupantes. Deuxièmement, en se concentrant sur les motifs qui poussent un lanceur d'alerte à agir plutôt que sur les questions abordées dans son signalement, la BEI risque de décourager les lanceurs d'alerte de s'exprimer; la première chose à faire, et la plus importante, lors de la réception du signalement d'un dysfonctionnement est de déterminer dans les meilleurs délais si les questions y figurant doivent faire l'objet d'une enquête. Troisièmement, et plus particulièrement en ce qui concerne la situation de la plaignante, le Tribunal de l'Union a récemment jugé que la BEI n'avait pas procédé à une évaluation et à un suivi corrects de la plainte pour harcèlement déposée par la plaignante [8]. Cela rend d'autant plus regrettable l'approche de la BEI face au dysfonctionnement dénoncé par la plaignante. Par ailleurs, cela laisse penser que la culture de la BEI, à tout le moins à l'époque des faits en question, n'était pas encore propice à ce que ces questions soient prises au sérieux. Ce point est examiné plus loin.

21. Si la Médiatrice estime que la BEI a accepté sa suggestion d'amélioration et ses recommandations, et a par conséquent décidé de clore l'affaire, elle tient à exprimer certaines préoccupations en ce qui concerne le contenu de la réponse de la BEI afin que celle-ci puisse en tenir compte lors de la mise en œuvre de sa Stratégie en matière de diversité 2018-2021.

Autres réflexions

22. Indépendamment du fait que les chiffres présentés par la plaignante coïncident ou non avec les chiffres officiels fournis par la BEI, il n'en demeure pas moins préoccupant de constater qu'en 2017, la proportion de femmes cadres à la BEI n'était que de 27 %.



23. La Stratégie en matière de diversité 2012-2015, qui était en vigueur lorsque la proportion de femmes cadres de l'institution ne dépassait pas les 25 %, ne prévoyait aucune mesure spécifique pour le *recrutement* de femmes cadres (mais simplement l'intention générale de *promouvoir* les femmes à des postes d'encadrement). Après l'expiration de la Stratégie en matière de diversité 2012-2015, la BEI a eu besoin de plusieurs années pour adopter une nouvelle Stratégie en matière de diversité et d'inclusion (qui porte sur la période 2018-2021). Par conséquent, lorsque la plaignante a introduit sa plainte dénonçant un dysfonctionnement auprès de la BEI, puis sa plainte auprès de la Médiatrice, aucune stratégie relative à la diversité n'était en vigueur à la BEI.

24. Les résultats de l'analyse de la situation à la Banque en matière de diversité, effectuée par un prestataire externe en 2015, montraient que par rapport à d'autres établissements financiers, la BEI affichait une proportion de femmes à des postes d'encadrement nettement moindre en 2014 [9]. Cette analyse a aussi mis en évidence qu'en 2014, la BEI n'a recruté à un poste d'encadrement supérieur (directeur général/vice-directeur général ou directeur) aucune femme provenant de l'extérieur. Seulement 19 % des recrutements externes au niveau des chefs d'unité étaient des femmes.

25. C'est dans ce contexte que la BEI a décidé d'inclure dans sa Stratégie en matière de diversité et d'inclusion pour la période 2018-2021 des objectifs en matière de *recrutement* de femmes cadres. La Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2018-2021 fixe un objectif de 33 % de femmes cadres d'ici à 2021.

26. Il convient d'observer que la recommandation du Conseil de l'Europe de 2003 relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique [10] stipule que « *la participation équilibrée des femmes et des hommes signifie que la représentation de chacun des deux sexes [aux postes disposant d'un pouvoir de décision] ne doit pas être inférieure à 40%* ». La proportion de femmes occupant des postes d'encadrement supérieur à la BEI (qui concentrent une part importante du pouvoir de décision de l'institution) était à peine de 13 % en 2014. Ces chiffres sont préoccupants et semblent indiquer un problème systémique, ce qui a été reconnu par le président de la BEI en août 2017 [11] et remarqué par le Parlement européen dans une résolution relative à la BEI adoptée en avril 2015 [12].

27. Si un objectif de 33 % de femmes à des postes d'encadrement d'ici à 2021 est certes préférable à l'absence d'objectif, il reste bien inférieur aux 40 % visés par les autres organismes publics, comme la Commission européenne [13], conformément à la recommandation du Conseil de l'Europe. L'objectif de la BEI est plus proche des 30 % fixés par le Comité économique et social des Nations unies pour la proportion de femmes à des postes de décision **en 1995 [14]**. Plus de vingt ans plus tard, il pourrait être opportun que la BEI, en sa qualité d'organe public européen, envisage d'atteindre la proportion plus « ambitieuse » (pour reprendre ses propres termes) de 40 %. La réalisation de cette augmentation de 6 points de la proportion de femmes cadres en cinq ans semble ne demander qu'une croissance légèrement supérieure au taux actuel d'un point de pourcentage par an. La présence accrue des femmes au niveau



professionnel «junior» (57 %) est certes une bonne nouvelle, mais ces femmes ne pourront prétendre à des postes d'encadrement que dans un avenir assez lointain.

28. La BEI semble considérer que son objectif de 33 % reflète celui d'autres organisations actives dans des segments de marché similaires, telles que la Banque centrale européenne et les entités financières privées. En ce qui concerne ces dernières, la Médiatrice estime que la fonction publique de l'Union européenne devrait observer des normes plus exigeantes que les établissements financiers privés et donner le bon exemple en matière d'égalité des chances et de diversité. La BEI indique que des objectifs compris entre 30 % et 35 % au niveau de l'encadrement supérieur sont communs dans les établissements financiers privés. La Médiatrice estime que si les établissements financiers privés sont en mesure de fixer un objectif de 30 % à 35 % de femmes aux postes d'encadrement supérieur, les segments du marché ne devraient pas empêcher la BEI d'atteindre un objectif de 40 % de femmes à des postes d'encadrement intermédiaire ou à un niveau supérieur.

29. La BEI justifie également le fait que la proportion de femmes exerçant des fonctions d'appui atteigne actuellement 89 % en indiquant que ce taux reflète la situation du marché. Dans ce cas, toutefois, la BEI semble déterminée à lutter contre ces tendances du marché et à faire passer la part des assistants masculins de 9 % à 25 % en cinq ans. Cette intention contraste avec l'objectif fixé pour l'augmentation de la part des femmes parmi les cadres, qui ne dépasse pas les six points de pourcentage sur cinq ans et peut, comme expliqué ci-dessus, être atteint sans effort particulier de la part de la BEI.

30. Les réflexions ci-dessus justifient l'invitation lancée à la BEI d'envisager la prise de « *mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes* », telles que définies dans la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes [15]. La Médiatrice observe que « l'égalité de fait » au sein des organismes de prise de décision a été définie par le Conseil de l'Europe comme une participation qui *ne doit pas être inférieure à 40%*.

31. La Médiatrice s'engage à promouvoir les normes d'administration les plus élevées au sein de la fonction publique européenne, notamment dans le domaine de l'égalité des chances. Comme le remarque la Commission européenne dans sa communication intitulée « *Un meilleur environnement de travail pour tous: une stratégie en faveur de la diversité et de l'inclusion* », les organisations qui emploient un personnel diversifié et sont inclusives tendent à obtenir de meilleurs résultats, innover davantage et sont en mesure de prendre de meilleures décisions [16]. La Médiatrice encourage donc la BEI à intensifier ses efforts pour parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes à tous les niveaux d'encadrement et à rehausser son objectif actuel de 33 % de femmes à des postes d'encadrement d'ici à 2021. Elle présentera une nouvelle suggestion d'amélioration à cet égard. La Médiatrice continuera à suivre de près les progrès accomplis par la BEI à cet égard dans le cadre d'un suivi après 18 mois.

Conclusions



Sur la base de l'enquête, la Médiatrice clôture la présente affaire en formulant les conclusions suivantes :

La BEI a accepté la suggestion pour amélioration de la Médiatrice.

La BEI a accepté les recommandations de la Médiatrice.

La plaignante et la BEI seront informées de cette décision.

Suggestions d'amélioration

La Banque européenne d'investissement devrait intensifier ses efforts pour parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes aux postes d'encadrement et rehausser son objectif actuel de 33 % de femmes à des postes d'encadrement d'ici à 2021.

Emily O'Reilly

Médiatrice européenne

Strasbourg, 08/11/2018

[1] Dans sa dénonciation du dysfonctionnement, la plaignante fait valoir la violation des points 1.2 et 1.3 du code de conduite du personnel. Le point 1.2 porte sur l'égalité des chances et dispose que « [l]a Banque est un employeur qui garantit l'égalité des chances et qui veille au respect de la dignité de ses employés ». Le point 1.3 traite de la non-tolérance de la discrimination et dispose, entre autres, que « [l]e Code entend fixer les normes les plus élevées possible en matière de refus des discriminations. Sont particulièrement visées les discriminations illicites fondées sur le sexe [...]»

http://www.eib.org/attachments/thematic/code_conduct_staff_fr.pdf [Lien]

[2] Sur la base du point 1.5.1 du code de conduite de la BEI.

[3] L'article III.2, point a), de la politique de signalement de la BEI est libellé comme suit: « En cas de faute grave ou de violation graves du Code de conduite du Personnel ou de la Charte d'intégrité et de conformité, le membre du personnel est tenu de signaler sans délai les faits en



question au Chef du Bureau de la Conformité ».

http://www.eib.org/attachments/strategies/eib_s_whistleblowing_policy_fr.pdf [Lien]

[4] La plaignante n'a pas saisi la Médiatrice au sujet du traitement de sa plainte par la BEI. À la place, elle a choisi de porter cette affaire en justice (voir paragraphe 20).

[5] Disponible à l'adresse suivante:

http://www.eib.org/attachments/general/dignity_at_work_fr.pdf [Lien]

[6] L'article III.2, point d), de la politique de signalement de la BEI prévoit qu'« *[e]n cas de mauvaise administration dans la gestion des procédures ci-dessus, les membres du personnel peuvent s'adresser en dernier ressort au Médiateur européen suivant les dispositions applicables* ».

[7]

Sur le modèle de l'article 6 de la «*décision de la Médiatrice européenne sur des règles internes en matière de divulgation dans l'intérêt général*»:

<https://www.ombudsman.europa.eu/cases/correspondence.faces/fr/59102/html.bookmark#h14> [Lien]

[8] Voir l'arrêt du Tribunal du 13 juillet 2018, SQ / BEI, T-377/17, ECLI:EU:T:2018:478
Communiqué de presse disponible sur:

<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-07/cp180109fr.pdf> [Lien]

[9] 13 % au niveau des vice-président/directeur général/vice-directeur général contre 29 % dans les autres établissements financiers; 20 % au niveau des directeurs contre 29 % dans les autres établissements financiers; et 27 % au niveau des chefs d'unité contre 45 % dans les autres établissements financiers;

[10] Disponible à l'adresse suivante:

https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805e0828 [Lien]

[11] Voir l'article «*Macho time warp at the EIB*» de Politico [Lien]:

<https://www.politico.eu/article/european-investment-bank-a-mens-club-at-the-top/>

[12] Disponible à l'adresse suivante:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0183+0+DOC+XML+V0//FR> [Lien]. Voir l'article 58 [Le Parlement européen] « *regrette le manque de diversité au sein du comité de direction, du conseil des gouverneurs et du conseil des directeurs de la BEI, en particulier en matière d'égalité entre les hommes et les femmes [...]* »;

[13] *Diversité et inclusion: la Commission européenne prend des mesures pour que les femmes*



représentent au moins 40 % de son personnel d'encadrement et lance une stratégie globale
http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-2070_fr.htm [Lien]

[14] Voir la déclaration et le programme d'action de Pékin «Les femmes dans l'exercice du pouvoir et le processus décisionnel», article 182
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm#diagnosis> [Lien]

[15] Disponible à l'adresse suivante:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm> [Lien] article 4, paragraphe 1.

[16] Disponible à l'adresse suivante:
https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/service-standards-and-principles/equality-treatment_fr
[Lien]