



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS  
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

20 octobre 2016

**Pièce n° 1**

**Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFDU) c. Belgique**  
Réclamation n° 124/2016

**RECLAMATION**

**Enregistrée au Secrétariat le 24 août 2016**



**REQUETE EN VIOLATION  
DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE**

**SECRETARIAT GENERAL DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

**COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

**I. LES PARTIES**

**LA REQUERANTE**

UNIVERSITY WOMEN OF EUROPE, UWE  
GROUPE EUROPEEN DES FEMMES DIPLOMEES DES UNIVERSITES, GEFDU  
Organisation Internationale Non Gouvernementale accréditée auprès du Conseil de l'Europe  
dont le siège social est sis 10 Chemin du Lac, 1207, Genève, Confédération Helvétique et  
dont le siège administratif et postal est sis Rangeerderstraat 11019 TN Amsterdam, Pays-Bas,  
prise en la personne d'Edith Lommerse, sa présidente en exercice domiciliée en cette qualité  
audit siège

Représentée par Anne Nègre, Avocate au Barreau de Versailles  
10 avenue du Général Mangin, 78000 Versailles - France  
Tél. +33 (1) 39 54 65 12 - +33 (6) 86 46 23 09 - anne.negre@orange.fr

**LA HAUTE PARTIE CONTRACTANTE**

LA BELGIQUE

## II. CONTEXTE DU RECOURS ET EXPOSE DES FAITS JUSTIFIANT

Dans les faits, quelle est la situation des femmes aujourd'hui en Europe ? L'égalité est encore un rêve pour Sixtine, Victoria, Alexandra, Erin, Ines, Rafaella, Josepha, Sarah, Jana, Aurelia, Clara, Anna, Carolina, Lea, Margaux, Wilhemine, Aurora ou Europa, toutes européennes.

Les parents d'Europa veulent un garçon, elle a eu de la chance de naître, de ne pas être le deuxième ou troisième enfant attendu de la fratrie, l'élimination des fœtus filles est une pratique courante dans de nombreux pays de ce continent (Rapport de l'INED n° 506, Masculinisation des naissances, P. 39).

Des les premiers livres ou jouets, les images de comportements sexistes, stéréotypés, la conditionnent dans un rôle de soumission à son père, à son futur prince charmant. Et cela continuera car l'histoire enseignée est toujours aussi oublieuse des femmes. Ainsi, est-ce que les livres d'histoire ont été modifiés rappelant le rôle éminent joué par des femmes au fil des siècles ? L'histoire a été un « *métier d'hommes qui écrivent l'histoire des hommes, présentée comme universelle...* » Et cet universel n'est en fait qu'un demi-universel nous rappelle Georges Duby et Michelle Perrot, membre de l'AFFDU, dans l'ouvrage collectif de *l'Histoire des femmes en Occident (4 tomes, édition Perrin, 2002)*.

Jeune adolescente, Europa est brillante, elle suit des études, on ne l'incite pas à choisir des sciences, on lui conseille un métier sans responsabilité, sans prise de décision. Elle ira pourtant jusqu'au doctorat et rencontrera des professeurs formidables et d'autres la rabaisant, la poursuivant de manière sexiste comme les étudiants, comme les hommes dans la rue, comme dans le sport, comme partout. Elle voudrait poursuivre des recherches sur les droits des femmes, on la décourage, ce ne sont pas les belles carrières universitaires, il n'y a quasiment pas de chaires sur ces questions.

Bien sur, naïvement, Europa croit pouvoir avoir un enfant quand elle le veut, si elle le veut, elle est sûre de bénéficier des droits sur la reproduction, ou, l'interruption volontaire de grossesse, mais son pays comme d'autres revient sur des acquis qui semblaient d'évidence. Elle retourne à son travail après un congé maternité, mais elle sera licenciée très peu de temps après la période de protection, dans son pays où il y en a une. Pourtant, naturellement, un enfant vient de relations sexuelles entre un homme et une femme, mais tout repose encore sur la femme. A quand aussi des recherches des contraceptions masculines efficaces, des médicaments pour soigner spécifiquement les femmes et non massivement conçus pour soigner les hommes ?

Europa s'est mariée, son mari s'avère violent, il la frappe. Ce n'est pas consolant de savoir qu'une femme meurt tous les trois jours d'un fémicide - selon les chiffres français - 6 000 décès par an au minimum en Europe, soit en 100 ans, la suppression de l'Australie. Alors Europa va réagir. Elle n'a pas d'accès facile à la justice car elle est sans argent personnel du fait des revenus conjugaux au dessus de l'aide légale présente dans son pays, en effet, elle a cessé ses activités professionnelles car il n'y avait pas de crèches pour garder ses enfants avec des horaires compatibles pour concilier vie de famille et vie professionnelle. Le « *temps des villes* » propose pourtant des actions utiles au niveau des territoires. Ses témoins en justice sont vilipendés, ses preuves ne sont pas considérées comme recevables par les juges. Europa constate que ses juges sont ignorants qu'ils sont ignorants. Où ira-t-elle habiter avec ses

filles ? Elle sera finalement condamnée pour dénonciation calomnieuse, son mari en sera enchanté. Courageusement, elle interjette appel. Elle perd.

Elle lit les rapports du Commissaire aux Droits de l'Homme du Conseil de l'Europe, en anglais Men's rights, elle revendique l'application de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, en anglais Men's rights (P. 65), elle espère dans la Cour Européenne des Droits de l'Homme, en anglais Men's rights. Elle sollicite l'application de l'article 3 de la Convention d'Istanbul qui dispose : « *Le terme violence à l'égard des femmes doit être compris comme une violation des droits de l'homme* » en anglais Men's rights. Europa a bien réalisé : « *Je suis frappée par mon mari sous l'égide des droits de l'homme !* » en anglais Men's rights.

Europa comprend que même les langues sont contre elle. Est ce que les langues véhiculant une soumission et un patriarcat sont modifiées ? Non ce sont des refus permanents sans aucun fondement. En France, l'Académie Française a participé à la virilisation de la langue française au XVIIe siècle, *les jours et les nuits étaient belles*, sont devenus *les jours et les nuits sont beaux*. Comme au moment de la Révolution Française. Ce qui est le même cas pour d'autres langues européennes. C'est une construction humaine à une époque donnée, on sait que les droits de l'homme ont été conçus, vécus non en une version universaliste mais pour les hommes, en excluant durablement les femmes de droits, de citoyenneté, de vie publique.

Pourquoi un pas n'est-il pas fait sans délai dans les langues européennes discriminatoires envers les femmes ? Il suffit d'ajouter *Femme* à ces appellations pour les rendre enfin respectueuses des femmes et non discriminatoires comme le français, pourtant langue officielle du CoE :

- Droit de l'homme et de la Femme, Men's and Women's rights
- Convention Européenne des Droits de l'Homme et de la Femme, Men's and Women's rights
- Cour Européenne des Droits de l'Homme et de la Femme, Men's and Women's rights
- Commissaire aux droits de l'Homme et de la Femme du CoE, Men's and Women's rights à défaut une Commissaire aux droits des Femmes serait bienvenue.

Est-ce juste une question de langues ? C'est une question de pouvoir, de maintien de la femme dans une subordination à sa famille, à son employeur, à une vision paternaliste et patriarcale de soumission.

Pourquoi le Conseil de l'Europe n'agit pas sur les symboles se demande Europa, pourquoi n'y a-t-il que des statues d'Hommes dans la galerie autour de l'hémicycle. Quelle affirmation de l'inégalité ambiante !

Europa espère que le Conseil de l'Europe adoptera un instrument spécifique « *La Clause de l'Européenne La Plus Favorisée* » ayant pour but l'harmonisation vers le haut des droits des femmes en un statut homogène, les mettant également à l'abri des régressions actuelles. Ce statut serait identifié à travers les législations des 47 Etats membres, les lois les plus avancées pour les femmes, pour inciter/obliger les autres pays à les intégrer dans leur corpus législatif.

Europa maîtrise l'outil informatique et le numérique comme trop peu de femmes en Europe, elle cherche des données comparatives européennes dépendant du CoE et même au delà, mais la source brute qui est la base de la connaissance, les textes des Constitutions, des lois des Etats membres ne sont pas toutes disponibles et accessibles en langue anglaise ou française. Europa est maintenue à distance par ces institutions pourtant au service des citoyens, elle interpelle, elle n'arrive pas à avoir les résultats escomptés. L'argent public finance ces institutions nationales, européennes, ou internationales qui se sont considérablement développées ces dernières années au détriment de la société civile.

La parité lui semble une évidence, 50 % est le seul quota acceptable car égal, mais on est loin du compte, dans les préconisations, dans les boards des entreprises privées, les administrations, dans tous les lieux de décision, des parlements, des gouvernements, même au CoE. Que dire des stratégies de contournements, des pénalités même que dans certains pays les partis politiques préfèrent payer, plutôt que d'appliquer une loi que ses propres membres, parlementaires, ont voté. Les lois et leur esprit ne sont pas respectés.

Débutant au même niveau hiérarchique que ses camarades d'études dans une entreprise privée, rapidement, on lui refuse une promotion, puis une autre, les plafonds de béton armé se succèdent. Elle travaille en moyenne deux mois par an gratuitement pour le même emploi qu'un homme et tout le monde trouve cela normal. Elle est spoliée depuis des générations et des générations. Massivement les femmes ont toujours contribué à l'effort économique sans être payées, puis en étant payées très faiblement et enfin, toujours cette tenace inégalité d'un salaire inégal pour un travail identique, comparable ou semblable. L'incidence sur les retraites est d'évidence, avec un niveau de vie moindre, une vie plus difficile, les personnes les plus vulnérables dans tous les secteurs sont les femmes, plus pauvres, plus isolées, plus violentées Ces femmes ont des capacités d'emprunt moindres donc génèrent moins d'innovations, s'autonomisent en deçà de leurs espérances, gagnent moins d'argent qu'elles le pourraient, ont globalement moins de pouvoirs dans toutes les entreprises.

Selon l'OMC, 99 % du commerce mondial est confié à des chefs d'entreprises contre 1 % aux cheffes d'entreprises, avec seulement 3,9 % des commandes publiques (P. 11). La répartition de la fortune mondiale est aussi choquante. On constate que dans aucun pays, l'argent public n'est affecté prioritairement à ces questions genrées...

Les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes pour un travail égal, semblable ou comparable sont une réalité en Belgique en violation de la Charte Sociale Européenne. Le Comité doit rendre justice aux femmes et condamner la Belgique.

### **III. RECEVABILITE**

#### **3.1. Sur le titulaire du droit de réclamation**

UWE entend justifier de la compétence du Comité Européen des droits sociaux pour connaître de sa requête.

Le 5 mai 1949, la Belgique adhère au Conseil de l'Europe, elle est l'un des dix Etats fondateurs du Conseil de l'Europe. Si le budget du CoE pour l'année 2016 s'élève à la somme de 442 255 900 €, la Belgique y contribue pour 7 521 703 € (P. 37, <http://www.coe.int/fr/web/portal/belgium>).

La Belgique signe le 18 octobre 1961 la Charte Sociale Européenne (P. 60), entrée en vigueur le 26 février 1965. La Belgique la ratifie le 19 octobre 1990, elle entre en vigueur le 15 novembre 1990. Elle a pour vocation de garantir les droits économiques et sociaux des citoyens européens et de ses citoyennes.

Après le protocole additionnel de 1988, la Belgique signe la Charte Sociale Européenne révisée le 2 mars 2004, elle accepte 87 de ses 98 paragraphes, puis en juin 2015, elle ajoute 4 dispositions supplémentaires, l'ensemble concernant la présente réclamation.

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168049293e>. La Belgique ratifie à la date du 23 juin 2003 le protocole additionnel du 9 novembre 1995 (P. 62) qui autorise les réclamations collectives dans les conditions émises par ses articles 1 et suivants. Ce protocole a pour but de renforcer le contrôle des Etats membres par ce mécanisme qui se veut plus efficace que les seuls rapports annuels établis non contradictoirement par les Etats Membres.

Ce droit de réclamation collective est donc reconnu entre autres, aux Organisations Internationales Non Gouvernementales, OING, dotées du statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe et inscrit sur une liste spéciale (Article 1 b du protocole additionnel du 9 novembre 1995, P. 62).

L'article 3 du Protocole additionnel prévoit que « *les organisations internationales non-gouvernementales mentionnées respectivement à l'article 1.b et à l'article 2 ne peuvent présenter des réclamations selon la procédure prévue auxdits articles que dans les domaines pour lesquelles elles ont été reconnues particulièrement qualifiées* ». La qualification s'apprécie au regard de l'objet des statuts de l'organisation.

En complément, les articles 22, 23, 24 du Règlement du Comité européen des droits sociaux adopté le 29 mars 2004 et révisé le 12 mai 2005 indiquent que les requêtes sont adressées au Secrétaire Exécutif agissant au nom de Secrétaire Général du Conseil de l'Europe. Il est précisé qu'elles sont à rédiger dans une langue officielle du Conseil de l'Europe, le français est une des langues officielles. La réclamation collective doit être signée par la ou les personnes habilitées à représenter l'OING requérante.

Par ailleurs, la jurisprudence du Comité européen des droits sociaux affirme de manière constante sur les requêtes indemnitaires que si « *le protocole ne régit pas la question de la compensation des dépenses engagées à l'occasion de la réclamation (...) il (...) apparaît cependant découler intrinsèquement du caractère quasi juridictionnel de la Charte, l'Etat défendeur prenne à sa charge au moins une partie des frais encourus* » (décision n°16/2003 du 12 octobre 2004).

En l'espèce University Women of Europe, UWE est une Organisation Internationale Non Gouvernementale créée le 28 novembre 1981 (P. 1, 2), elle reçoit le statut participatif du Conseil de l'Europe le 18 août 1983 sous le numéro 5103 (P. 3). Elle est donc membre de la Conférence des OING du Conseil de l'Europe.

Le Comité gouvernemental de la Charte Sociale Européenne et du Code Européen de Sécurité Sociale dans sa séance du 5 - 9 octobre 2015 habilite pour une période de 4 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 UWE à introduire des réclamations collectives en cas de violation de la Charte Sociale Européenne (P. 4, 5).

UWE regroupe pour l'essentiel les associations européennes affiliées à Graduate Women International venue aux droits d'International Federation of University Women créée en 1919, accréditée auprès de diverses Agences de l'ONU. IFUW a changé de nom en 2015 pour celui de GWI.

L'objet social de UWE est selon l'article 2 de ses statuts :

- « (a) *to promote action consistent with the purpose of IFUW by encouraging cooperation between its European members at various levels and to enable them to collaborate with European International Organisations as well as to promote in Europe the programme of IFUW,*
- (b) to participate in the progressive development of European Civil Society, by working to achieve the programmes of the Council of Europe and the European Women's Lobby and other European governmental and non-governmental organisations as is deemed appropriate by the aims and programmes of UWE,*
- (c) To promote lifelong education, especially for women and girls. »*

En application de l'article 3 de ses statuts libellé en ces termes :

- « *The legal seat of UWE/GEF DU shall be that of IFUW.*
- « *Should the seat of IFUW be moved outside Europe, the seat of UWE/GEF DU and the place of that seat shall be determined by the Assembly*
- « *The location of the Head Office shall be determined by the President. »*

GWI venue aux droits d'IFUW a son siège social sis 10 Chemin du Lac, 1207, Genève, Confédération Helvétique, [www.graduatewomen.org/](http://www.graduatewomen.org/).

C'est à cette adresse que UWE a également son siège social tandis que son siège administratif et son adresse postale sont sis Rangeerderstraat 11019 TN Amsterdam, Pays-Bas [boarduwe@gmail.com](mailto:boarduwe@gmail.com) ; <http://www.uweboard.wordpress.com>.

Les associations ou fédérations membres de UWE selon l'article 4 des statuts sont dans les pays suivants : Allemagne, Autriche, Bulgarie, Chypre, Croatie, Ecosse, Espagne, Estonie, Finlande, France, Italie, Irlande, Moldavie, Norvège, Pays Bas, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Suisse, Turquie.

Selon les statuts en son article 12, le Conseil d'administration est composé de 5 personnes, d'au moins trois nationalités, une présidente, deux vice présidentes, une secrétaire, une trésorière pour des mandats de 3 ans renouvelables une fois (article 13). L'article 8 des statuts prévoit une assemblée générale annuelle ce qui est régulièrement le cas.



A l'assemblée générale tenue le 29 août 2015 à Utrecht, Pays Bas, Edith Lommerse, Pays - Bas (P. 6) a été réélue à la présidence pour un mandat de 3 ans, son premier mandat avait débuté en juin 2013.

Edith Lommerse, présidente de UWE est bénévole comme tous les membres de UWE. Elle est née le 5 mars 1961 à Versailles, France, elle demeure Rangeerderstraat 1, 1019TN Amsterdam, Pays-Bas, elle est de nationalité néerlandaise. Actuellement, Edith Lommerse est conseillère de la police néerlandaise.

Les membres du bureau sont en 2016 :

- Deux vice présidentes : Isabelle Trimaille, France et Elena Flavia Castagnino, Italie,
- Secrétaire : Roxana Petrescu, Roumanie.

Il convient de relever l'article 18 des statuts de UWE « *The Assembly will be represented in legal actions both as plaintiff and as defendant by the president and one member of the Board designated to that effect by the Assembly* ».

Le mandat produit aux présentes au nom de Maître Anne Nègre, Avocate au Barreau de Versailles, est dûment signé par Edith Lommerse, présidente et Roxana Petrescu, secrétaire d'UWE en application des statuts (P. 9/1, P. 9/2).

### **3.2. Sur la qualification à déposer une réclamation collective d'UWE**

Ce mouvement regroupant des femmes ayant trois ans au moins de diplômes de l'enseignement supérieur, s'est créé en 1919. Les membres du continent européen ont voulu se regrouper au niveau « régional » et ont créé UWE.

GWFI puis UWE dès sa création, ont été de tous les combats pour l'égalité entre les femmes et les hommes, dans tous les domaines, obtenir le droit de vote, être éligible, lancer l'idée de la parité et l'obtenir, l'autonomisation des femmes, l'éducation des filles, la formation des femmes tout au long de la vie, la place des femmes dans les prises de décisions, la participation des femmes dans les boards, lutter contre les violences faites aux femmes, contraception et liberté sexuelle, toutes les inégalités dans les contrats de mariage, les successions égales, la filiation, la place des femmes à l'école, à l'Université, dans les sciences etc. considérant que l'éducation est le moyen pour y accéder.

Des femmes de ce mouvement sont dans les coordinations d'OING auprès des agences de l'ONU où elles participent et interviennent pour leurs expertises à New York, Vienne, Paris, Genève, à la Commission du Statut de la Femme, ECOSOC, UNESCO etc, dans l'ensemble des institutions européennes, UE, CoE.

Les membres ont participé à toutes les Conférences internationales sur le statut des femmes organisées par l'ONU, Mexico 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985, y compris Beijing 1995 où elles avaient des ateliers. Le programme d'action de Beijing a été adopté par les gouvernements dont celui du Portugal pour une réévaluation de toute la société sous un aspect genré.

Des membres de UWE ou de GWI telle que l'Association Française des Femmes Diplômées des Universités, AFFDU, reconnue d'utilité publique, sise 4 rue de Chevreuse 75006 Paris – France fondée en 1920, branche française de IFUW devenue GWI, a eu comme membres des femmes éminentes dont voici quelques noms :

- Marie Curie, double Prix Nobel de Physique,
- sa fille Irène Joliot-Curie, Prix Nobel de Physique

Dans d'autres pays :

- Barbara McClintock, Prix Nobel de Médecine
- Wangari Maathai, Prix Nobel de la Paix
- Mary Robinson, Micheline Calmy Rey, cheffes d'Etat
- Barbara Prammer, première femme à présider la chambre basse du Parlement autrichien
- Jeanne Chaton, membre de l'AFFDU a participé activement à la rédaction de la Convention CEDAW (in ouvrage collectif sous le direction de Diane Roman, « *La Convention pour l'Elimination des Discriminations à l'égard des Femmes* » éd. Pedone, France, 2014)
- Françoise Gaspard, past vice présidente du Comité CEDAW est membre de l'AFFDU donc de UWE
- Hillary Clinton était membre de l'association américaine de l'Arkansas...

Dans l'histoire de l'égalité entre les femmes et les hommes en Europe et dans le monde, des femmes de ce mouvement y participent activement, souvent courageusement, bénévolement. Si une organisation est qualifiée et légitime pour porter cette réclamation, c'est UWE.

UWE constate que si des efforts notables ont été réalisés dans divers Traités, Conventions ou Chartes dont la Charte Sociale Européenne, dans les dispositions légales ou réglementaires des Etats Membres du Conseil de l'Europe dont la Belgique, en matière d'égalité entre les Femmes et les Hommes, **l'égalité de fait n'existe nulle part.**

Il apparaît à UWE que l'égalité de salaire pour un salaire égal, semblable ou comparable entre une Femme et un Homme est un impératif de justice démocratique. 15 pays ont ratifié la Charte Sociale Européenne mais également ils autorisent des OING à déposer des réclamations collectives sur ce point. UWE dépose 15 réclamations collectives pour que l'égalité de salaire pour un salaire égal, semblable ou comparable entre une Femme et un Homme devienne une réalité quotidienne pour les ressortissantes de ces 15 pays en espérant une prise de conscience des 32 autres Etats membres du Conseil de l'Europe.

### **3.3. Sur le droit de UWE à déposer une réclamation collective contre la Belgique**

UWE a voté à l'unanimité en son assemblée générale du 29 août 2015 à Utrecht, Pays Bas, les deux résolutions suivantes (P. 7) :

- Solliciter une habilitation à déposer une réclamation collective basée sur la Charte Sociale Européenne

- Déposer une réclamation collective basée sur la Charte Sociale Européenne.

Le dernier rapport de l'assemblée générale de UWE qui s'est tenue à Winchester le 26 juin 2016 le rappelle (P. 8). Cette assemblée générale a été également informée des suites données aux réclamations collectives décidées.

En application de ces résolutions, UWE a sollicité son habilitation auprès de la Charte sociale européenne et du Conseil de l'Europe à déposer des réclamations collectives (P. 4, 5). Elle a d'ailleurs fait valoir à cette occasion sa qualification qui ne paraît pas pouvoir être remise en cause. Elle est habilitée à cet effet car elle figure sur la liste des OING autorisées par le Comité Gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de Sécurité Sociale, en date du 1er juillet 2016, CG(2016)13. La période de 4 ans court à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (P. 9).

C'est dans ces conditions que UWE est recevable et qualifiée à déposer une réclamation collective contre les quinze pays autorisant les procédures de réclamations collectives, dont la Belgique.

#### **IV. LES VIOLATIONS DE LA CHARTE FONDANT LA REPARATION**

##### **4.1. Sur les articles violés de la Charte Sociale Européenne et les textes subséquents**

L'article 4 du protocole de 1995 prévoit que la réclamation « *doit (...) porter sur une disposition de la Charte acceptée par la partie contractante mise en cause et indiquer dans quelle mesure cette dernière n'aurait pas assuré de manière satisfaisante l'application de cette disposition* ».

L'esprit et la lettre de cette Charte sont d'imposer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes aux Etats membres, permettant enfin l'égalité de salaire pour un salaire égal, semblable ou comparable entre une Femme et un Homme.

La Charte Sociale Européenne a pour vocation de garantir les droits économiques et sociaux des citoyens européens. Dès son préambule, elle affirme : « *Considérant que la jouissance des droits sociaux doit être assurée sans discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale* ». Son article 1<sup>er</sup> précise que « *Tous les travailleurs ont droit à des conditions de travail équitables* ».

L'article 1 du Protocole additionnel de 1988 sur le Droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe s'impose aux Etats l'ayant ratifié. Il reconnaît que « *tous les travailleurs ont droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe* » (P. 61 Partie 1 § 1) confirmé par l'article 1 de la partie 2 § 1 :

« *En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants:*

- . accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion professionnelle;
- . orientation et formation professionnelles, recyclage, réadaptation professionnelle;
- . conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération;
- . déroulement de la carrière, y compris la promotion ».

La Charte Sociale Européenne révisée comporte des articles essentiels pour le respect du salaire égal pour un travail égal :

- L'article 4 § 3 est libellé en ces termes : « *en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent (...) à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale* ». La notion de travail de valeur égale s'affirme.
- L'article 20 est libellé en ces termes: « *En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants :*
  - . a. accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion professionnelle;
  - . b. orientation et formation professionnelles, recyclage, réadaptation professionnelle;
  - . c. conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération;
  - . d. déroulement de la carrière, y compris la promotion ».

Ce droit est reconnu mais pas uniquement de manière théorique, il doit s'appliquer. Sans application, la Charte est violée.

- L'article E de la partie V sur la « *non discrimination* » est libellé en ces termes : *La jouissance des droits reconnus dans la présente Charte doit être assurée sans distinction aucune fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, la santé, l'appartenance à une minorité nationale, la naissance ou toute autre situation* ».

**La combinaison de ces dispositions rend impérative l'égalité effective de traitement en matière de salaire entre une femme et un homme pour un travail égal, semblable ou comparable.**

Il n'a pas été trouvé de réclamation collective sur ce sujet.

Juste la position du Comité sur l'effectivité des droits de la Charte qui est régulièrement affirmée dans les termes suivants :

« *Cependant, le Comité rappelle que les droits énoncés par la Charte sociale sont **des droits qui doivent revêtir une forme concrète et effective et non pas théorique** (CIJ c. Portugal, réclamation n° 1/1998, décision sur le bien-fondé du 9 septembre 1999, § 32). Il en résulte*

que les Etats parties ont l'obligation, pour que la situation puisse être jugée conforme au Traité :

- a) de mettre en œuvre des moyens (normatifs, financiers, opérationnels), propres à permettre de progresser réellement vers la réalisation des objectifs assignés par la Charte,
- b) de tenir des statistiques dignes de ce nom permettant de confronter besoins, moyens et résultats,
- c) de procéder à une vérification régulière de l'effectivité des stratégies arrêtées,
- d) de définir des étapes, et de ne pas reporter indéfiniment le terme des performances qu'ils se sont assignées,
- e) d'être particulièrement attentifs à l'impact des choix opérés par eux sur l'ensemble des catégories de personnes concernées et singulièrement celles dont la vulnérabilité est la plus grande » (Réclamation collective n° 33/2006, 5 12 2007).

Des efforts dans tous les pays sont à faire selon le Comité lui même dans « *les conclusions du comité européen des droits sociaux En bref 2012-2015* » en droit du travail (P. 38). Sur la période de 2009 à 2012, 724 situations sont examinées avec 35 % de non conformité et 19 % de conclusions ajournées pour manque d'informations.

**Les textes sont anciens et n'ont aucune effectivité dans aucun pays ayant ratifié la Charte sociale européenne et les textes subséquents.** C'est cette effectivité même de la Charte et des textes qui est en cause car elle prive la moitié des européens, à savoir les européennes, d'un salaire égal pour un travail égal, semblable et des innombrables conséquences induites.

La démocratie invisible, universelle, montre ses failles. Si rien ne doit différencier un homme d'une femme en droit, c'est au détriment systématique des femmes, c'est aussi la démocratie exclusive. La dénonciation des inégalités doit être visible pour la combattre. On doit la repérer, la cerner pour rendre visible l'inégalité.

Puis s'est développée la notion de discrimination. Ce mot vient du latin « *discrimen* » qui signifie « *point de séparation* ». « *Discriminer* » se comprend comme « *séparer en jugeant* » alors qu' « *exclure* » est synonyme de « *mettre dehors* ». Dans la discrimination, on est à l'intérieur d'un même espace, on est inclus. C'est dans l'inclusion qu'il y a de la discrimination.

Ainsi une personne est discriminée à l'embauche ou dans une entreprise, cette personne est bien dans le marché du travail ou au sein de l'entreprise. A la différence de l'exclusion du monde du travail comme l'ont été si longtemps les personnes handicapées, elles sont maintenant discriminées. La discrimination commence après l'exclusion. Ces notions nous permettent de mieux comprendre l'évolution des inégalités et l'enracinement qu'elles ont dans nos sociétés. Si les combattre est une exigence démocratique alléguée par les Etats, il serait temps qu'elle soit une réalité quotidienne pour les citoyennes particulièrement les européennes.

**Deux moyens de contrôles de la Charte sociale européenne et des textes subséquents existent :**

- **Les rapports que font les Etats eux-mêmes**, mais ils ne sont pas établis de manière contradictoire ce qui peut laisser la place à une interprétation ou à une mise en évidence de faits plus que d'autres.

La Haute Partie Contractante a déposé de nombreux rapports, a répondu à des observations.

Les faits montrent pourtant une violation constante, grave concernant le salaires des femmes tout au long de leur vie professionnelle tant dans le secteur privé que public. Si l'application des droits doit être concrète, effective et pas seulement théorique, il est insuffisant d'avoir un arsenal juridique si l'Etat ne se donne pas les moyens de le traduire en fait c'est à dire en égalité de salaire pour un travail égal, semblable ou comparable entre une femme et un homme. Les délais ont été plus que suffisants depuis 1948 et la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, *men's rights* en anglais.

- **L'autre moyen de contrôle est la procédure de réclamation collective** limitée aux quinze pays les acceptant. On peut relever qu'à ce jour sauf erreur, il n'y a pas eu quinze réclamations communes à ces quinze pays sur une même violation.

Les réclamations collectives ont pour objet de donner corps aux normes internationales, européennes. Les citoyens ont des droits conférés par ces si nombreux textes internationaux, européens, nationaux mais qui ne sont pas concrètement appliqués. L'obligation de moyen des Etats sans volonté politique concrète d'aller vers des résultats est totalement insuffisante, vidant de tout sens le corpus législatif national et les engagements pris. Ce qui est clairement le cas pour l'objet de la réclamation collective, ainsi qu'il va être montré, les textes s'empilent, se complètent, se modifient, se répètent, sans effectivité.

Dans diverses espèces, le Comité de céans s'il fonde son appréciation de la conformité de la législation nationale à la Charte Sociale Européenne et aux textes subséquents, sur le droit interne et sur la pratique des Etats, il examine la réalité concrète du pays dans les conditions mises en place pour sa réalisation, et sa pertinence dans son effectivité (C.E.D.S., Organisation mondiale contre la torture c/ Portugal, 5 décembre 2006 récl. 34/2006 ; C.E.D.S., Mouvement international ATD Quart Monde c/ France, 5 décembre 2007, récl. 33/2006 ; C.E.D.S., Fédération européenne des associations nationales de travail avec les sans-abri c./France, 5 décembre 2007).

La mise en oeuvre effective du dispositif légal est un impératif car le but est bien de protéger des droits concrets et non théoriques.

D'autre part, aucune réclamation collective ne relève la violation de la Charte Sociale Européenne en matière de salaire égal pour un travail égal, comparable, semblable alors que c'est une des violations les plus évidentes et des plus courantes des « *droits de l'homme* », *men's rights* en anglais,.

La Haute Partie Contractante s'est engagée à une concrétisation, une effectivité des droits sur l'égalité de salaire pour un travail égal, semblable ou comparable entre une femme et un homme. En ne respectant pas cette obligation, elle viole les dispositions de la Charte Sociale Européenne et les textes subséquents qui exigent cette égalité.

UWE remplit les exigences pour déposer une réclamation collective contre ce pays pour violation de la Charte sociale européenne, la Charte sociale européenne révisée et plus particulièrement les articles 4 § 3, 20 et E et le protocole du 5 mai 1988, elle est bien fondée en son action.

#### 4.2. Sur les principaux textes internationaux signés et ratifiés par la Belgique

✓ La Déclaration universelle des droits de l'homme de l'ONU en 1948 en son article 1 dispose (P. 64) : « *Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité* ».

Et en son article 7 : « *Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination* ».

✓ La convention de l'OIT n° 100 sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en 1951 indique en son article 1 (P. 66, [wcms\\_decl\\_fs\\_97\\_fr 2.pdf](#)) :

« *Aux fins de la présente convention :*

(a) *le terme **rémunération** comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier;*

(b) *l'expression **égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.*** »

✓ La convention de l'OIT n° 111 et la 100 sus mentionnée, les deux s'appliquent à la Belgique (P. 68, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102560](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102560))

On peut dresser une liste non exhaustive de textes, tous clairs et précis, mais tous non appliqués en fait en Belgique :

✓ La Convention Européenne des Droits de l'Homme adoptée le 4 novembre 1950 entrée en vigueur le 3 septembre 1953 qui en son article 14 prohibe la discrimination de toute nature (P. 65).

✓ Le Traité de Rome du 25 mars 1957 impose à ses six Etats Membres fondateurs, des objectifs à remplir avant de passer à l'étape suivante (P. 67, Traité de Rome, article 8 §3 <http://mjp.univ-perp.fr/europe/1957rome3.htm>). La Belgique est membre fondateur de la Communauté Economique Européenne et à cet égard elle a signé et ratifié le Traité de Rome et son article 119.

L'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes est prévue en cet article 119 qui dispose : « *Chaque Etat membre assure au cours de la premier étape et maintient par la suite, l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins*

*et les travailleurs féminin pour un même travail.*

*Par rémunération il faut entendre, au sens du présent article, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.*

*L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique :*

- a) Que la rémunération accordée pour un même travail de payer à la tâche soit établi sur la base d'une même unité de mesure ;*
- b) Que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail ».*

C'est le seul objectif qui n'a pas été rempli avant de passer à la deuxième étape, il ne l'est toujours pas en 2016, 59 ans plus tard.

✓ La Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discriminations à l'égard des Femmes, adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies est entrée en vigueur le 3 septembre 1981, un protocole facultatif signé le 6 octobre 1999, est entrée en vigueur le 22 décembre 2000. La Belgique ratifie le 10 juillet 1985 la convention CEDAW et après avoir signé le protocole le 10 décembre 1999, elle le ratifie le 9 juin 2000 (P. 71, 71/1).

Son article 11 affirme : *« Les Etats parties s'engagent prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier » (...)*

Et se poursuit en son § d : *« Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail ».*

✓ La Déclaration de Vienne suite à une conférence internationale affirme que l'universalisme des droits de l'homme, men's rights en anglais, devait inclure les droits des femmes... et les droits sociaux de la Charte Sociale Européenne qui s'y réfère explicitement (P. 71/2). Il suffit de lire cette Déclaration pour voir que les droits des femmes ont été une construction à coté des droits de l'homme, men's rights en anglais, dans un monde fait par et pour les hommes.

✓ Le Traité de fonctionnement de l'Union Européenne essentiel pour l'application des dispositions européennes prévoit en son article 157 que chaque Etat membre doit veiller à ce que le principe d'un salaire égal pour un même travail ou un travail de valeur égale soit appliqué(P. 71/3). Ce n'est pas le cas en Belgique.

✓ Le Traité de Lisbonne signé le 13 décembre 2007 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2009 (P. 72). L'article 1 bis affirme l'égalité entre les femmes et les hommes comme une valeur de l'Union Européenne. Le projet du premier texte proposait que cette égalité soit un objectif à atteindre en son article 101. Ce sont les associations féminines qui ont obtenu cette



modification essentielle dont l'AFFDU donc UWE pour pérenniser les acquis et éviter une régression des droits toujours possible.

✓ La Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne adoptée le 7 décembre 2000

On peut citer encore :

- La Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail
- La Directive 2010/41/EU du Parlement européen et du Conseil de 7 juillet 2010 relative à l'application du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes pour les travailleurs indépendants
- La Recommandation de la Commission relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence du 7 mars 2014 (P. 81/1). Mais cette Recommandation comme bien d'autres n'est pas suivie d'effet malgré ces engagements internationaux.

Les femmes ont toujours été bénéficiaires des avancées des textes européens, c'est un immense acquis pour elles, de plus ce sont des textes neutres par rapport aux religions. Mais le problème majeur est leur application.

### **Pourquoi signer des textes, les ratifier et ne pas les appliquer avec une telle constance ?**

Dans cette production textuelle, l'égalité de rémunération entre femmes et hommes apparaît comme un corollaire général du principe de non discrimination ou d'égalité. Dans le monde du travail, il en résulte une inégalité de salaire pour un travail égal ou semblable ou comparable entre femme et homme, ainsi que des freins à la progression de carrière et un impact pour les pensions de retraite pour ne citer que ces points. Ces écarts de rémunération sont prouvés par des études nombreuses dont certaines seront examinées plus avant.

Une revue du droit européen pour l'égalité des genres produit chaque année les changements législatifs et quelques jurisprudences de la CJUE et de la CEDH. Bien sur, les rapports des Etats, généralement positifs adressés au Comité de céans qui en matière d'égalité de salaire pour un travail égal ou comparable n'apparaît guère critique.

L'impératif de cette égalité était déjà là avec le Traité de Rome en 1957 (P. 67). Pourquoi fallait-il un texte pour l'évidence de l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes ? Jamais la femme n'est respectée, jamais la femme n'a eu spontanément des droits, les mêmes droits que les hommes. Les « *droits de l'homme* » men's rights en anglais, sont bien lents à lui être tous octroyés.

**Le Comité de la Charte Sociale Européenne va-t-il enfin rendre justice aux femmes humiliées dans tous les pays, pas seulement en Belgique, sur cette rémunération inférieure pour un travail égal, comparable ou semblable avec celui d'un homme ?**

**La Charte Sociale Européenne et les textes subséquents imposent une concrétisation des droits, une effectivité de ceux-ci et non une simple obligation de moyen, la Belgique ne respecte pas la Charte Sociale Européenne. Elle sera condamnée de ce fait.**

### 4.3. Sur les principaux textes applicables en Belgique et leur effectivité

Cet Etat fédéral en 1994 dans sa Constitution a déterminé les compétences diverses des régions tout en conservant celles de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

- ✓ La Constitution Belge réaffirme le principe d'égalité entre les femmes et les hommes en 2002 dans sa Constitution, en révisant l'article 10 « (...) *l'égalité des femmes et des hommes est garantie* ». L'article 23 ne garantit qu'une rémunération équitable (P. 69).
- ✓ La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail semble être un résultat de la plate-forme internationale de Beijing en 1995. Cette loi a été complétée par l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail (P. 70).
- ✓ Les discriminations sont toujours présentes dans la société comme dans les entreprises. Or la discrimination est interdite. Trois lois constituent la base juridique de lutte contre la discrimination.
  - La loi générale du 10 mai 2007 n° 2007002099 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination qui remplace la loi du 25 février 2003 (P. 76)
  - La loi du 10 mai 2007 n° 2007002098 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination qui remplace la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes (P. 75)
  - La loi du 10 mai 2007 n°2007002097 qui remplace la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie (P. 74)
- ✓ La loi du 22 avril 2012 n° 2012204357 vise à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, modifiée par la loi du 12 juillet 2013 et par la loi du 27 avril 2015. Elle impose à l'employeur tous les deux ans, une structure des salaires des femmes et des hommes. En cas de constat de déséquilibre, l'établissement d'un plan est requis mais il ne semble pas y avoir de sanction en cas de défaillance (P. 73).
- ✓ Des arrêtés d'exécution ont été adoptés :
  - Arrêté royal du 17 août 2013 portant exécution du chapitre 4, section 2, de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, sur les procédures des commissions paritaires
  - Arrêté royal du 25 avril 2014 relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs
  - Arrêté royal du 25 avril 2014 relatif au médiateur en matière de lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes
  - Arrêté ministériel du 25 avril 2014 fixant les modèles de formulaires devant servir de base au rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs.

D'après le site de l'emploi de ce pays (<http://www.emploi.belgique.be/>) : « *Les objectifs de cette loi du 22 avril 2012 sont les suivants :*

- *S'attaquer à l'écart salarial au sens strict, c'est-à-dire au fait que les travailleuses soient sous-payées et agir au niveau de la formation des salaires*
- *Pour cela, il est important d'associer les partenaires sociaux et faire en sorte que l'écart salarial devienne un thème permanent de la concertation sociale aux trois niveaux de négociation, interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise*
- *Pour que l'écart salarial puisse faire l'objet de négociations, il est nécessaire de rendre cet écart visible (= transparent) et négociable. Ce souci de rendre l'écart salarial visible et d'en faire un objet de négociations constitue le fil conducteur des mesures mises en place pour les trois niveaux de négociation ».*

On peut ajouter :

✓ Une convention collective du travail conclut le 15 octobre 1975, CCT n° 25, modifiée en 2008 par les CCT n° 25 bis et n° 25 te sur les éléments de rémunération, l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, (P. 78).

*« La dernière modification s'est inspirée d'une série de dispositions de la loi du 10 mai 2007 sur l'égalité de traitement hommes - femmes. La protection offerte par cette loi est dès lors identique à la protection offerte dans le cadre de la CCT n° 25. L'objectif principal de la CCT n° 25 est de permettre à tout travailleur s'estimant victime d'une discrimination salariale basée sur le genre de pouvoir porter plainte et exiger la suppression de cette discrimination, tout en bénéficiant d'une protection légale contre le licenciement dans le cadre de cette plainte » (P. 47).*

<https://www.securex.eu/be/lexgo.nsf/vwAllDocsRead/59935E833E4BED73C1257BBF004F6B4D?OpenDocument#.V5IW15OLR-U>.

- ✓ Une Ordonnance du 4 septembre 2008 n° 2008031460 est relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.
- ✓ Le Décret du 6 novembre 2008 est relative à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination, entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle, (P. 77, Moniteur belge, 19 12 2008 n° 391).
- ✓ En Communauté flamande, le décret du 10 juillet 2008 en matière d'égalité des chances et de non-discrimination s'applique pour toutes les compétences des autorités flamandes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé également en ce qui concerne le travail de nombreux autres secteurs de la vie
- ✓ En Communauté française, le 6 novembre 2008 est adopté le décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination, entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle, puis il est complété en 2014.

En Belgique, l' « entreprise » est l'unité technique d'exploitation définie à partir de critères économiques et sociaux selon les articles de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ainsi que ceux de loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. (P. 55 page 9). Il apparaît qu'« Un conseil doit être institué :

- *dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins 100 travailleurs*
- *dans les entreprises qui ont institué ou qui auraient dû instituer un conseil lors de l'élection précédente, pour autant qu'elles occupent habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs. Dans ce cas, il n'y a pas lieu de procéder à l'élection des membres du conseil. Le mandat des représentants au conseil d'entreprise est exercé par les délégués du personnel élus au comité.*

« *Un comité doit être institué dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs* ». (P. 55 pages 12, 13 etc).

Il est intéressant de relever « *A titre d'exemple, sur chaque liste de candidats déposée pour la catégorie des employés, le nombre de femmes et d'hommes devrait être proportionnel au nombre d'employées et d'employés occupés dans l'unité technique d'exploitation concernée* » (P. 55 page 43). Pourquoi n'y a-t-il pas de contrainte ?

Ainsi l'employeur qui occupe habituellement en moyenne au moins cent travailleurs est tenu d'établir un rapport d'analyse selon un formulaire précis.

Et l'employeur qui occupe habituellement au moins cinquante mais moins de cent travailleurs est tenu de remettre ce rapport d'analyse en se conformant au formulaire abrégé.

En l'espèce, il convient de relever que la majorité des obligations en matière de production de documents chiffrés sont pour des entreprises ayant des comités ou des conseils avec 50 à 100 salariés pour la mise en place d'institutions représentative du personnel. Encore faut-il qu'il n'y ait pas de carence dans les élections. Aucune contrainte ne paraît exister en matière de parité pour ces élections internes.

Selon l'Office de Sécurité Sociale belge « *L'examen de ces chiffres montre que plus de 99 % des entreprises belges peuvent être considérées comme des PME si on utilise le critère de l'Union européenne, ce qui rend ce critère peu pertinent pour le pays* » en d'autres termes, les entreprises sont massivement hors représentations du personnel (P. 53).

La Banque Nationale de Belgique précise que « *les critères de taille appliqués aux entreprises permettent de distinguer les petites entreprises des autres et ainsi de savoir quel modèle de comptes annuels leur est applicable* » (P. 49).

Les micro entreprises vont augmenter nettement : « *Il s'agit d'entreprises qui, à la date du bilan, ne dépassent pas les limites pour au moins deux des trois critères suivants : un total du bilan de 350.000 euros ; un chiffre d'affaires net de 700.000 euros ; un effectif moyen pendant l'exercice de dix personnes. Plus de 320.000 entreprises belges pourraient être qualifiées de micro-entreprises. Et bénéficier de mesures spécifiques à l'avenir* » (P. 50).

Ces différentes entreprises sont hors dispositions légales et réglementaires pour un salaire égal pour un travail égal, semblable ou comparable.

On remarque aussi que la loi sur le fossé salarial revient à ce que l'employeur doit séparer dans son bilan social l'information sur les travailleurs féminins et masculins. Cette

information doit être donnée au Conseil d'entreprise afin que celui-ci puisse vérifier qu'un homme et une femme qui exécutant le même travail perçoivent le même salaire. Mais aux dires du syndicat chrétien ACV/CSC, les entreprises peuvent ne pas appliquer entièrement cette loi. « *Nous attendons toujours son arrêté d'exécution et un formulaire standard sur base duquel les entreprises pourront travailler* » (P. 43).

Donc la loi de 2012 impose tous les deux ans une analyse comparative des rémunérations entre femmes et hommes et en cas d'inégalité salariale qu'un plan d'actions doit être dressé. Puis un rapport national sera proposé par le gouvernement belge sur les écarts des rémunérations, établis par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, dans lequel sont présentées des statistiques établies conformément aux indicateurs européens officiels. Mais pour quel progrès dans la pratique ? Ils sont très lents (P. 48). Les inégalités sont importantes (P. 40, 41).

Dans la plupart des sociétés en Belgique, les salariés ignorent les salaires des autres employés, les avantages des uns et des autres. Ce devrait être une obligation impérative des employeurs de transparence comme les chiffres comptables. C'est un choix politique de ne pas trouver de solution au contrôle des petites entreprises en cette question d'égalité de salaire entre les femmes et les hommes pour un travail égal.

*« Le principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes est inscrit dans de nombreux textes législatifs internationaux et belges. Cependant, malgré cet arsenal juridique important, cette égalité salariale n'est pas encore une réalité. »*

*Selon le rapport établi par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en 2013, l'écart salarial au niveau du salaire horaire s'élève à 10 % en défaveur des femmes. Cet écart représente 23 % si l'on prend en considération les salaires annuels. Ce pourcentage est plus important car, dans cette évaluation, on prend en considération la répartition inégale de la durée du travail. 48 % de cet écart salarial est explicable sur la base de différents facteurs objectifs (travail à temps partiel plus important chez les femmes, secteurs dans lesquels les femmes sont majoritairement occupées, etc.). Toutefois, une part importante de cet écart reste inexplicable ».* (P. 54 ; <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=8486>).

Les associations nationales sont mobilisées, les syndicats la Fédération Générale des Travailleurs Belges, FGTB a un site avec de nombreuses indications (P. 51) et se plaint qu'il faudra attendre 2051 à ce rythme

#### **4.4. Les organes de contrôle de l'égalité :**

- **L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes** créé au niveau fédéral comme organe pour mettre en place ces politiques, en 2002 a pour mission de garantir et promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et de lutter contre toute forme de discrimination et d'inégalité fondée sur le sexe.

Il assure le suivi des plaintes déposées par les victimes de ce type de discrimination, fournit des informations, apporte une assistance, oriente les victimes vers les services existants et organise des médiations. Si nécessaire, l'Institut peut intenter un procès en concertation avec la victime

Dans la pratique de 2008 à 2011, les plaintes sont passées de 125 à 191, ce qui est peu, on ignore combien sont concernées par l'inégalité de salaire entre un homme et une femme pour un même travail. On sait que l'essentiel des plaintes est dans le domaine des dossiers « *grossesse-maternité* » (P. 52). On ignore aussi les résultats (P. 46). Il y a un décalage certain entre la manière dont cet Institut pour l'Égalité est présenté dans le rapport, l'avis Equinet (P. 13, 13/1) et la réalité de terrain.

- **Le médiateur** a un rôle limité aux entreprises importantes. Si une salariée s'estime lésée, si elle demande l'intervention du médiateur, il semble n'avoir qu'un rôle d'influence, mais pas de pouvoir d'investigations. Il laissera la salariée à sa déconvenue. Les salariés dans les petites ou moyennes structures ne bénéficient pas de rapports tant aux institutions représentatives des salariés qu'aux employeurs sur le détail des emplois. Dans une structure petite ou moyenne des emplois multi-tâches sont possibles, il est aisé de contourner le principe de salaire égal pour travail égal. Dans la pratique, les institutions représentatives du personnel se saisissent peu de la problématique. Des documents statistiques peuvent exister mais rarement exploitables par les salariés.

- **L'inspection du travail** en Belgique a des « *missions essentielles du Contrôle des lois sociales consiste à informer, conseiller, concilier et contrôler dans les différents domaines du droit réglementaire du travail (règlement de travail, travail de nuit, travail à temps partiel...) et du droit conventionnel du travail ; ce dernier est déterminé par le champ d'application des conventions collectives de travail et comprend par exemple les conditions générales de travail, les salaires minimums...*

« *Le Contrôle des lois sociales a également pour fonction d'informer et de conseiller sur ce qui relève du domaine du droit civil du travail (contrat de travail, protection de la maternité, intervention dans les frais de transport des ouvriers et des employés...) et du droit collectif du travail non rendu obligatoire. Dans le domaine du droit civil du travail, le Contrôle des lois sociales n'a qu'une compétence d'avis. Si le litige n'est pas réglé suite à son intervention, la partie qui s'estime lésée peut porter l'affaire devant le tribunal du travail compétent* » (P. 54 ; [http://www.emploi.belgique.be/detailA\\_Z.aspx?id=836](http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=836))

Il apparaît que l'Inspection du travail ne peut dresser des procès verbaux et porter plainte.

Si l'inspection du travail, représentant de l'Etat s'intéressait quelque peu à ces questions, les inégalités diminueraient rapidement, les inspecteurs et contrôleurs du travail ont un droit de se faire communiquer tous documents utiles, les pouvoirs requis pour exiger les éléments de comparaison d'un employeur, mais c'est un sujet peu traité. C'est un choix politique que de ne pas avoir plus d'inspecteurs et contrôleurs du travail et de ne pas leur imposer cette mission prioritaire.

Ce qui montre dans les trois cas, un refus de la Belgique de se saisir réellement du problème.

Que reste-t-il comme solution à une salariée sous payée qui travaille dans une petite structure ? Ou une salariée dans entreprise importante avec des institutions représentatives du personnel où les hommes sont majoritairement en position décisionnelle ?

Saisir la juridiction compétente en la matière sera le choix le plus aléatoire car la salariée devra apporter des éléments de droit mais surtout de fait à l'appui de son argumentation. Elle aura peu de chances de succès.

Si l'entreprise est en dessous de 50 salariés, l'employeur n'a aucun document à fournir sur lesquels s'appuyer. Et peu jusqu'à 100 salariés.

Sans parler du coût, de l'énergie à y consacrer, de la pression. Dans une entreprise non seulement, il est malvenu de demander des éléments à l'employeur pour prouver les inégalités mais c'est sans doute la porte ouverte vers un licenciement rapide pour d'autres motifs. La culture du secret est d'évidence. C'est une telle difficulté qu'un avocat raisonnable ne peut entraîner dans une telle action judiciaire une salariée hormis si son contrat est déjà rompu ou en cours de rupture.

Reste le dernier obstacle, la prescription en matière de salaire est 5 ans, donc face à une longue carrière discriminée, les rappels de salaire seront limités. Aussi se lancer dans une telle procédure est des plus hasardeux. Pour quel résultat ?

Ce n'est pas aux salariées de porter de telles actions, de les financer sur leurs deniers personnels avec de tels risques, alors mêmes qu'elles sont discriminées depuis toujours dans un pays refusant de respecter ses engagements en matière de salaire égal pour un travail égal, comparable ou semblable, refusant d'adapter des procédures à ces inégalités flagrantes tant dans l'entreprise que dans ces contrôles ou qu'après devant un juge judiciaire.

#### **4. 5. La place des femmes dans les postes de décisions dans les entreprises privées**

La loi du 28 juillet 2011 *« impose aux conseils d'administration des entreprises publiques et des sociétés cotées en bourse qu'ils soient composés d'au moins un tiers de membres de chaque sexe d'ici 2012 (entreprises publiques), 2017 (sociétés cotées) ou 2019 (PME cotées). Ce quota s'applique au conseil d'administration dans son ensemble, ciblant à la fois les administrateurs exécutifs et les administrateurs non exécutifs. Toute nomination effectuée après ces dates ne respectant pas le quota imposé par cette réglementation sera considérée comme nulle et non avenue »* (P. 44 ; [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-be\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-be_fr.pdf)).

Les femmes représentent en 2013, 12,9 % des administrateurs dans les grandes entreprises cotées en bourse de Belgique, BEL20. Aucune femme ne préside un conseil d'administration, aucune n'est PDG... des progrès ont eu lieu grâce à cette loi mais encore bien insuffisants, le taux en 2015 est de 26 % (P. 28 page 26).

Et pourtant *« 87 % des Belges (et 88 % des Européens) estiment que, à compétences égales, les femmes devraient être représentées en nombre équivalent aux postes de direction des entreprises. 84% d'entre eux (et 75% des Européens) se prononcent par ailleurs en faveur d'une législation en la matière, à la condition que les qualifications soient prises en compte sans favoriser automatiquement l'un des deux sexes »* (P. 44 ; [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-be\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-be_fr.pdf)).

« Il existe près de 7 500 sociétés cotées en bourse domiciliées dans l'Union européenne (chiffres 2011). Les données disponibles indiquent qu'environ un tiers d'entre elles sont des PME (entreprises de moins de 250 employés), ce qui signifie que la proposition législative toucherait quelque 5 000 sociétés. Parmi celles-ci, on estime qu'une centaine est domiciliée en Belgique » (P. 44 ;

[http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-be\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-be_fr.pdf)

Quant aux comités exécutifs non visés par la loi, ils sont toujours aussi fermés aux femmes.

Il s'avère que dirigeants d'entreprises comme les responsables politiques ne respectent que difficilement la loi en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et certes pas son esprit.

Comment faire évoluer les carrières des femmes et obtenir des changements nets si elles sont si peu nombreuses ou mêmes absentes dans les postes de prises de décision ?

Comme ces dirigeants de Belgique et ailleurs en Europe, ne savent où trouver des femmes pour siéger dans les conseils d'administration, comme antérieurement pour trouver des femmes pour figurer sur des listes électorales, avec Vivian Redding, past vice présidente, de la Commission européenne, de 200 CV en ligne nous sommes passées à 8 000 de femmes des plus compétentes qui sont proposés par *Global Board Ready Women*.

Et pourtant en 2003, une des premières enquêtes sur le sujet a été conduite auprès de 353 entreprises parmi les 500 plus grandes entreprises américaines du classement du magazine américain *Fortune*. Le résultat montrait que les sociétés au management le plus féminisé avait une performance financière plus élevée de 37 % (P. 32, <http://www.catalyst.org/knowledge/bottom-line-connecting-corporate-performance-and-gender-diversity>).

En 2007, une seconde étude s'est concentrée sur les administratrices. Ainsi 500 entreprises citées par *Fortune* ont été réparties en quatre quarts en fonction de la proportion de femmes dans leurs conseils. On a comparé le quart comportant le moins de femmes et le quart en possédant le plus.

Ces dernières ont enregistré une performance plus élevée de 53 % en termes de rendement des capitaux, plus haute de 42 % en regard de la marge sur les ventes et plus 66 % en termes de retours sur le capital investi.

Des études menées en Irlande, en France confirment que les taux d'encadrement féminin sont très favorables aux entreprises. Elles s'investissent de plus en plus dans les fonctions commerciales réputées masculines par excellence et elles y ont des résultats bien meilleurs qu'escomptés, c'est encore un tabou qui saute (P. 34).

McKinsey a réalisé une étude en 2007 « *Women Matter, la mixité, levier de performance de l'entreprise* » et là encore, étonnement des auteurs devant l'évidence de performance au féminin. **C'est un cercle vertueux** (P. 33).

La parité, l'égalité, la diversité sont des challenges qui remettent en cause la manière de fonctionner classique des entreprises et elles sont toujours gagnantes.



Ces éléments sont nécessaires à la compréhension générale de la question du salaire inégal pour un travail égal, toute la société est inégale, de la prise de décision à l'exécution des tâches les plus simples.

Rappelons que le terme « *parité* » dans sa conception actuelle apparaît au Conseil de l'Europe en 1989 à la suite d'un séminaire sur la « *Démocratie paritaire* ». Il devient « *un principe de fonctionnement de la démocratie* ».

Aucune des analyses économiques n'intègrent cette donne de dynamisme comme facteur déterminant pour les économies dans le futur (P. 36). Et même, bien souvent les Etats considèrent toujours que le salaire des femmes est un salaire d'appoint « *Par conséquent, cet élément vient s'ajouter aux pièges à l'inactivité et aux bas salaires pour les personnes apportant un second revenu au ménage, qui comptent parmi les plus importants dans l'UE et touchent surtout les femmes* » (P. 36 page 69) ou « *La pénurie de services d'accueil d'enfants et d'accueil extrascolaire à la fois abordables et de qualité pourrait inciter les seconds pourvoyeurs de revenu (le plus souvent des femmes)* ». Encore une fois, ce sont ces analyses patriarcales reprises encore et toujours à charge contre le travail féminin, jamais ne sont comptabilisées les absences variées des hommes imprévisibles et désorganisant sérieusement l'entreprise.

Quand chiffrera-t-on la rémunération non versée aux femmes dans les emplois, dans les prises en charges sociales des enfants, des seniors, dans les économies de retraites, pour leur rendre justice et changer le regard de ceux qui gouvernent, décident, nient l'évidence ? Ce sont des choix politiques et la Belgique s'y refuse.

Au vu de ces éléments, le Comité constatera de plus fort que cette Charte Sociale n'est pas respectée en Belgique

#### **4. 6. Quelle est la situation de la Belgique sur l'inégalité de salaire entre une femme et un homme pour un travail égal ou semblable vu par les analyses étrangères ?**

Le Comité se reportera aux documents suivants tous concordants :

- ✓ P. 10 Dans l'étude de l'OIT « *Introduction à l'égalité de rémunérations* » on cherche à « *faire mieux connaître et comprendre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale* » (page IV). Il est rappelé que l'égalité de rémunération est un droit fondamental en application des divers textes sus mentionnés (P. 10 page 3). On admet que la lutte contre le racisme est un droit fondamental, que l'esclavage est insoutenable, mais l'exploitation des femmes elle n'est que peu visible, comprise, combattue, pourtant elle participe du même principe de domination et d'exploitation financière. L'Etat a tout à gagner d'avoir des femmes mieux rémunérées, elles seront autonomes financièrement, ne dépendant plus de l'aide sociale pour nombre d'entre elles, elles seront assujetties à plus d'impôts, avec des retraites décentes.
- ✓ P. 11 Le 8 mars 2013, l'OMC lors de la « *Journée internationale de la femme en 2013* » rappelle que « *la part des femmes chefs d'entreprise dans les marchés attribués est estimée à moins de 1%, et, même aux États-Unis où l'objectif en la matière a été fixé*

**à 5% en 2011 pour toutes les administrations publiques, seulement 3,9% des contrats ont été attribués à des entreprises détenues par des femmes ».** Ceci prouve la mauvaise foi évidente des Etats et particulièrement de la Belgique qui pourrait fort bien imposer des critères en la matière particulièrement pour la commande publique, des incitations fiscales sont aussi des choix intéressants.

- ✓ P. 12 Le 5 février 2013, des chercheurs de l'Université de Denver, USA ont calculé qu'il faudrait attendre 2085, pour l'accès des femmes aux plus hauts postes en rattrapant leurs collègues masculins. L'ONU indique qu'il faudra attendre la même durée pour l'égalité salariale...
- ✓ P. 13 Ce rapport « *Equal pay for equal work and work of equal value : the experience of equality bodies* » suffirait à lui seul à prouver l'inégalité et par là le non-respect de la Charte Sociale Européenne. L'étude de 2015 confirme « *Les femmes face aux inégalités, à la discrimination et au harcèlement : une réalité qui perdure* » (P. 13, 13/1).
- ✓ P. 14 En 2014, l'OECD dans l'étude « *Unpaid\_care\_work* » montre une perspective mondiale et le temps de travail important non payé des femmes, l'inégalité de salaire entre les femmes et les hommes pour un travail égal, comparable ou semblable. Les 4 points développés sont les suivants :
  - « *Around the world, women spend two to ten times more time on unpaid care work than men.*
  - *This unequal distribution of caring responsibilities is linked to discriminatory social institutions and stereotypes on gender roles.*
  - *Gender inequality in unpaid care work is the missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes, such as labour force participation, wages and job quality*
  - *Tackling entrenched gender norms and stereotypes is a first step in redistributing responsibilities for care and housework between women and men ».*
- ✓ P. 15 Le 5 décembre 2014, OIT dans le Rapport mondial sur les salaires 2014/15 constate que les écarts se creusent entre femmes et hommes pour les plus hautes rémunérations. Quoiqu'il arrive, les femmes sont discriminées en tous domaines :
 

« (...) *les 10 pour cent des travailleuses du bas de l'échelle des salaires gagnaient environ 100 euros de moins par mois que les 10 pour cent des hommes en bas de l'échelle. A l'inverse, les 10 pour cent des femmes ayant les plus hauts revenus gagnaient près de 700 euros de moins par mois que les 10 pour cent des hommes les mieux rémunérés. On observe une tendance comparable dans près de la totalité des 38 pays analysés dans ce rapport* ».

L'OIT demande « *L'égalité de rémunération entre hommes et femmes doit être encouragée, notamment en combattant les stéréotypes sexistes sur les rôles et aspirations des femmes, en luttant contre les préjugés sexistes dans la structure salariale et les institutions qui fixent les salaires, en plaidant pour un partage équitable des responsabilités familiales, et en renforçant les politiques concernant la maternité, la paternité et le congé parental* ».

« *Le rapport demande que la législation garantisse le droit à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, conformément à la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et l'accès au système judiciaire pour faire valoir ce droit* » (P. 15 page 2).

✓ P. 16. En 2014, l'UE dans la brochure « *Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'Union Européenne* » constate que cet écart de rémunération au niveau moyen est de 16,4 % au sein UE. La Belgique a un taux de 10 % selon cette étude qui relève les freins et fait des propositions.

✓ P. 17 2014-2017, Conseil Europe, Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est une stratégie intéressante qui après avoir fait le constat de l'injustice démocratique de cette inégalité de salaire pour un travail égal ou semblable, se développe en 5 points :

« 1. *lutter contre les stéréotypes de genre et le sexisme ;*

2. *prévenir et combattre la violence faite aux femmes ;*

3. *garantir aux femmes l'égalité d'accès à la justice ;*

4. *assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique ;*

5. *intégrer les questions d'égalité dans toutes les politiques et mesures. »*

✓ P. 18. En 2015, selon OMC, statistiques, nous apprend que « *Le commerce des marchandises et des services a connu d'importantes fluctuations au cours des 20 dernières années* » passant de 1179 milliards d'€ à 4 872 milliards d'€ en 2014 (P. 18 page 14). L'argent ne manque donc pas, mais pourquoi ces persistance de maintenir en soumission les femmes ? L'Union Européenne est le plus grand exportateur (P. 18 page 26). C'est donc une volonté politique de refuser l'égalité aux femmes y compris la payer comme son homologue masculin pour un travail égal, comparable ou semblable.

✓ P. 19 Le 19 janvier 2015, OXFAM, l'étude « *Insatiable richesse : toujours plus pour ceux qui ont déjà tout* » (<http://oxf.am/ZiWb>) montre que la répartition des richesses mondiales est stupéfiante : **les 1 % les plus riches posséderont en cette année 2016 plus que le reste de la population mondiale. Et les femmes possèdent une extrêmement faible partie de cette richesse mondiale guère quelques pourcentages.**

✓ P. 20 L'UE gpg\_country\_factsheet\_fBG, confirme le chiffre de 9,8 % pour le gender pay gap en Belgique contre 16,3 % dans l'UE.

Mais « *The gender overall earnings gap in Belgium stands at 35.9% (the average gender overall earnings gap in the EU is 41.1 %)* » (Chiffres Eurostat, 2010)

✓ P. 21 2015 UE, gpg\_infographic\_2015\_en, détaille le « *gender gap* », les plafonds de verre qui sont plutôt en béton armés à tous les stades de la vie professionnelle.

- ✓ P. 22. 14 juillet 2016 WIKIGENDER sur « l'écart de salaire entre femmes et hommes relève qu'au World Economic Forum de 2015, le constat avait été fait qu'aucun pays au monde n'accorde aux femmes et aux hommes le même salaire pour un travail équivalent selon le (P. 22 page 2) ; toujours les mêmes chiffres têtus et à chaque fois un espace « *non défini* » sur cette inégalité ((P. 22 page 4).
  - ✓ P. 23 En 2016, la Banque Mondiale, dans une étude « *Mettre fin aux écarts de salaire Homme /Femme* » a les mêmes conclusions.
  - ✓ P. 24. En 2016 l'International Bank for Reconstruction and Development dans l'étude « *Women, business and the law* » traite des différences de genre dans les lois. Dans l'étude par pays, la Belgique a un tableau positif mais il ne reflète pas la réalité vécue (P. 24 pages 88-89. Comment combler ce gap entre la loi et la réalité ?
  - ✓ P. 25. 2016 OIT dans le rapport « *Femmes au travail, tendances 2016* » cette analyse rappelle les éléments déjà cités, les corroborant et indique « qu'au rythme actuel il faudra 70 ans pour résorber les écarts salariaux entre hommes et femmes (page 9).
  - ✓ P. 26. 2015 UE EIGE About Gender Equality Index. On constate que l'UE a un index de 52,9 et que la Belgique de 58,2, <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>
  - ✓ P. 26/1 2014 UE, EIGE, a calculé l'indice d'égalité par pays. Cette brochure rappelle aussi que maintenant que les femmes ont montré leur capacité en ayant autant de diplômes que les hommes, pourtant la ségrégation salariale persistait et tous les sexisme dans la société. La lecture est édifiante car la aussi on rappelle les droits fondamentaux, les impératifs de justice, mais que les progrès sont lents. Le chapitre 7 se consacre au domaine de l'argent et note des conditions plus précaires pour les femmes.
- La Belgique a une situation médiane juste au dessus de la moyenne européenne, sachant qu'elle est une des économies les plus importantes de l'Europe, le résultat est médiocre car si on le rapproche du tableau de l'implication dans les activités domestiques et de soins, la Belgique est en dessus du niveau médian (page 23).
- ✓ P. 27 L'UE, Gender Equality report de 2015 montre des chiffres récents, toujours les mêmes d'inégalités.
  - ✓ P. 28. 2016 UE « Report on equality between men and women en 2015 » en sa page 18 traite de « equal pay for equal work and work of equal value ». avec 16 % de salaire en moins pour les femmes. Les explications sont toujours les mêmes et e résultat stables (P. 28, pages 19 - 22).
  - ✓ P. 29 2016 UE\_factors\_gpg\_country\_fiches\_en. On retrouve d'autres gender gap par pays. Pour la Belgique 5,9 % de gender gap est inexpliqué et 2,8 a une explication (P. 29 page 2).
  - ✓ P. 30. 2016 UE, « *Gender balance in corporate boards* ». Grace à la contrainte de la loi, la Belgique obtient un meilleur taux de femmes dans les boards. Comme dans tous les lieux de pouvoir la femme est absente des présidences et bien des comités exécutifs (page 4). Le taux de femmes moyen en UE est de 22,7 % selon cette étude de l'Union Européenne (P. 30 page 1).

- ✓ P. 31. 2016, UN Women « Progress of the world's women 2015 2016 ». Par rapport aux rapports antérieurs, les faits sont mieux ciblés ; néanmoins, nous vivons dans un monde d'hommes, où les femmes sont discriminées, pas encore un monde d'égalité entre les femmes et les hommes.
- ✓ P. 36, 2016, le rapport de l'Union Européenne pour la Belgique montre « *l'existence de rôles traditionnellement dévolus aux hommes et aux femmes, la discrimination et la segmentation du marché du travail* » (page 61).

Ces documents sont produits pour montrer l'ampleur et la gravité de la situation.

La Belgique qui a une économie prospère ne met pas en place les moyens pour obtenir cette égalité. Les budgets pour ces questions sont insuffisants. Le résultat n'est pas là (P. 45). Et la Belgique ne peut se considérer comme remplissant ses obligations face à la Charte Sociale Européenne en matière d'égalité de salaire entre les femmes et les hommes pour un salaire égal ou semblable.

La Belgique a produit une abondance de textes, 3 828 textes divers en droit du travail, sécurité sociale et droit de la personne selon la banque de données NATFLEX de l'OIT (P. 35) devançant les USA qui a un total de 2 507 textes, l'Allemagne avec 1 281 textes. Mais que fait cet Etat pour les rendre effectifs ? Dans ce pays on vote beaucoup ce qui ressort clairement de cette banque de données mais l'effectivité des textes ne suit pas.

Rappelons que le budget du CoE pour l'année 2016 s'élève à la somme de 442 255 900 €, la Belgique y contribue pour 7 521 703 €, <http://www.coe.int/fr/web/portal/belgium> (P. 37).

En 2105, le produit intérieur brut de la Belgique s'élève à 409,407 milliards € ([http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/belgium/index\\_fr.htm](http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/belgium/index_fr.htm)).

D'un autre côté, on apprend que dans le 7<sup>e</sup> rapport de la Belgique au Comité CEDAW « *36% des femmes contre seulement 11% des hommes comptent sur le revenu comptent sur le revenu d'autres membres de la famille (généralement leur partenaire) pour ne pas sombrer dans la pauvreté. Lors de ce même projet, l'Institut a étudié dans quelles mesures les femmes et les hommes disposent de leur temps. Le fait que les femmes effectuent la majorité des tâches de soins implique qu'elles ont moins de temps à consacrer au marché du travail, ce qui a à son tour un impact sur l'écart salarial* » (P. 42, page 36 n° 212).

On constate que les inégalités sont en chaîne car les femmes outre leur travail, leurs responsabilités d'éducation des enfants, de prise en charge des seniors, de difficultés d'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle, de ces rémunérations inférieures en tous domaines pour un travail équivalent dans le secteur privé, dans le secteur public, dans les boards des grandes entreprises, ont des postes inférieurs en responsabilité dans le privé, dans le public, dans les mandats électifs. Comment encore avoir du temps et de l'argent à consacrer au monde associatif ? Il faut des sacrifices d'un côté ou de l'autre.

Le résultat se voit dans le nombre faible de réclamations collectives portant uniquement sur les droits des femmes. Il serait intéressant de voir quel est le pourcentage de réclamations collectives concernant spécifiquement l'égalité entre les femmes et les hommes par rapport au total des réclamations collectives déposées.

La violation de la Charte est prouvée dans les articles garantissant une égalité de traitement salarial entre les hommes et les femmes pour un travail égal ou semblable avec des conséquences des plus graves sur la dignité, le respect de soi des femmes qui subissent un aussi mauvais traitement par un Etat partisan qui favorise les hommes sciemment comme le montre toutes les analyses. La charte est un droit concret, effectif, et donc, un plan même conséquent mis en œuvre n'est pas un droit effectif. **Si le Comité venait à reconnaître que la Belgique respecte la Charte Sociale Européenne, il validerait a contrario qu'il est normal de subir cette inégalité de traitement salarial. Il affaiblirait cette Charte Sociale Européenne porteuse d'espoir pour toutes les femmes exploitées sans vergogne en Belgique et ailleurs.**

## **V. EXPOSE DE L'OBJET DE LA REQUETE ET PRETENTIONS DES PARTIES POUR UNE SATISFACTION EQUITABLE**

Le Protocole Additionnel précité du 9 novembre 1995 ouvrant le droit aux réclamations collectives ainsi que le Règlement du Comité du 29 mars 2004 ne régissent pas la question de la compensation des frais engagés à l'occasion d'une réclamation collective.

Toutefois, il est désormais acquis, en raison du caractère quasi juridictionnel de la procédure devant le comité, qu'en cas de constat d'une violation de la Charte, l'Etat défendeur puisse prendre à sa charge ces frais (décision n° 16/2003 précitée du 13 octobre 2004).

A l'occasion de cette affaire, le Comité relèvera l'importance du travail effectué pour les recherches utiles, la réclamation et le temps nécessaire pour suivre la procédure par Maître Anne Nègre.

Il convient également de préciser que nonobstant l'absence de représentation par ministère d'avocat, la spécificité de la procédure devant le Comité ainsi que la technicité de la matière obligent les requérants à recourir aux services d'un avocat.

Dans ces conditions, UWE estime que pour un travail effectué par une femme, au service des femmes, elle considère comme fondé que le temps de travail effectué par Maître Anne Nègre et les frais engagés lui soient payés au prix d'une prestation de ce niveau. UWE n'a pas les moyens financiers de régler les frais d'avocat, ce n'est pas non plus à Maître Anne Nègre de travailler bénévolement sur un tel dossier.

Si les réclamations collectives entrent dans l'expression démocratique d'un pays, les frais doivent être pris en charge quelque soit l'issue de la réclamation puisque participant au contrôle du respect de la Charte au sein dudit Etat par le Comité. Les frais ainsi engagés s'élèvent à la somme de 10 000 € hors taxes et devront être payés directement à Maître Anne Nègre qui présentera alors une facture de ce montant à la Belgique.

**PAR CES MOTIFS**

ET RESERVE FAITE DE CEUX QUI POURRONT FAIRE L'OBJET DE MEMOIRES  
COMPLEMENTAIRES, OU MENTIONNES LORS D'UNE AUDITION,

Il est demandé au comité européen des droits sociaux de :

- ✓ Constaté la recevabilité et la qualification d'University Women of Europe, UWE / Groupement Européen des Femmes diplômées des Universités, GEFDU à déposer cette réclamation collective
- ✓ Constaté le bien fondé de cette réclamation
- ✓ Dire que le non respect par la Belgique du principe d'un salaire égal pour un travail égal, semblable ou comparable entre les femmes et les hommes méconnaît les dispositions de la Charte Sociale Européenne et des textes subséquents comme le protocole additionnel de 1988, la Charte Sociale Européenne révisée et plus particulièrement les articles 1, 4, 4§3, 20 et E,
- ✓ Condamner en conséquence la Belgique à verser directement à Maître Anne Nègre la somme de 10 000 € HT au titre du temps passé et de ses frais engagés par la présente procédure au nom d'UWE.

Le 19 août 2016

A handwritten signature in black ink, reading "Anne Nègre". The signature is written in a cursive style and is positioned in the lower right area of the page.

## VI. PIECES PRODUITES A L'APPUI DES PRETENTIONS DU REQUERANT

### Production sur la recevabilité de UWE

1. 5 9 2009 UWE, statuts
2. 25 6 2011 UWE, règlement intérieur
3. 18 8 1983 UWE, CoE, statut participatif
4. 5 9 2015 UWE demande habilitation réclamation collective
5. 5 9 2015 au 28 10 2015 UWE, échanges mails sur
6. 29 8 2015 UWE, rapport AG
7. 29 8 2015 UWE, PV AG
8. 26 6 2016 UWE, rapport AG
9. 1 7 2016 OING habilitées par CoE
- 9/1 21 6 2016 Mandat de UWE à Maitre Anne Nègre
- 9/2 21 6 2016 Mandat UWE.en à Maitre Anne Nègre + copies pièces identité

### Production sur le bien fondé

10. 2013 OIT, guide égalité de rémunérations
11. 2013 8 mars OMC, Echanges - Journée internationale de la femme en 2013
12. 2013 Université Denver, 2085, année d'égalité salariale
13. 2013 UE, rapport Equinet equal\_pay\_report\_publication
- 13/1. 2015 UE, Equinet avis gender\_strategy\_perspective
14. 2014 OECD, Unpaid\_care\_work
15. 2014 OIT, Rapport mondial sur les salaires 2014/15
16. 2014 UE, écart de rémunération
17. 2014 Conseil Europe, Stratégie pour l'égalité
18. 2015 OMC, statistiques
19. 2015 OXFAM, répartition des richesses mondiales
20. 2015 UE gpg\_country\_factsheet\_fr
21. 2015 UE, gpg\_infographic\_2015\_en2016
22. 2016 WIKIGENDER Écarts de salaire entre femmes et hommes
23. 2016 Banque Mondiale, Mettre fin aux écarts de salaire H/F
24. 2016 International Bank for Reconstruction and Development
25. 2016 OIT femmes au travail
26. 2016 UE EIGE, About gender equality Index
- 26/1 2014 UE, EIGE indice egalite par pays
27. 2016 UE gender equality report
28. 2016 UE report on equality between men and women
29. 2016 UE\_factors\_gpg\_country\_fiches\_en
30. 2016 UE, gender balance in corporate boards
31. 2016 UN W\_progress report
32. 2004 Catalyst, the Bottom line, diversity
33. 2007 Mackinsey Women Matter
34. 2014 The Washington Post More women at the top, higher return
35. 2016 OIT, NATFLEX banque de données sur législations du travail
36. 2016 UE Bilan Belgique
37. 2016 Coe Belgique, fiche Etat membre



38. 2016 CSE conclusions-2012-2015
39. 2013 INED n°506 Masculinisation des naissances
40. 2006 Berenschot, Université Hasselt, Guide pratique : Une classification de fonctions analytique : une condition pour une politique d'équité salariale
41. 2008 Conseil de l'Égalité des chances entre Hommes et Femmes, inégalités salariales entre les hommes et les femmes en Belgique
42. 2012 CEDAW, 7<sup>e</sup> rapport Belgique
43. 2013, site JOBAT.be, Les Femmes gagnent encore toujours 10,2 % en moins que leurs collègues masculins
44. 2013 UE, fiche information par pays, Equilibre hommes femmes dans les conseils de société
45. 2014 IHOES, analyse, L'émancipation des femmes en Belgique au cours des 30 Glorieuse
46. 2014 Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Rapport sur les écarts salariaux
47. 2015 Securex, Rémunération
48. 2015 Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes
49. 2016 Banque Nationale, Entreprises
50. 2015 Graydon, De nombreuses entreprises belges deviennent des micro-entreprises
51. 2016 FGTB, Si l'écart salarial F/H pouvait attirer autant l'attention !
52. 2013 Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Rapport d'activités 2012
53. 2016 Office national de sécurité sociale, Statistiques petites et moyennes entreprises
54. 2016 Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Rapport d'activités 2013
55. 2016 Elections sociales 2016, brochure

### **Production de traités, chartes, lois etc**

60. Charte Sociale Européenne, 18 octobre 1961 (CETS 035),
61. Charte Sociale Européenne, protocole additionnel du 5 mai 1988 (CETS 128)
62. Charte Sociale Européenne, protocole additionnel du 9 novembre 1995 (CETS 158)
63. Charte Sociale Européenne, révision du 3 mai 1996 (CETS 163)
64. 1948, ONU, Déclaration droits de l'homme
65. 1950 CEDH
66. 1951 OIT convention 100, wcms\_decl\_fs\_97\_fr 2.pdf
67. 1957 Traité de Rome
68. 1958 OIT convention 111
69. Constitution belge
70. Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs
71. 1979 CEDAW
- 71/1. 1999, CEDAW, protocole additionnel
- 71/2. 1993, Déclaration de Vienne
- 71/3. 2012 Traité de fonctionnement de l'Union Européenne
72. 2007 Traité de Lisbonne
73. Loi 24 avril 2012 n°2012204357
74. Loi 10 mai 2007 n° 2007002097
75. Loi 10 mai 2007 n°2007002098
76. Loi 10 mai 2007 n°2007002099

77. 2008 Décret 6 novembre 2008
78. 2008 Convention collective travail- 025