



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS  
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

1<sup>er</sup> février 2018

**Pièce n°7**

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

**REPLIQUE DU GEFDU AU MÉMOIRE  
DU GOUVERNEMENT SUR LE BIEN-FONDE**

**Enregistrée au secrétariat le 5 janvier 2018**



**Réclamation collective**  
**N° 124 / 2016**  
**Européenne**  
**5 janvier 2018**

---

**Comité Européen Des Droits Sociaux**  
**Secrétariat de la Charte Sociale**

---

**REPLIQUE AUX OBSERVATIONS SUR LE BIEN FONDE**

---

Pour : Groupe Européen des Femmes Diplômées des Universités, GEFDU

University Women of Europe, UWE

Ayant pour avocate Maître Anne Nègre, 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

Contre : Belgique

## **PLAISE AU COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

---

### **I. RAPPEL DE LA PROCEDURE**

University Women of Europe, UWE, le Groupe Européen des Femmes Diplômées des Universités, GEFDU dépose une réclamation collective le 24 août 2016 à l'encontre du Royaume de Belgique visant deux violations de la Charte Sociale Européenne :

- La première, sur l'inégalité de salaire entre les femmes et les hommes pour un travail égal, semblable et comparable,
- La seconde, sur la sous représentation des femmes dans les postes de prises de décision au sein des entreprises privées.

Le Comité Européen des Droits Sociaux fixe au 15 décembre 2016, la date de présentation des observations sur la recevabilité de l'État défendeur.

L'Etat défendeur, la Belgique, en la personne de Monsieur Paul Rietjens, Directeur général des Affaires Juridiques, Agent du Gouvernement, par courrier en date du 14 décembre 2016 estime que la réclamation collective d'UWE doit être déclarée irrecevable par le Comité Européen des Droits Sociaux.

Par courrier en date du 31 janvier 2017, Monsieur Henri Kristensen, Secrétaire Exécutif adjoint au Comité Européen des Droits Sociaux invite UWE à présenter une réplique aux observations des États dans un délai fixé au 28 février 2017. Le même jour, UWE demande à bénéficier d'un traitement identique réservé aux États en bénéficiant d'une traduction des observations de nature à éviter également des contresens. Le 7 février 2017, UWE est informée d'une prorogation du délai d'un mois pour présenter les répliques à compter de la transmission de la traduction des observations. Ce délai inclut les répliques aux observations en français des Gouvernements de la France, de la Belgique et de l'Italie.

UWE adresse le 19 mars 2017 sa réplique sur la recevabilité aux observations de l'État Défendeur. Ce dernier bénéficie d'une extension de délai fixé au 2 juin 2017 pour faire part de ses observations. Il adresse le 2 juin 2017 ses dernières observations sur la recevabilité de la réclamation. Selon la procédure applicable, la requérante ne peut y répondre.

Le 4 juillet 2017, le Comité Européen des Droits Sociaux au cours de sa 293<sup>e</sup> session « déclare la réclamation recevable en ce qui concerne les articles 1, 4, 20 et E de la Charte ».

Le Comité Européen des Droits Sociaux « invite le Gouvernement à lui soumettre par écrit avant le 13 octobre 2017 un mémoire sur le bien-fondé de la réclamation ». Par courrier en date du 21 septembre 2017, ce délai sera étendu au 3 novembre 2017.

Le 2 novembre 2017, la Belgique, en la personne de Monsieur Paul Rietjens, Directeur général de la Direction Générale des Affaires juridiques, Agent du Gouvernement, dans son mémoire sur le bien fondé de la réclamation considère que la réclamation collective

d'UWE doit être déclarée non fondée, que la Belgique respecte les dispositions de la Charte et rejette la demande d'indemnisation d'UWE la somme de 10 000 €HT au titre du temps passé et des frais engagés par la présente procédure au nom d'UWE.

Au cours de la procédure, European Trade Union Confederation, ETUC, intervient en adressant ses observations déterminantes sur le fond, le 3 novembre 2017 (§ 116, 117) :

« This collective complaint - as all the other 14 complaints concerning the same issues - is of great importance for the full realisation of the very fundamental right of women to non-discrimination. In particular, the continuous denial of equal pay for work of equal value is one of the fundamental problems which still remain in European societies.

From the ETUC's point of view it is necessary to come to the following conclusions of a violation of Article 20 of the Charter in relation to :

- the Gender pay gap in its substantive (see above II.C.1.a)) and procedural dimensions (see above II.C.1.b)) as well as in relation
- the under-representation of women in decision-making bodies also in its substantive (see above II.C.2.a)) and procedural (see above II.C.2.b) dimensions.

The Committee might thereby also in particular consider to take account of the recommendations/observations/concerns expressed by the international bodies referred to in II.A. addressed to the respondent state ».

UWE prend en compte ces observations et s'y réfère. UWE reprend aussi les éléments de sa réclamation du 24 août 2016.

Le délai pour déposer la réplique sur le bien fondé d'UWE est fixé au 5 janvier 2018.

Au vu des observations en réplique le Comité Européen des Droits Sociaux constatera les violations de la Charte Sociale au regard des articles 1, 4, 20 et E susmentionnés pour le non respect du salaire égal pour un travail égal, semblable et comparable entre les femmes et les hommes et la sous représentation des femmes dans les postes décisionnaires dans les entreprises privées.

## **II. SUR LES ARGUMENTS D'ENSEMBLE INVOQUES PAR L'ETAT DEFENDEUR**

Le Comité Européen des Droits Sociaux rappelle régulièrement :

« Que la Charte a été élaborée comme un instrument de droits de l'homme destiné à compléter la Convention européenne des droits de l'homme. Elle est un instrument vivant, voué à certaines valeurs qui l'inspirent: la dignité, l'autonomie, l'égalité, la solidarité et d'autres valeurs généralement reconnues. La Charte doit être interprétée de manière à donner vie et sens aux droits sociaux fondamentaux (Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme C/ France, réclamation n° 14/2003, 8 septembre 2004, § 27, 29 ; Défense des Enfants International C/ Pays Bas, réclamation n° 47/2008, 20 octobre 2009 § 35).

C'est dans cet esprit de promotion de dignité, d'autonomie, d'égalité, de solidarité de manière à donner vie et sens aux droits sociaux fondamentaux que UWE a déposé cette

réclamation collective qui concerne les salariées européennes et plus particulièrement celles qui travaillent dans l'État défendeur. Ces femmes attendent depuis toujours l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes et qu'à parité avec les hommes, elles puissent en raison de leurs compétences occuper des postes décisionnaires.

Toutes les sources d'informations ou productions académiques, toutes les recherches publiques ou privées, nationales, européennes, internationales communiquées sous toutes les formes, les statistiques produites par les États défendeurs eux-mêmes ainsi que celles des autres États, les rapports de l'OIT, du CEDAW, des diverses institutions nationales, européennes, internationales, les forums ou autres colloques, sont d'une totale unanimité pour constater l'inégalité de salaire entre les femmes et les hommes dans tous les pays, pour souligner le manque de femmes dans les postes de prises de décision.

La temporalité du monde dans lequel les européens et les européennes vivent est encore et toujours exclusivement masculine.

Bien que l'égalité soit un moteur dynamisant de l'économie en matière salariale, bien que le coût de la violence faite aux femmes en matière d'égalité de rémunération désormais chiffré, soit une part très importante des budgets de l'État, bien qu'y remédier contribuerait à l'autonomisation des femmes, aiderait à lutter contre ce fléau mortel de nos sociétés, la concrétisation et l'effectivité de rémunération égale pour un salaire égal et une représentation paritaire dans les postes de prises de décision font singulièrement défaut à la Belgique.

Il faudrait 170 ans pour obtenir l'égalité salariale dans le monde d'après Global Gender Gap Report 2016 du World Economic Forum.

On relève que la Belgique est au 24<sup>e</sup> rang au niveau de l'égalité (p.10 ; [http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf)).

Il faudrait 217 ans d'après le Global Gender Gap en 2017 pour obtenir cette égalité (<https://www.weforum.org/agenda/2017/11/women-leaders-key-to-workplace-equality>).

Figure une autre carte de classement des pays pour l'égalité où la Belgique n'est pas non plus dans les 20 premiers pays (<http://www.ecardshack.com/c/global-gender-equality-gap/>).

Aucun pays européen ne répond aux exigences de la Charte Sociale particulièrement en ce qui concerne l'égalité salariale entre une femme et un homme pour un travail égal, semblable ou comparable ou la représentation des femmes dans les postes de décisions selon une analyse du Réseau européen d'Experts juridiques en égalité de genre et non discrimination de la Commission européenne de juillet 2017 « *The enforcement of the principle of equal pay for equal work or work of equal value* » (<http://www.equalitylaw.eu/downloads/4466-the-enforcement-of-the-principle-of-equal-pay-for-equal-work-or-work-of-equal-value-pdf-840-kb>).

Le 20 novembre 2017, la Commission Européenne communique au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social son « Plan d'action de l'Union européenne,

2017-2019, Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes » ([ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc\\_id=48424](http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48424)) avec 8 actions définies :

- « 1. Améliorer l'application du principe d'égalité salariale
2. Lutter contre la ségrégation occupationnelle et sectorielle
3. Briser le plafond de verre: initiatives pour lutter contre la ségrégation verticale
4. Éliminer l'effet pénalisant des obligations familiales
5. Améliorer la valorisation des compétences, des efforts et des responsabilités des femmes
6. Faire la transparence: dénoncer les inégalités et les stéréotypes
7. Alerter et informer au sujet de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
8. Renforcer les partenariats pour éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Le Traité de Versailles de 1919, lui même fondant la Société des Nations précise en son article 427 § 7 « Le principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale » (<http://mjp.univ-perp.fr/traites/1919versailles13.htm#XIII>).

En 2017, on attend toujours le respect de ce principe pour toutes les salariées.

Il faut être très éloigné des réalités de la vie dans une entreprise privée pour ignorer la trahison que ressentent les femmes sous-payées parce que femmes. La grande majorité de ces femmes ont fini par se résigner aux violations de leurs droits fondamentaux car celles qui les critiquent sont mal perçues dans leur entreprise, dans leur famille, dans leur entourage amical, par le système juridictionnel bien souvent. Les différences salariales quand les salariées arrivent à les connaître, sans presque jamais pouvoir les prouver, leur sont présentées comme étant liées à elles-mêmes, leurs prestations de travail moins performantes, leur moindre capacité, leur moindre disponibilité, leur moindre communication, toujours leur moindre quelque chose. Extrêmement peu de femmes se résolvent à attaquer en justice leur employeur.

Le souhait de se lancer dans de telles procédures se heurte le plus souvent au refus de l'employeur de répondre aux demandes d'informations, à l'absence d'attestations de collègues, à l'absence de soutien des élus du personnel. Les informations ne sont que très exceptionnellement recherchées par les autorités qui ont le pouvoir de le faire. Si la procédure peut être un succès, ce sera après des années de combats douloureux, prenants, coûteux, aléatoires. En cas de succès, l'employeur est généralement mécontent de devoir payer des sommes qui peuvent être importantes, il nourrit un ressentiment contre la salariée qui a osé l'attaquer. C'est un fait. Aussi, il convient certes d'avertir les salariées prêtes à engager de telles procédures, contre des risques futurs de licenciement, en général pour d'autres faits. Ceci est monnaie courante comme le nie la Belgique dans ses observations, ce qui montre l'éloignement entre les pratiques de terrain et les gouvernants.

«Les procédures individuelles sont difficiles à supporter psychologiquement. Les femmes qui se lancent prennent des risques énormes et il faut les protéger» (Rachel Silvera, [http://www.lemonde.fr/societe/article/2014/03/06/rachel-silvera-la-peur-de-la-sanction-est-un-axe-de-lutte-fort-pour-l-egalite-salariale-hommes-femmes\\_4378483\\_3224.html#3EeScStlwyXdOyTd.99](http://www.lemonde.fr/societe/article/2014/03/06/rachel-silvera-la-peur-de-la-sanction-est-un-axe-de-lutte-fort-pour-l-egalite-salariale-hommes-femmes_4378483_3224.html#3EeScStlwyXdOyTd.99)).

Sur l'égalité de rémunération et de traitement une hôtesse de l'air de belge est une des premières à s'être lancée dans une telle voie, Madame Gabrielle Defrenne, avec courage et persévérance. Elle introduit un recours devant le Conseil de Prud'hommes de Bruxelles 1970, 10 ans plus tard, la procédure se termine (Cass. (3<sup>e</sup> ch.), 5.5.1980 (Pas., 1980, 1095; R.W., 1980-1981, 1267; R.D.S., 1980, 254). Les juridictions nationales et européenne ont été saisies. C'est ce que les Etats attendent des salariées spoliées, des millions de salariées, qu'à leurs frais, elles se lancent dans des procédures qui durent une dizaine d'années ?

Dans la meilleure hypothèse, les Etats disent aux femmes : « Vous avez tous les droits, vous ne les faites pas valoir, c'est donc votre faute si vous avez une rémunération inférieure à votre homologue masculin ». Le syllogisme est implacable.

## **2.1. Sur les conclusions de conformité**

L'État défendeur entend se prévaloir des conclusions de conformité sur les articles 4§3 et 20 dont sa politique a fait l'objet lors de récentes campagnes de contrôle du Comité Européen des Droits Sociaux en 2014 et 2016. Le fait que le Comité Européen des Droits Sociaux n'ait pas, au cours de ces précédentes campagnes de contrôle, conclu à un défaut de conformité à la Charte des politiques suivies, ne signifie pas que l'examen opéré ait embrassé l'ensemble des aspects soulevés par la présente réclamation, faute notamment d'être en possession d'éléments suffisants pour y pourvoir et que la cause serait entendue. Ainsi le Comité Européen des Droits Sociaux peut reconnaître que la norme affichée est conforme à la Charte Sociale, mais les pratiques étant décevantes ou dérisoires, elles ne sont pas acceptables.

## **2.2. Sur la nature des obligations incombant à l'Etat Défendeur**

L'État défendeur contre lequel l'UWE a introduit une réclamation sur le fondement des articles 1, 4§3, 20 et E de la Charte sociale reprend dans ses observations, de façon probablement concertée avec d'autres États défendeurs, l'idée, déjà avancée lors de l'introduction de celles-ci en vue de faire échec à leur recevabilité, et qui n'a, dans cette phase, pas atteint le but recherché, selon laquelle la Charte n'imposerait pas d'obligation de résultats, mais seulement de moyens, ou, selon une autre formulation, mais de même portée, n'imposerait d'obligation de résultats que pour ce qui est d'énoncer un droit conforme aux exigences de la Charte, éventuellement de créer des institutions veillant à son application, mais non pour ce qui est d'atteindre aux objectifs fixés.

Ceci est radicalement contraire à la jurisprudence constante du Comité Européen des Droits Sociaux que citent d'ailleurs quelques pays selon laquelle la Charte Sociale ne peut, certes sous réserve de quelques exceptions, être satisfaite que si un droit conforme à ses exigences est mis en place. Mais cela ne suffit pas.

Il suffit de se reporter à la jurisprudence constante de longue date du Comité Européen des Droits Sociaux (Commission Internationale de Juristes C/ Portugal réclamation n°1/1998, 9 septembre 1999 ; Fédération Européenne des Associations Nationales travaillant avec les Sans-abris C/ France, réclamation n° 39/2006, 5 décembre 2007 § 54 ; Fédération



Internationale des Ligues des Droits de l'Homme C / Irlande, réclamation n°110/2014, 23 octobre 2017).

Les États savent aussi qu'ils doivent dégager les moyens propres à progresser réellement vers la réalisation des objectifs assignés par la Charte (Autisme Europe C/ France, réclamation n° 13/2002, 4 novembre 2003, §53). Le Comité tient à souligner que pour l'application de la Charte, l'obligation incombant aux États parties est non seulement de prendre des initiatives juridiques mais encore de dégager les ressources et d'organiser les procédures nécessaires en vue de permettre le plein exercice des droits reconnus par la Charte. Le Comité précise que l'État partie doit s'efforcer d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables, en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser.

Le Comité rappelle clairement que les droits énoncés par la Charte sociale sont des droits qui doivent revêtir une forme concrète et effective et non pas théorique (Mouvement International ATD Quart Monde C/ France, réclamation 33/2006, 5 décembre 2007, § 60 à 67) :

« Il en résulte que les États 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 ».

Ce n'est pas parce qu'un ensemble de documents de portée juridique plus ou moins solennelle, constitution, lois etc. prohibe toute discrimination entre les sexes et prescrit qu'il doit être pourvu dans la pratique à une égalité de traitement, que ces prescriptions entrent dans les faits. Ni parce qu'il est explicitement ou implicitement fait référence à une politique intégrée, une synergie, des réseaux, que cette rhétorique s'incarne. Le flou n'est pas accepté.

Ainsi ce droit doit produire suffisamment d'effets, au prix de mécanismes appropriés, de monitoring, de contrôles administratifs, raisonnablement réguliers et efficaces, de voies de recours juridictionnelles accessibles et fiables, c'est-à-dire point trop coûteuses, ne faisant pas appel à une procédure exagérément complexe, reposant sur un mode d'administration de la preuve conforme aux prévisions des directives de l'Union Européenne relatives à la discrimination, dont le Comité Européen des Droits Sociaux a considéré qu'elles devaient être regardées comme applicables pour la satisfaction aux exigences de la Charte, au même titre que la notion de discrimination indirecte dont la mise en évidence suppose que les plaignants puissent avoir accès à des éléments comparatifs, certes non nominatifs, mais suffisamment éclairants sur la situation faite à des collègues de travail ou à d'autres catégories de salariés pour être en mesure de fournir au juge un faisceau de présomptions permettant de faire porter à la partie défenderesse la charge de la preuve.

Les plaignants doivent en outre se voir garantir contre toute espèce de mesures de rétorsion. Ignorer ces mesures de rétorsion si banales et communes au quotidien, c'est bien mal connaître ces questions dans la pratique quotidienne de la vie d'une salariée.

Parallèlement un effort de sensibilisation de l'ensemble des parties intéressées à la question de l'égalité des sexes en matière d'emploi, de rémunérations et de prises de responsabilités doit être systématiquement conduit, et les fonds nécessaires aux mesures d'accompagnement notamment modes de garde des enfants, et toutes mesures d'articulation de vie privée/vie professionnelle, propres à compenser la viscosité des représentations et de la distribution des rôles sociaux, doivent être impérativement dégagés.

Enfin les performances atteintes par ces différents mécanismes doivent, indépendamment des indicateurs faisant apparaître le résultat final, en termes d'égalité entre les genres, de l'ensemble des stratégies mises en œuvre, donner lieu à l'établissement de statistiques fiables concernant les diligences intérimaires : nombre de contrôles opérés, d'affaires traitées par les juridictions, d'infractions relevées, de sanctions infligées, de réparations édictées par les instances administratives ou juridictionnelles telles que juridictions du travail, civiles et pénales, ni la réduction au pénal, ni une dépenalisation excessive n'étant acceptables. Sans oublier les formations des juges, des policiers, de l'administration du travail et autres. Des Guides de bonnes pratiques sont d'ailleurs proposés par l'union Européenne ([http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/handbook\\_on\\_equal\\_pay\\_-\\_electronic\\_version-2.pdf](http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/handbook_on_equal_pay_-_electronic_version-2.pdf)).

Or en l'espèce, en dépit des informations fournies par l'État défendeur et c'est un paradoxe que les observations produites à l'encontre des réclamations en débat dénoncent le caractère général de celles-ci, alors que lui même s'en tient la plupart du temps à des généralités, persistent à revêtir un caractère essentiellement descriptif du cadre juridique et institutionnel, les précisions qui permettraient d'établir la conformité des politiques suivies aux exigences de la Charte font très largement défaut. Elles manquent en particulier à permettre une appréciation éclairée :

- Des pouvoirs, des effectifs, des volumes de diligences, des dotations financières, des instances administratives de contrôles
- De l'efficacité de la régulation juridictionnelle, procédures, coût, indépendance, fiabilité
- De l'ampleur des politiques d'accompagnement et de sensibilisation et de leur proportionnalité au regard de la lourdeur des stéréotypes qu'il faudrait éradiquer
- De la pertinence et de la sincérité des données chiffrées et statistiques produites, quand il en a été produit, la plupart du temps trop globales ou trop partielles alors qu'existent des documents publics émanant de l'une fournissant des informations plus fines ou plus étendues
- Aucun calendrier des mesures mises en place, l'évaluation attendue des résultats, dans des délais précis
- La jurisprudence dans ce pays est quasiment inexistante en matière de discriminations salariales sur la base du sexe. Très peu de recours sont concrètement introduits en justice.

La multiplication des instances compétentes entre lesquelles se répartissent, de façon probablement difficilement intelligible pour les travailleuses concernées, des compétences dont on comprend qu'elles sont au reste limitées, paraît moins un signe de dynamisme de l'effort conduit que de sa dispersion.

C'est dès lors en vain que l'État défendeur à défaut d'être en mesure de fournir les précisions mentionnées ci-dessus soit directement soit en faisant renvoi de façon exacte à des sources effectivement accessibles et éclairantes, fait avec insistance référence à la récente édicition d'un nouveau corps de règles et à la récente création de nouvelles institutions

Ces initiatives, pour porteuses d'espoir qu'elles soient, ne permettent pas de conclure que le pays concerné en soit venu à répondre aux exigences de la Charte. Le Comité Européen des Droits Sociaux a toujours estimé qu'il ne pouvait regarder comme contribuant d'emblée à la conformité à la Charte des politiques suivies par les États la mise en place de nouvelles règles ou de nouvelles institutions dont on ne peut présager si elles exerceront, ou non, dans un délai raisonnable, des effets significatifs.

### **2.3. Sur le poids de la crise**

Le Comité Européen des Droits Sociaux a certes, constamment admis que la réalisation dans les faits des objectifs fixés par la Charte et, le cas échéant, les textes nationaux en vue d'y satisfaire ne pouvait être atteinte par tous les pays indépendamment de leur état social, de leur degré de prospérité économique et d'éventuelles conjonctures défavorables.

La crise ne peut cependant être invoquée, pas plus en matière d'égalité entre les femmes et les hommes que dans d'autres domaines, pour justifier un renoncement total ou partiel à la réalisation, encore moins à la poursuite des objectifs fixés par la Charte et les textes pris pour sa mise en œuvre, ou, un contingentement des efforts que cela implique.

Aux regards de ces exigences manifestement, l'État Défendeur ne satisfait pas aux obligations concrètes de la Charte Sociale, il y a une absence flagrante de programmation des moyens et des mesures de résultats. La Charte Sociale est bien violée en ces deux griefs.

## **III. SUR LE GRIEF D'INEGALITE DE REMUNERATION POUR UN TRAVAIL EGAL**

### **3.1. Sur l'insuffisance de mesures adéquates**

Dans sa réponse, l'État Défendeur se contente de rappeler la loi applicable et les grands exercices de politiques publiques comme les divers plans d'égalité, indispensables pour mobiliser les divers acteurs. Mais on serait en peine de trouver une politique d'intégration de la dimension du genre avec les politiques concernées, la prise de décision, l'accès aux ressources, les procédures et les pratiques, la méthodologie, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation. Il n'y a aucune structure de suivi et surtout de contrôles prévus ou organisés. Ce sont des lacunes considérables.

- **La politique de l'emploi** promouvant l'égalité professionnelle sont des mesures renvoyant essentiellement à la négociation collective des entreprises sauf qu'elle n'a pas toujours les moyens d'exister, la carence des représentants du personnel, leur manque d'intérêt, leur défaut d'informations. De plus cette politique est disparate, sans cohérence. Les structures diverses ne sont pas formées à une connaissance élémentaire de l'intégration de la dimension du genre pour leur permettre la mise en œuvre de plan et d'actions internes. Il n'existe pas de cadre général que l'Etat défendeur devrait mettre en place car c'est un changement global qui doit intervenir pour éradiquer l'inégalité et les discriminations.

- **Les obligations gouvernementales omises** : Il faut souligner que le Gouvernement n'a toujours pas adopté l'arrêté royal relatif à la mise en œuvre d'actions positives, ce qui est sources d'incertitudes pour les employeurs qui souhaiteraient prendre une mesure pour compenser les désavantages auxquels font face les femmes et en vue d'aller vers une plus grande égalité en pratique avec le risque que cette action positive soit considérée comme une discrimination directe (European Network of Legal Experts Country report, Gender Equality, J. Jacquain, Belgium, 2017, pp. 13 et 17, <http://www.equalitylaw.eu/downloads/4192-belgium-country-report-gender-equality-2017-pdf-1-47-mb>).

- **Les contrôles défailants** : L'État défendeur n'a pas renforcé les pouvoirs de l'inspection du travail en matière de détection des discriminations au sein des entreprises comme il a déjà été spécifié (IEFH et SPF Emploi, Ecart salarial, Rapport 2017, p. 69 <http://www.emploi.belgique.be/ecartsalarial2017.aspx>).

C'est ce que loin de se satisfaire de la situation soumise à son examen le Comité Européen des Droits Sociaux l'a lui même relevé lors des derniers cycles de contrôle (Conclusions 2016, Belgique, Egalité de droits, p. 81).

L'ETUC relève (ETUC § 109 & 110) : « Moreover, from a procedural perspective, it appears evident that there is also a violation as the result of eliminating the gender pay gap is not achieved. In particular, it is obvious that the general framework for the supervision of the satisfactory application of the principle of equal pay is insufficient:

- in principle, the **labour inspectorate** should (be able to) ensure the satisfactory application of this important principle; despite the fact that the respondent State has ratified ILO Convention No. 81 on labour inspection it is obvious that this is not the case (in particular taking into account the nearly total lack of supervision in the SMEs);
- all **other means** to ensure the satisfactory application of the principle of equal value haven proven insufficient.

From the point of view of the ETUC this illustrates that there is a violation of Article 20 of the Charter also from the procedural perspective ».

- **Les mesures mises en place dans les entreprises de plus de 50 salariés** de la loi du 22 avril 2014 et de ses arrêtés d'exécution, les résultats sont d'évidence insuffisants. Les observations de l'ETUC relèvent que les statistiques officielles excluent les petites entreprises, leur permettant d'afficher arbitrairement un meilleur pourcentage d'égalité salariale (ETUC § 107 & 108) « From a substantive perspective, there are at least the following elements which should (at least in combination) lead to a violation of Article 20

ESC:

«Statistical evidence (see above para. 100) shows that there is still a gender pay gap. Even if it might have been reduced during the last time **any** Gender pay **gap** does not fulfil the non-discrimination requirement based on sex. The official statistics are still excluding **small (micro) seized enterprises**. It is therefore most probable that the Gender pay gap is even higher in these enterprises.

From the point of view of the ETUC this illustrates that there is a violation of Article 20 of the Charter from the substantive perspective ».

### 3.2. Sur les données chiffrées

Les observations présentées par l'État défendeur ne comportent que peu de données chiffrées adaptées et fiables. UWE a fait valoir la difficulté ou l'impossibilité d'accès par d'éventuelles plaignantes à des données comparatives sur les salaires pratiqués. Plusieurs États défendeurs font mine de ne pas comprendre la nature du grief et développent des raisonnements dépourvus de pertinence sur des risques de violation du principe de confidentialité de données nominatives puis sur les pouvoirs dont disposerait l'inspection du travail pour obtenir les informations nécessaires, mais la nature de ces pouvoirs reste obscure et aucune donnée chiffrée n'est produite sur les cas où il en est fait usage.

Le principe de la confidentialité que revendique ce pays n'a jamais fait obstacle à la prohibition des discriminations entre salariés, ni à la répression de celle-ci par différents procédés, nullité des contrats enfreignant cette prohibition, réparation appropriée, dont ce pays paraît vouloir faire au reste au moins pour partie l'usage, mais dans une mesure difficile à apprécier.

Il n'est pas davantage acceptable, tant s'agissant des différences de rémunérations entre les femmes et les hommes que de la participation équilibrée des femmes et des hommes aux prises de décisions d'entreprises privées ou même d'organismes publics, qu'un pays entende tirer prétexte de ce qu'il se situerait au-dessus de la moyenne européenne, pour être tenu quitte d'efforts propres à améliorer sa position par rapport aux accomplissements moyens (Observations de la partie défendante, p. 4).

Le problème qu'entend soulever l'ensemble des réclamations déposées par UWE, et très délibérément, est en effet celui de la persistance d'un très faible taux d'accomplissement, en dépit des protestations de bonne volonté, dans la plupart des pays dont les présentes réclamations demandent que la situation soit examinée.

Dans tous les pays se rencontrent les mêmes difficultés « Se superpose la difficulté dans tous les pays, dont celui-ci de mesure objective des inégalités de revenus. Tout outil est une construction, réalisé à partir de normes que se fixent les statisticiens. Est-ce à dire que l'on peut faire dire ce que l'on veut aux chiffres ? Certainement pas, mais pour bien comprendre un phénomène social, il faut bien maîtriser les outils qui servent à le mesurer, leurs avantages comme leurs inconvénients. Or le débat public sur ce sujet est la plupart du temps d'une rare... pauvreté. L'outil a bien une portée politique, parfois mal maîtrisée, mais c'est une autre histoire » ce qui est indiqué en conclusion de cet article » (Observatoire des Inégalités, 29 août 2016, « Comment mesurer les inégalités de revenus » ; <https://www.inegalites.fr/Comment-mesurer-les-inegalites-de-revenus>).

La Belgique affirme un écart salarial au sein de l'UE très inférieur à celui de la moyenne. Ainsi que nous allons le démontrer la situation est bien différente de celle décrite dans les observations de la Belgique, l'État défendeur fait des choix pour que figure tel ou tel critère dans ses statistiques, excluant d'autres pour tenter de masquer une inégalité salariale plus sévère que l'État défendeur ne l'affirme. Mais l'État défendeur reconnaît l'inégalité, il faut lui en donner acte.

### 3.3. Sur les effets structurels et les stéréotypes

On ne saurait quoiqu'il en soit regarder l'existence d'effets structurels, le poids de stéréotypes difficiles à faire évoluer, ou la complexité des ressorts des écarts de rémunération ou des développements de carrière persistants entre hommes et femmes comme des excuses absolutoires d'un défaut de progrès vers une satisfaction des exigences de la Charte.

De ce point de vue la concentration dans des secteurs différents des mains-d'œuvre féminines et masculines, la main d'œuvre féminine singulièrement dans le secteur éducatif et le secteur sanitaire et social, n'est pas un argument recevable pour justifier les écarts de rémunération constatés dès lors que la Charte parle de rémunération égale pour le même travail ou un travail de valeur égale.

Il est clair que, pour satisfaire à cette obligation, une question clef est celle des classifications. Plusieurs pays, pas tous, y font expressément référence en termes regrettamment obscurs. Quels sont les critères des classifications, et, les métiers pour lesquels on accepte des classifications non neutres ? On reste sur sa faim.

- **Les classifications** : Traitant les classifications, la Belgique (Observations, p.10) indique que le nombre de classifications non neutres s'élèvent globalement à 34 % mais ce pays fait état d'une obligation d'en négocier mais non d'en établir, et, du contrôle exercé sur les classifications existantes, par le service public fédéral emploi travail et concertation, sur la base d'un instrument fiable établi par des experts. Mais elle ne dit rien des composantes ou des caractéristiques de cet instrument, pas plus que du calculateur de l'écart salarial dans l'entreprise dont on est du coup incapable d'apprécier les vertus pour s'exonérer de ce que les PME échappent à la réglementation pesant sur les entreprises de plus grande taille. La Charte apparaîtrait alors, violée, en ce qui les concerne.

Le biais de sexe se rencontre si fréquemment. Ainsi par exemple, les employés uniquement des hommes des espaces verts d'une commune reçoivent une prime, mais pas les employées uniquement les femmes, des crèches et garderies d'un Centre communal des affaires sociales, ce pourrait être une grande entreprise privée. Si cet employeur avait connaissance des classifications et leurs effets pernicieux, cet employeur de bonne volonté aurait pu rendre équilibré la charge physique et la charge nerveuse de ses employés. Personne n'aurait eu de prime ou tout le monde.

Il semble manquer des catégories professionnelles avec des critères de classement qui sont connus et dont les écueils sont encore mal maîtrisés. Cela ne ressort pas que de la

négociation collective si on veut une avancée de masse. C'est bien une responsabilité de l'État.

Deux autres questions clés en matière d'égalité salariale, sont celles du « pay gap » et celle du cadre dans lequel les écarts de rémunération sont appréciés.

- **Le « pay gap »** : L'Etat défendeur développe une thèse pour partie intrinsèquement contradictoire, pour partie incompatible avec les thèses soutenues par les autres pays. Certaines statistiques disponibles en particulier l'indicateur Eurostat agrègent en effet, dans des conditions qui doivent être claires, faute de quoi la confusion s'accroît, trois types de phénomènes : les écarts proprement dits de salaire ; le nombre d'heures travaillées pendant une période d'activité et par conséquent le temps partiel ; les conséquences des interruptions d'activité pour divers motifs, dont l'éducation des enfants, ces interruptions pouvant prendre plus ou moins d'ampleur selon la durée et le niveau d'indemnisation des congés parentaux, maternités et paternités.

En février 2017, les chiffres d'Eurostat pour les 28 pays de l'Union Européenne sont les suivants (Eurostat, « Gender Statistics, Statistics explained » [http://ec.eur.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_statistics\\_Table2.PNG](http://ec.eur.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics_Table2.PNG)) :

- Le gender pay gap est de 37,4%
- Le gender hour's gap est de 30,5 %
- Le gender employment rate gap est de 32,1%

En février 2017 pour la Belgique :

- Le gender pay gap est de 18.1%
- Le gender hour's gap est de 47,6 %
- Le gender employment rate gap est de 34,3 %

Un autre rapport va dans le même sens « The enforcement of the principle of equal pay for equal work or work of equal value » d' European network of legal experts in gender equality and non-discrimination ([ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc\\_id=48052](http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48052)).

C'est pourquoi pour cerner la réalité de ce « pay gap », il doit être corrigé ou affiné par d'autres indicateurs et données ce que ne manque pas de relever le Comité Européen des Droits Sociaux (Conclusions 2016, Belgique, Egalité des Chances, p. 82).

L'indicateur sur lequel se fonde le gouvernement est calculé sur la base des salaires horaires et ne révèle donc pas les inégalités de salaires liées au fait que les femmes sont beaucoup plus souvent cantonnées dans des emplois à temps partiel que les hommes. C'est pourquoi l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes lui a adjoint un autre indicateur, soit l'écart salarial basé sur les salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel. Il est bien plus élevé : 20,6 % (IEFH, Ecart salarial, Rapport 2017, p. 8 ; <http://www.emploi.belgique.be/ecartsalarial2017.aspx>).

Relativement à cet indicateur, une stagnation est observée ces dernières années.

Le gouvernement belge ne peut remettre en cause le fait que : « L'écart salarial s'explique donc également en grande partie par le travail à temps partiel, pour lequel il est constaté toujours une surreprésentation des femmes. 46,2% des travailleuses travaillent à temps partiel, contre 10,1% des travailleurs. À l'heure actuelle, les inégalités salariales entre travailleurs à temps plein (principalement des hommes) et les travailleurs à temps partiel (principalement des femmes) restent donc importantes (22%) et nous observons une stagnation ces dernières années » (IEFH et SPF Emploi, travail et concertation sociale, Rapport 2015, p. 63, <http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/83%20%20Rapport%20Ecart%20salarial%202015>).

Faut-il rappeler que, dans près de la moitié des cas, le travail à temps partiel n'est pas choisi mais contraint.

La Fédération Générale du Travail de la Belgique, FGBT, s'alarme dans un communiqué de presse sur « Femmes et hommes sont-ils égaux ? En 2017, l'écart salarial est encore de 20 % »: « En termes de salaires horaires des travailleurs à temps plein, nous constatons que l'écart salarial f/h retombe à 5%. Il a diminué de 2/3 en 14 ans, mais existe toujours. Ce qui est alarmant, c'est qu'au niveau des salaires mensuels, l'écart salarial n'a diminué que de 6% en 14 ans et a même stagné par rapport aux deux années précédentes. La raison principale est le travail à temps partiel »

(<http://www.fgtb.be/-/femmes-et-hommes-sont-ils-egaux-en-2017-l-ecart-salarial-est-encore-de-20->).

- **L'effet des congés parentaux :** Le gouvernement belge ne procède pas non plus à une analyse des effets sur le « pay gap » de ses choix en matière de durée et d'indemnisation des congés parentaux, il n'a pas adopté de mesures visant à promouvoir l'allongement de la durée de congé parental effectivement pris par les pères. Les études révèlent pourtant que l'allongement des congés des pères constitue une réponse alternative importante aux formes classiques de lutte classique contre les discriminations salariales (OECD, Policy Brief, March 2016 ; <https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>).

Il ressort d'études récentes dont l'OCDE qu'il existe un lien entre la durée des congés de maternité et de congé parental payés et la hauteur de l'écart salarial (<https://www.nytimes.com/2017/05/13/upshot/the-gender-pay-gap-is-largely-because-of-motherhood.html>). Or la Belgique offre une durée moins importante de congé de maternité et du congé parental, payés que les autres pays de l'OCDE 32,3 semaines contre une moyenne de 55,2 semaines pour les pays de l'OCDE en 2016.

Il suffit de se reporter aux pièces suivantes :

- Un graphique établit le lien entre la durée du congé parental rémunéré et l'écart salarial (<https://utopiayouarestandinginit.com/2014/11/09/the-link-between-paid-parental-leave-generosity-and-a-larger-gender-pay-gap/>)
- L'article de Thévenon et Solaz « Labour Market Effects of Parental Leaves Policies in OECD Countries », publié OECD Social, Employment and Migration Working



Papers No. 181, 2013 ; <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5k8xb6hw1wjf-en.pdf?expires=1512122805&id=id&accname=guest&checksum=0607E498F60AD5CC8648E59B0C051980> ; <http://paa2012.princeton.edu/papers/121481>

- L'étude de RAND en 2016 sur l'incidence des congés parentaux dont le congé paternel sur l'égalité salariale ([https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR1666.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1666.html))
- Les statistiques de l'OCDE 2016 sur la durée totale du congé de maternité et du congé parental payés en semaines confirment cette analyse (<http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54760&lang=fr>).

Le relativement bon score obtenu par la Belgique en matière d'écart salarial s'explique donc avant tout par la faible durée des congés payés de maternité et parental.

- **La mesure de l'écart salarial** est en outre calculée sur la seule base du salaire mensuel, sans prise en compte des avantages extra-légaux. Or, l'écart salarial au niveau des avantages extra-légaux est plus important que celui observé au niveau des salaires. Et l'Institut pour l'Égalité des Hommes et des Femmes de ce pays relève qu' « outre leur salaire, certains travailleurs perçoivent des avantages supplémentaires de la part de leur employeur, tels qu'une voiture de société ou un téléphone portable. En principe, ces avantages font partie du salaire, mais ils n'ont pas été repris dans l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires » (IEFH, Ecart salarial, Rapport 2017, p. 21 ; <http://www.emploi.belgique.be/ecartsalarial2017.aspx>).

Ces données une fois encore ne sont pas fiables. C'est un organisme public qui prouve l'absence de crédibilité à apporter aux statistiques car la part variable de la rémunération en est exclue, part massivement donnée aux hommes.

Exemples :

- Écart de 40 % en ce qui concerne les options sur actions
- Écart de 37 % en ce qui concerne les contributions patronales aux pensions complémentaires.

L'indicateur n'opère pas de distinction entre les secteurs public et privé. Il faut pourtant savoir que l'écart salarial est plus important dans le secteur privé que dans le secteur public (IEFH, *ibid.* pp.19 & svt).

Enfin les femmes sont sur représentées dans les catégories des salaires mensuels bruts à temps plein de moins de 2 500 € alors que le pourcentage d'hommes est plus élevé parmi les échelles salariales les plus élevées, à partir de 5 000 € (IEFH, *ibid.* p. 51).

- **Sur le cadre d'appréciation** : La Belgique affirme aussi que les unités techniques, ce qui aurait un effet correctif, désormais, sont regardées comme un cadre pertinent. Ce qui est mieux que dans plusieurs autres pays mais le concept d'unité technique est difficile à cerner, le champ d'application de la réglementation paraît du coup bien restreint. Dans un cas, rien pour les salariés des sous-traitants ; dans l'autre, peut-être quelque chose, mais

quoi ? Les observations présentées reconnaissent en outre que la règle précitée est récente, et ne peut donc être évaluée. Aucune programmation pour les effets dans le temps n'est envisagée.

On note que rien n'est dit sur les contrôles d'application des rapports des entreprises et les sanctions y afférentes. De même la taille de l'entreprise est un cadre d'appréciation important et le champ reste entier dans de nombreuses entreprises non comprises dans les dispositions légales en matière d'égalité salariale.

D'autres variables essentielles n'ont pas été prises en compte dans les observations de la partie défendante, bien qu'elles le soient par les travaux conduits depuis 40 ans par l'OIT.

Pour évaluer un travail, on ne peut se passer de grilles d'évaluation prenant en compte les classements neutres et viser :

- Les problèmes liés aux choix des critères d'évaluation et à leur appréciation
- Les problèmes liés à l'omission de certains critères
- Les problèmes liés à la surévaluation de certains éléments
- Les problèmes liés au jeu des niveaux et pondération des critères
- Les problèmes liés au manque de transparence du processus d'évaluation
- Les problèmes liés aux progressions de carrière selon les filières de l'emploi

Des biais de discrimination indirecte ont été mis en évidence dans les méthodes d'évaluation et de classification des emplois mais rien n'est fait pour les inclure effectivement dans les politiques : Hors les méthodes d'évaluation et de classifications retenues ne peut pas apparaître :

- Les critères utilisés pour évaluer les emplois
- L'application de ces critères dans la pesée et la cotation des emplois.

Par exemple, la responsabilité reconnue dans un emploi est souvent financière ou d'encadrement hiérarchique. Mais d'autres responsabilités existent qui ne sont pas retenues comme la responsabilité vis à vis de personnes non subordonnées, vis à vis de produits, de la confidentialité de données. Ou la résolution de problèmes n'est ni visible, ni de portée stratégique ou ce sont des blocages quotidiens à résoudre, exemples évacués des classifications. On a déjà évoqué la charge physique ou nerveuse, on peut y ajouter la polyvalence demandée aux postes de femmes qui n'est pas prise en compte positivement contrairement à la spécialisation de postes de collègues masculins.

On sait ce qu'il faut faire, pourquoi ne le fait on pas ? Ces grilles proposées dans les divers plans à l'initiative des pouvoirs publics n'ont pas de caractère impératif.

Le Comité Européen des Droits Sociaux se reportera avec intérêt au Rapport 2016 de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes et SPF, Emploi, travail et concertation sociale, qui également prouve ces inégalités ([http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/lecart\\_salarial\\_entre\\_les\\_femmes\\_et\\_les\\_hommes\\_en\\_belgique\\_rapport\\_2016](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/lecart_salarial_entre_les_femmes_et_les_hommes_en_belgique_rapport_2016)).

L'approche intégrée dans toutes les actions transversales est exigée dans le cadre de la programmation 2015-2020 du Fonds Social Européen et de la Stratégie pour l'égalité entre les Femmes et les Hommes du Conseil de l'Europe pour la période 2014-2017 à laquelle

l'État Défendeur a participé. Au vu des renseignements qu'il a fourni, a été établi le 19 octobre 2017 : « Les activités et mesures des Etats membres pour la réalisation des objectifs de la stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes » (<https://rm.coe.int/gec-2017-10-implementation-ge-strategy/168075df26> pp. 22 & svf).

La ségrégation sur le marché du travail est désormais identifiée, par secteurs, par professions, par taille de l'entreprise, par les écarts en les hauts et bas salaires, c'est un élément essentiel de lutte contre les discriminations et les inégalités de salaires. On connaît dans ce pays ces écarts, le plus important est de 33 % dans les transports aériens (IEFH, Ecart salarial, Rapport 2017, p. 45 ; <http://www.emploi.belgique.be/ecartsalarial2017.aspx>).

Par ailleurs, de l'aveu du SPF Emploi lui-même, « Le pourcentage de femmes qui gagnent plus de 5.000 euros bruts par mois dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, le secteur de la santé et le secteur socio-culturel est passé de 1,9% en 2006 à 5,7% en 2014. Les hommes restent toutefois le groupe le plus important dans cette catégorie et l'augmentation est également plus importante chez eux : de 5,8% en 2006 à 10,6 % en 2014. Nous sommes par conséquent encore loin d'arriver à une meilleure représentation des femmes dans les fonctions supérieures » (IEFH, Ecart salarial, Rapport 2017, n°15 p. 62 ; <http://www.emploi.belgique.be/ecartsalarial2017.aspx>).

- **La perte économique induite par les griefs** : Le manque à gagner de ces femmes est de 3,395 milliards d'euros en 2014 (ibid., n°14 p 62).

Si on additionne sur 10 ans, la dette vis à vis de ces femmes, leur perte effective et concrète juste en salaires, nous aboutissons à 33,95 milliards d'euros. Avec le montant des retraites perdues, les pertes de chances d'avoir une meilleure vie, de meilleurs soins, une meilleure éducation pour leurs enfants, de formations pour elles, c'est un désastre humain considérable.

Les inégalités de salaires sont telles que les femmes européennes ont travaillé en moyenne gratuitement du 3 novembre au 31 décembre 2017, les femmes belges ont cessé d'être payée du 8 décembre jusqu'au 31 décembre 2017 (<http://www.slate.fr/story/127622/infographie-ecart-salaires-europe>). Ces femmes apprécieront à leur juste valeur cette exploitation justifiée par l'État défendeur dans ses observations.

Le Comité Européen des Droits Sociaux constatera le grief fondé et déclarera UWE bien fondée en son action.

#### IV. LA SOUS REPRESENTATION DES FEMMES DANS LES POSTES DE DECISION

Il en va de l'accès des femmes aux postes de responsabilités et de la promotion d'une véritable égalité dans l'occupation de ces postes, comme de la suppression des écarts de rémunération. Les informations fournies à ce sujet par la plupart des pays pour abondantes qu'elles soient en terme d'énumération des institutions impliquées et des réunions organisées dans cette perspective, ne permettent pas d'apprécier jusqu'à quel point les

stratégies entreprises envisagées se proposent pour de bon d'être conclusives ou atteintes dans une proportion raisonnable dans un délai rapide.

#### **4.1. Les femmes dans les conseils d'administration**

Une analyse sur « La parité au sein des conseils, un enjeu de diversité » d'Ofi Management en 2016 montre que la Belgique est 10<sup>e</sup> des pays de l'UE sur cette question, (<http://www.morningstar.fr/fr/pro/api.aspx?path=cache/documentdownloads/files/8379/revisions/1/> ; p. 3).

La Belgique fait surtout valoir l'adoption de la loi du 28 juillet 2011 qui vise à garantir une présence d'au moins un tiers de chaque sexe au sein des conseils d'administrations des sociétés cotées en bourse et de certaines entreprises publiques autonomes.

L'Etat Défendeur n'indique pas pour quelles raisons le sexe sous représenté doit l'être de manière aussi inégalitaire, un tiers, et non pas de manière paritaire. La parité est le seul quota acceptable, de ce point de vue la loi n'est pas conforme aux exigences de la Charte Sociale.

Même si c'est un pas, ce n'est pas une réalité concrète et effective car la grande majorité des femmes ne travaillant pas dans des sociétés cotées en bourse sont exclues de ce dispositif ainsi qu'il a déjà été indiqué.

Le nombre de femmes dans les conseils d'administration ne correspond même pas aux exigences de la loi comme il se devrait en décembre 2017 : « En 2008, les conseils d'administration comptaient en moyenne de 8,2% de femmes; en 2012, ce pourcentage s'élevait à 12,7%, et en 2014 à 16,6%. La représentation des femmes a donc doublé en 6 ans. Ces résultats encourageants ne doivent pas nous faire oublier que nous sommes encore loin de l'objectif légal qui s'élève à un tiers » indique l'IEFH qui publie exceptionnellement un bilan de cette loi en 2016.

L'obligation d'achever la mise en place des quotas d'un tiers était fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2017 ou au 1<sup>er</sup> juillet 2017 selon l'année fiscale de l'entreprise considérée. Les entreprises les plus petites ont un délai étendu à 2019. L'évaluation de la loi n'a été prévue qu'en 2023, soit 12 ans après son adoption selon l'art. 6 de la loi ce qui est curieux. Pourquoi un tel délai, les femmes sont formées, des viviers de femmes compétentes existent.

L'État ne rapporte pas la preuve d'un contrôle effectif et d'une application concrète des sanctions en cas de non-respect de l'exigence de la présence d'au moins un tiers de chaque sexe dans les conseils d'administration. La sanction liée à la suspension des avantages financiers liés aux mandats des administrateurs a-t-elle déjà été appliquée ? Aucune information n'est donnée à ce sujet. Ni d'ailleurs sur le fait que ces femmes sont également moins bien rémunérées que leurs homologues masculins pour les mêmes mandats.

La loi est entrée en vigueur en ce qui concerne les entreprises cotées en bourse les plus importantes au 1<sup>er</sup> juillet 2017. Qu'en est-il ? Les entreprises se sont-elles conformées à la législation ? Un contrôle a-t-il eu lieu depuis ?

A l'évidence les progrès sont lents et très circonscrits tant aux entreprises les plus importantes de l'État défendeur, qu'aux seuls Conseils d'administration, ce qui relève là encore de la responsabilité de l'État défendeur comme également le soutient l'ETUC dans ses observations (§ 111 à 114) : « « Concerning the (under-)representation in decision-making positions within private companies this problem has only been addressed in more recent years. As developed in Part I.B.2. this is covered by Article 20 of the Charter. If there is not sufficiently clear and wide- ranging legislation and/or if the practice shows that this equality principle is not implemented sufficiently this leads from the point of view of the ETUC to finding a violation of Article 20 of the Charter.

a) Substance Statistical evidence (see above para. 99) shows that there is still an under-representation of women in decision-making bodies within private companies (and that even the 40% quota fixed by the national legislation is not reached). Even if there might be relevant legislation and even if the degree of representation of women would have increased it is not to be disputed that women are not sufficiently represented within these bodies.

From the point of view of the ETUC this illustrates that there is a violation of Article 20 of the Charter from the substantive perspective.

b) Procedure It would appear that there are no effective legislative measures in order to ensure the sufficient representation of women in decisions-making bodies within private enterprises. In practice, there is even less supervision and enforcement.

From the point of view of the ETUC this illustrates that there is a violation of Article 20 of the Charter also from the procedural perspective ».

Une loi existe ciblant les plus grosses entreprises, elle n'est même pas appliquée, et les actionnaires des entreprises renacent à nomme des administratrices. Le grief est fondé.

#### **4.2. La loi ne s'applique pas aux comités de direction**

Ce qui a déjà été exposé alors que le pourcentage de femmes y est encore moins élevé que dans les conseils d'administration, 16% en 2016 ((IEFH, Ecart salarial, Rapport 2017, p. 71 ; <http://www.emploi.belgique.be/ecartsalarial2017.aspx>) ;

IEFH, Communiqué de presse, 2016 [http://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/quotas\\_de\\_genre\\_dans\\_les\\_conseils\\_dadministration\\_des\\_entreprises\\_cotees\\_ou\\_en\\_est\\_on](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/quotas_de_genre_dans_les_conseils_dadministration_des_entreprises_cotees_ou_en_est_on)).

En 2014, près de la moitié des comités de direction ne comptait aucune femme, 47,8 % ce que relève l'IEFH « Sans grande surprise, les femmes sont très faiblement représentées au sein des comités de direction. En 2008, les femmes représentaient 7,4% des membres des comités de direction des entreprises cotées, en 2012, 9,6% et en 2014 12,1%. En parallèle, il semble également y avoir encore beaucoup de comités de direction exclusivement masculins. Ainsi, en 2014, près de la moitié, soit 47,8% des comités de direction ne comprenaient aucune femme, et 39,1% ne comptaient qu'une seule femme ( IEFH, Bilan de la loi de 2011, p. 16 ; [http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/87\\_-\\_premier\\_bilan\\_de\\_la\\_loi\\_du\\_28\\_juillet\\_2011\\_relative\\_aux\\_quotas\\_de\\_genre\\_dans\\_les\\_conseils\\_dadministration.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/87_-_premier_bilan_de_la_loi_du_28_juillet_2011_relative_aux_quotas_de_genre_dans_les_conseils_dadministration.pdf)).

« Un double plafond de verre et un mur d'enceinte « ainsi qu' « un plancher collant » sont les expressions imagées pour décrire les difficultés des femmes à être nommées dans des postes de décision dans les entreprises.

La réclamation collective doit être déclarée fondée en ses deux griefs.

## **V. SUR LES FRAIS ENGAGÉS**

S'agissant des demandes de couverture par l'État faisant l'objet d'une décision de non-conformité de sa politique à la Charte sociale des coûts exposés pour la conduite des réclamations collectives, la fin de non-recevoir opposée par l'ensemble des États défendeurs, et notamment par la Belgique, repose sur l'idée que le Comité Européen des Droits Sociaux n'est pas une juridiction de plein exercice, et, qu'aucune disposition explicite de la Charte ne prévoit cette couverture. Quand bien même ce n'est effectivement pas le cas, le remboursement des frais de justice qu'elles ont exposés à la partie gagnante, comme c'est la règle pour les affaires traitées par les juridictions nationales, serait conforme à l'esprit de la Charte Sociale.

Faute de quoi c'est une véritable dissuasion indirecte qui s'exerce à l'encontre des organisations à qui la procédure des réclamations collectives est théoriquement ouverte, à preuve la circonstance que si peu soient parvenues à en faire usage, quelque désir qu'elles en aient eu, pour avoir raison de nombre de violations notoires de la Charte, relevées ou non lors des campagnes de contrôles.

A quoi, il convient d'ajouter que les réclamations collectives devant le Comité Européen des Droits Sociaux s'apparentent à beaucoup d'égard aux recours pour excès de pouvoir contre des actes réglementaires dont on a à connaître dans un certain nombre de pays, les juridictions administratives ou exerçant des compétences parentes et que dans l'hypothèse où la requête d'une personne physique ou morale devant ces juridictions participant de ce contentieux est rejetée, il n'est pas prononcé de dépens aux bénéficiaires de la puissance publique. Seulement à titre exceptionnel, des amendes pour requêtes abusives. Aussi la demande de prise en charge des frais est maintenue.

## **VI. LA PRISE DE POSITION DU COMMISSAIRE AUX DROITS DE L'HOMME**

Il sera rappelé que l'ensemble des textes des divers piliers du Conseil de l'Europe déclinent l'égalité effective entre les femmes et les hommes, les Etats Membres ont adapté leur corpus législatif, les actions et stratégies, les recommandations et résolutions du Conseil de l'Europe vont dans ce sens.

L'Etat défendeur n'est pas assez précis dans ses réponses sur les deux griefs. C'est pourtant à l'État défendeur du fait de son adhésion à la Charte de donner des indications sur ce qui est fait dans son pays, des raisons de ces inégalités qui demeurent ancrées, de la sous représentation des femmes dans les postes de prises de décisions, de ces statistiques aléatoires, de ces plans qui n'aboutissent pas, de ce défaut de bilans et d'évaluations.

Il manque une volonté politique, une concrétisation effective des Etats défendeurs qu'attendent les femmes depuis tant et tant d'années.

Il n'est pas indifférent de faire état de la Déclaration de Nils Muiznieck, Commissaire aux Droits de l'Homme du Conseil de l'Europe, en date du 20 décembre 2017 intitulée «

L'égalité de genre dans le monde du travail en Europe n'est encore qu'une promesse lointaine » et libellée en ces termes :

« Cette année encore, dans les faits, les femmes en Europe auront travaillé pendant deux mois sans être payées en comparaison aux hommes. De plus, elles continuent d'être sous-représentées dans les instances de décision et les postes à responsabilité. C'est là une injustice flagrante et une violation des droits humains. Les États européens doivent prendre ce problème à bras-le-corps, de manière beaucoup plus énergique qu'ils ne l'ont fait jusqu'à présent », a estimé aujourd'hui Nils Muižnieks, Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, dans sa déclaration de fin d'année.

« Même si la situation varie d'un pays à l'autre, il est évident que les femmes sont victimes sur tout notre continent d'une inégalité de traitement et d'une inégalité des chances dans leur vie professionnelle. Il serait faux de croire que cette situation s'explique uniquement par la dynamique du marché du travail. En effet, la discrimination, directe ou indirecte, que subissent les femmes dans ce domaine résulte d'attitudes sociales profondément ancrées qui maintiennent les femmes dans un rôle subordonné. Pour s'attaquer à ce problème, les États membres du Conseil de l'Europe doivent par conséquent adopter une approche globale, qui implique aussi bien de réviser la législation que de mettre en œuvre des mesures politiques, culturelles et économiques », a ajouté le Commissaire.

« Le rôle des autorités, en particulier des gouvernements et des parlements, est crucial. Les pouvoirs publics doivent donner l'exemple et appliquer pleinement les normes relatives à l'égalité de genre qui sont énoncées dans les traités internationaux et européens relatifs aux droits de l'homme. Parmi ceux-ci, **la Charte sociale européenne exige des États parties qu'ils garantissent le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale dans des lois dont la mise en œuvre doit être effective.** Cela suppose notamment de prévoir des sanctions appropriées et des voies de recours en cas de discrimination entre les femmes et les hommes au travail. Les autorités devraient se mobiliser davantage pour combler les écarts de rémunération entre les sexes tant dans l'administration publique que sur le marché du travail. Elles devraient également supprimer les obstacles qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes fonctions », a ajouté le Commissaire.

« **La situation actuelle n'est pas seulement préjudiciable pour les femmes et l'économie, elle est délétère pour la société dans son ensemble.** Même là où les inégalités salariales entre les femmes et les hommes diminuent, l'évolution se fait très lentement. Si les États n'accentuent pas leurs efforts maintenant, il faudra encore plusieurs décennies pour parvenir à la pleine égalité. Or, nous ne pouvons nous permettre d'attendre

aussi longtemps. **Les États européens doivent se montrer plus déterminés à honorer leur obligation de garantir l'égalité de genre dans le domaine de l'emploi »**

(<https://www.coe.int/fr/web/commissioner/-/gender-equality-in-employment-is-still-a-distant-promise-in-europe>).

**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 déclarer bien fondée dans son action University Women of Europe, UWE / Groupement Européen des Femmes diplômées des Universités, GEFDU
- En conséquence dire que le non respect par la Belgique de l'effectivité concrète d'un salaire égal pour un travail égal, semblable ou comparable entre les femmes et les hommes, ainsi que la sous représentation des femmes dans les postes de prises de décisions, méconnaissent 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
- En tirer toutes conséquences en fait et en droit
- Condamner en conséquence la Belgique à indemniser University Women of Europe, UWE / Groupement Européen des Femmes diplômées des Universités, GEFDU et son conseil, à hauteur en première approche de 10 000 €HT au titre du temps passé et des frais engagés par la présente procédure.

Sous toutes  
réserves



Le 3 janvier 2018