



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

21 décembre 2017

Pièce n° 5

**Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFDU) c.
République Tchèque
Réclamation n°128/2016**

**MÉMOIRE DU GOUVERNEMENT
SUR LE BIEN-FONDE**

Enregistrée au secrétariat le 3 novembre 2017

GROUPE EUROPÉEN DES FEMMES DIPLÔMÉES DES UNIVERSITÉS (GEFDU)
c. RÉPUBLIQUE TCHÈQUE



RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

OBSERVATIONS DU GOUVERNEMENT SUR LE BIEN-FONDÉ DE LA
RÉCLAMATION COLLECTIVE

**GROUPE EUROPÉEN DES FEMMES DIPLÔMÉES DES UNIVERSITÉS (GEFDU) c.
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE**

(n° 128/2016)

PRAGUE

3 NOVEMBRE 2017

1. Dans sa lettre du 20 juillet 2017, le Comité européen des Droits sociaux (le « Comité ») a informé le Gouvernement de la République tchèque (le « Gouvernement ») que la réclamation collective n° 128/2016 présentée par l'organisation non gouvernementale Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFDU) (l'« organisation réclamante ») contre la République tchèque avait été déclarée recevable le 4 juillet 2017. Le Comité invitait par conséquent le Gouvernement à présenter ses observations sur le bien-fondé de la réclamation collective en question.

EN FAIT

2. Le Gouvernement n'est pas d'accord avec le tableau simplifié que dresse l'organisation réclamante de la question très complexe de l'inégalité de rémunération des hommes et des femmes (l'« écart de salaire entre les femmes et les hommes ») et de la représentation des femmes aux postes de décision dans les entreprises privées. Il s'attachera ci-après à dissiper les contradictions et les inexactitudes qui marquent la réclamation collective en question dans la partie des présentes dédiée au bien-fondé de la réclamation collective.

EN DROIT

3. L'organisation réclamante avance en particulier que :

- malgré les obligations internationales et la législation nationale pertinente, il existe un écart de salaire entre les femmes et les hommes en République tchèque, et
- la proportion de femmes occupant des postes de décision est très faible dans les entreprises privées.

4. Dans sa décision sur la recevabilité du 4 juillet 2017, le Comité a conclu que la réclamation collective examinée était recevable en ce qui concerne le premier grief formulé au titre de l'article 4§3 de la Charte et en ce qui concerne le second grief formulé au titre de l'article 1^{er} du Protocole additionnel de 1988 (le « Protocole »). Dès lors, le Gouvernement se prononcera sur la réclamation collective uniquement sur la base de ces deux dispositions, sans analyser les obligations incombant à la République tchèque au titre d'autres dispositions de la Charte. Il ne se prononcera pas sur l'article 4§1 de la Charte, la République tchèque ne l'ayant pas accepté, ni sur les allégations tirées d'une violation de la Charte sociale européenne révisée, la République tchèque ne l'ayant pas ratifiée.

5. L'article 4§3 de la Charte est libellé ainsi :

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties contractantes s'engagent :

(...)

3. à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale ; »

6. L'article 1^{er} du Protocole est libellé ainsi :

« 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. »

I. PRÉTENDUE VIOLATION DE L'ARTICLE 4§3 DE LA CHARTE ET DE L'ARTICLE 1^{ER} DU PROTOCOLE EN CE QUI CONCERNE LE PREMIER GRIEF

7. En premier lieu, le Gouvernement fait valoir que si l'organisation réclamante, dans sa réclamation très dense, mentionne un grand nombre de données statistiques et de rapports émis par des organes de contrôle internationaux, il n'y a en définitive dans la réclamation quasiment aucun détail au sujet de l'acte ou de l'omission même de l'État sur le fondement duquel l'organisation réclamante estime que la République tchèque serait responsable d'une violation des dispositions considérées (voir a contrario Confédération française de l'Encadrement c. France, réclamation n° 56/2009, décision sur le bien-fondé du 23 juin 2010, § 7 et 48-52).

8. Compte tenu de la décision rendue le 4 juillet 2017 par le Comité sur la recevabilité de la réclamation du GEFDU (voir § 7 de la décision), le Gouvernement estime que, s'agissant du grief relatif à l'écart de salaire entre les femmes et les hommes, **la réclamation n'est recevable qu'en ce qui concerne les critiques portant sur les organes** chargés de contrôler la bonne exécution des obligations en matière de droit du travail, en particulier le Bureau public de l'Inspection du travail (l'« Inspection du travail »), les inspections régionales et le Défenseur public des droits. D'après l'organisation réclamante, ces organes font défaut en ce qui concerne l'égalité de rémunération des femmes et des hommes. Bien que l'organisation réclamante n'avance pas que la législation nationale n'est pas conforme à la Charte, elle indique toutefois que le cadre juridique national est inefficace dans les faits.

9. Le Gouvernement juge que les allégations formulées par l'organisation réclamante au sujet des actes et omissions de l'État sont simplistes et estime nécessaire de les commenter dans un contexte plus large. Il souhaite rappeler que le principe directeur pour la mise en œuvre des obligations internationales dans le domaine des droits économiques, sociaux et culturels, énoncé, entre autres, à l'article 2, paragraphe 1, du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels¹ et dans le préambule de la Charte, est le *principe d'un exercice progressif* des obligations en question. Le fait que, sur la base des données statistiques, la situation en matière d'écart de salaire entre les femmes et les hommes en République tchèque (ou un autre des 14 États membres du Conseil de l'Europe contre

¹ Voir également l'observation générale n° 3 (La nature des obligations des États parties) sur l'article 2, paragraphe 1, du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

lesquels une réclamation collective semblable a été présentée par l'organisation réclamante) montre que les circonstances méritent certainement une attention plus soutenue et des efforts supplémentaires de la part de l'État ne signifie pas en tant que tel que la République tchèque viole les dispositions pertinentes de la Charte ou du Protocole. Le Gouvernement estime que la réclamation collective ne fait pas état d'allégations clairement définies et n'analyse pas de manière plus poussée la situation en République tchèque à l'aide de la méthode d'évaluation de l'exécution des obligations d'un État en matière de droits économiques, sociaux et culturels². Il est donc d'avis qu'il n'appartient pas au Comité de remédier à ces lacunes de la réclamation.

10. Compte tenu de ce qui précède, la Comité doit uniquement examiner la question de savoir si les mesures déjà adoptées en la matière par les autorités publiques de la République tchèque sont suffisantes au regard de circonstances objectives et si la République tchèque, dans l'exécution des obligations lui incombant au titre de la Charte et du Protocole et dans le cadre de son dialogue à long terme avec le Comité au travers du système de rapports, agit de bonne foi et à la lumière de l'objet et du but de la Charte, comme le prévoit la règle générale d'interprétation énoncée à l'article 31, paragraphe 1, de la Convention de Vienne sur le droit des traités de 1969.

11. Dans ce contexte, le Gouvernement fait également observer qu'il a déjà, par le passé, mentionné plusieurs faits pertinents dans le cadre de son dialogue avec le Comité et que toutes ces informations sont entièrement accessibles au public. Le Gouvernement estime qu'il serait superflu d'examiner dans le détail les aspects y afférents, qui ne sont pas mentionnés par l'organisation réclamante dans sa réclamation. Le Gouvernement va malgré tout procéder à un examen limité de ceux-ci afin de clarifier et rectifier le tableau erroné dressé par l'organisation réclamante. Dès lors, compte tenu de la complexité de la question, le Gouvernement se concentrera ci-après sur les éléments suivants :

- (i) les obligations incombant à la République tchèque au titre des dispositions pertinentes de la Charte et du Protocole ;
- (ii) la base pour l'appréciation juridique de l'existence ou non d'une discrimination ;
- (iii) la situation en République tchèque et l'évaluation et la pertinence des données statistiques mentionnées par l'organisation réclamante ;
- (iv) la question de savoir si la République tchèque prend les mesures nécessaires pour parvenir à une rémunération égale pour un travail de valeur égale ;
- (v) les garanties juridiques nationales contre tout traitement en violation de l'article 4§3 de la Charte et de l'article 1^{er} du Protocole ; et
- (vi) les activités critiquées du Bureau public de l'Inspection du travail et du Défenseur public des droits.

(i) Sur les obligations prévues par les dispositions pertinentes de la Charte et du Protocole

12. Selon les propres termes du Comité, l'article 4§3 de la Charte consacre quatre

² Voir, par exemple, Fakuda-Parr, S., Lawson-Remer, T., Randolph, S., *Measuring the Progressive Realization of Human Rights Obligations: An Index of Economic and Social Rights Fulfillment*, Department of Economics working paper series 22, University of Connecticut (2008).

aspects. *Premièrement*, la législation d'un État doit prévoir des dispositions selon lesquelles les travailleurs de sexe masculin et féminin doivent recevoir la même rémunération lorsqu'ils accomplissent non seulement un travail égal, mais aussi un travail de valeur égale. *Deuxièmement*, les éventuelles clauses des conventions collectives ou des contrats individuels contraires à ce principe doivent être déclarées par la loi comme nulles et non avenues. *Troisièmement*, la protection de ce droit doit être assurée par des voies de recours adéquates. *Quatrièmement*, les travailleurs doivent être protégés efficacement contre toute mesure de rétorsion résultant de leur demande de bénéficier de l'égalité de rémunération (notamment protection contre le licenciement) (voir Conclusions VIII, Observation interprétative de l'article 4§3 de la Charte).

13. Conformément à l'Observation interprétative (Conclusions XIII-5) du Comité sur l'article 1§2 et l'article 4§3 de la Charte ainsi que l'article 1^{er} du Protocole, ces trois articles entraînent les obligations suivantes : a) l'obligation d'inscrire les droits en question dans la législation ; b) l'obligation de prendre des mesures d'ordre juridique propres à garantir l'effectivité des droits en question ; c) l'obligation de définir des politiques actives et de prendre des mesures pour les mettre en œuvre et, partant, d'assurer dans la pratique la jouissance des droits en question. S'agissant des deux premières obligations, elles concernent tout particulièrement l'obligation de mettre en place des garanties contre les mesures de rétorsion qui seraient prises par l'employeur, de faire porter la charge de la preuve à l'employeur et de prévoir la possibilité d'imposer des sanctions suffisamment dissuasives en cas de discrimination fondée sur le sexe. Le Gouvernement se prononcera ci-après en détail quant à chaque obligation.

Il ressort que les obligations susmentionnées de l'État peuvent être réparties en deux catégories, d'une part les obligations de *résultat* et d'autre part les obligations de *moyen*. L'obligation de résultat peut comprendre l'inscription des droits en question dans la législation et la prise de mesures d'ordre juridique propres à garantir l'effectivité des droits en question. Le Gouvernement souhaite rappeler que l'organisation réclamante elle-même mentionne l'inscription dans la législation nationale de l'obligation en question prévue par la Charte et ne fait pas valoir que les dispositions sont insuffisantes. Bien que le Gouvernement abordera également ci-après la question de savoir si l'État, en adoptant un cadre juridique adéquat, garantit aux personnes la possibilité d'obtenir une réparation effective devant une juridiction ou un autre organe compétent en cas de discrimination relative à une inégalité de rémunération, il s'arrêtera ensuite plus en détail, compte tenu de la nature et de l'ampleur des allégations avancées par l'organisation réclamante (voir paragraphes 7-11 ci-dessus), sur la mise en œuvre des obligations de *moyen*, c'est-à-dire les mesures en faveur d'un exercice progressif des droits prévus par les dispositions pertinentes de la Charte et du Protocole.

(ii) Sur la base pour l'appréciation juridique de l'existence ou non d'une discrimination

14. L'organisation réclamante soulève des objections relatives au traitement discriminatoire des femmes au regard de l'inégalité de rémunération des femmes et des hommes. Ce traitement discriminatoire est interdit par les dispositions susmentionnées tant de la Charte que du Protocole, qu'elles soient prises isolément ou combinées.

15. Conformément à la jurisprudence constante de la Cour européenne des droits de l'homme (la « Cour »), **pour qu'il y ait discrimination**, il doit y avoir une différence dans le traitement de personnes placées dans des *situations comparables* qui ne soit pas raisonnablement et objectivement justifiée. Autrement dit, si le traitement en question ne

concerne pas des personnes placées dans des situations comparables, aucune discrimination ne peut avoir eu lieu (voir *Carson et autres c. Royaume-Uni* [GC], n° 42184/05, § 83-90, CEDH 2010-II ; *Nylund c. Finlande* (déc.), n° 27110/95, partie B.2 de la partie « En droit », CEDH 1999-VI).

16. La question de savoir si le prétendu traitement inégal des femmes et des hommes, à savoir leur inégalité de rémunération, concerne des situations qui peuvent être objectivement considérées comme *comparables* est dès lors tout aussi essentielle pour les faits servant de base à l'appréciation du bien-fondé de la réclamation du GEFDU. Par conséquent, dans la partie qui suit le Gouvernement fera part de son opinion sur les faits dont l'organisation réclamante fait une appréciation très simplifiée en se basant sur des données statistiques. En effet, une analyse minutieuse des statistiques pertinentes fait clairement ressortir que la situation en matière d'*écart de salaire entre les femmes et les hommes* en République tchèque est bien plus complexe que celle décrite par l'organisation réclamante. L'État en est conscient et les mesures qu'il prend, loin de se limiter au cadre juridique, visent à lutter contre les problèmes structurels dans lesquels s'ancre la question de l'inégalité de rémunération des hommes et des femmes en République tchèque.

(iii) Sur la situation de la République tchèque et sur l'appréciation et la pertinence des données statistiques

17. Il est établi que l'*écart de salaire entre les femmes et les hommes* était, en 2015, de 22,5 % en République tchèque, au détriment des femmes.³ Toutefois, d'après des données actualisées obtenues auprès de l'Office tchèque des statistiques, en 2016 les salaires mensuels bruts moyens des hommes et des femmes s'élevaient respectivement à 30 842 couronnes tchèques (CZK) et 24 094 CZK⁴. Par conséquent, la différence entre les salaires moyens des femmes et des hommes était de 21,9 % en 2016, au détriment des femmes⁵.

18. Tout d'abord, il serait plus approprié, pour apprécier les différences de rémunération, de s'attacher à la différence entre les salaires médians puisqu'une médiane représente plus fidèlement le niveau de salaire de la majorité de la population. D'après les données de l'Office tchèque des statistiques, les salaires médians des femmes et des hommes s'élevaient respectivement à 21 461 CZK et 25 688 CZK en 2015. Par conséquent, la différence entre les salaires médians des femmes et des hommes était de 16,5 %, au détriment des femmes, différence bien inférieure à celle obtenue avec les salaires moyens⁶.

19. Par ailleurs, s'agissant de la différence entre les salaires moyens des femmes et des hommes, il y a lieu de relever que cette différence n'est pas due à une discrimination directe liée au salaire (violation du droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale) mais à des facteurs structurels, en particulier la ségrégation horizontale du marché du travail qui réside, entre autres, dans une forte concentration d'hommes ou de

³ Voir <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plu gin=1>.

⁴ Le taux de change officiel déclaré par la Banque nationale tchèque le 3 novembre 2017, c'est-à-dire à la date de rédaction des présentes observations, est de 1 EUR pour 25,650 CZK.

⁵ Pour de plus amples détails, voir

<https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002164435.pdf/16d703e1-3681-408b-826c-a3157dc184ee?version=1.1>.

⁶ Pour de plus amples détails, voir les statistiques de l'Office tchèque des statistiques « *Focus on Women and Men – 2016* » [gros plan sur les femmes et les hommes – 2016] et les tableaux 4 à 35 « *Average gross monthly earnings and medians of earnings* » [rémunérations mensuelles brutes moyennes et rémunérations médianes], disponibles en anglais à l'adresse suivante : <https://www.czso.cz/csu/czso/4-labour-and-earnings-tno0fqpxys>.

femmes sur un secteur donné du marché du travail ou dans des professions données décrites ci-après.

Comme indiqué ci-dessus, toutefois, il y a uniquement discrimination lorsqu'il y a une différence dans le traitement de personnes placées dans des *situations comparables* qui n'est pas raisonnablement justifiée. Dès lors, en cas de discrimination liée à la rémunération, il ne peut y avoir discrimination que lorsque des personnes perçoivent une rémunération différente pour un travail égal ou de valeur égale. Puisque les salaires moyens pris dans leur ensemble et le salaire médian pour l'ensemble des femmes et des hommes de la République tchèque couvrent les salariés de tous les postes et de tous les secteurs du marché du travail, on ne peut conclure de manière simplificatrice que les femmes de la République tchèque sont confrontées à une discrimination directe en matière de rémunération.

20. Le Gouvernement fait observer certaines caractéristiques sont attachées à la représentation traditionnelle des hommes et des femmes dans différents secteurs du marché du travail. Comme le montrent les données de l'Office tchèque des statistiques, il y a par exemple une grande majorité de femmes dans le secteur de l'enseignement ; en 2015, 239 000 femmes et seulement 67 000 hommes travaillaient dans ce secteur, tandis que dans le secteur de la santé et de l'aide sociale, il y avait 263 000 femmes pour 61 000 hommes⁷. Dans les deux cas, il s'agit de secteurs où le niveau de salaire est traditionnellement bas. En 2015, les salaires moyens dans le secteur de l'enseignement et dans celui de la santé et de l'aide sociale s'élevaient respectivement à 25 728 CZK et 26 971 CZK⁸. Il convient d'ajouter que dans ces deux secteurs, une proportion importante des salariés est constituée de personnes ayant suivi un enseignement universitaire de niveau master ou ayant suivi un enseignement supérieur ou de niveau licence, de sorte que ces groupes sont naturellement, lorsque les salaires moyens sont ventilés par niveau d'enseignement, ceux ayant le revenu le plus élevé. On peut conclure des données du Ministère du travail et des affaires sociales que la rémunération moyenne des personnes employées dans le secteur privé ayant suivi un enseignement de niveau master ou ayant suivi un enseignement supérieur ou de niveau licence était respectivement de 48 190 CZK et de 32 775 CZK en 2015⁹. Dans le secteur public, cette rémunération moyenne s'élevait respectivement à 35 940 CZK et à 29 421 CZK¹⁰. Il est évident que le niveau de salaire dans le secteur de l'enseignement et dans le secteur de la santé et de l'aide sociale, dans lesquels les femmes sont beaucoup plus représentées que les hommes, est largement inférieur à la rémunération moyenne nationale des personnes ayant suivi un enseignement supérieur.

21. On constate par ailleurs que dans l'industrie manufacturière, la proportion d'hommes est bien plus élevée ; en 2015, 835 000 hommes et seulement 450 000 femmes y

⁷ Pour de plus amples détails, voir les statistiques de l'Office tchèque des statistiques « *Gender: Labour and earnings – data* » [hommes-femmes: le travail et les rémunérations – données] et le tableau 4.1 « *Employees and Entrepreneurs by selected Characteristics, averages 2015* » [salariés et entrepreneurs par caractéristiques choisies, moyennes pour 2015], disponibles en anglais à l'adresse suivante : https://www.czso.cz/csu/gender/2-gender_pracemzdy.

⁸ Pour de plus amples détails, voir les statistiques de l'Office tchèque des statistiques « *Wages – time series* » [salaires – séries chronologiques] et le tableau « *Average gross monthly wage by activity of CZ-NACE* » [salaire mensuel brut moyen par activité de la NACE tchèque], disponibles en anglais à l'adresse suivante : https://www.czso.cz/csu/czso/pmz_ts.

⁹ Pour de plus amples détails, voir le système d'information sur les rémunérations moyennes, année 2015, domaine des salaires, disponible à l'adresse suivante : <http://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv/2015.aspx>.

¹⁰ Pour de plus amples détails, voir le système d'information sur les rémunérations moyennes, année 2015, domaine des traitements, disponible à l'adresse suivante : <http://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv/2015.aspx>.

travaillaient¹¹. En 2015, le salaire moyen dans ce secteur s'élevait à 26 857 CZK, un montant plutôt élevé compte tenu du fait que la majorité des postes de l'industrie manufacturière ne sont pas aussi exigeants en ce qui concerne le niveau d'enseignement des travailleurs. En 2015, les salaires moyens des personnes employées dans le secteur privé ayant suivi un enseignement primaire ou un enseignement primaire inachevé ou ayant suivi un enseignement secondaire sans obtenir leur brevet s'élevaient respectivement à 18 647 CZK et à 21 609 CZK¹². Lorsque l'on compare les rémunérations moyennes des personnes ayant un niveau d'enseignement moins élevé, on constate que la rémunération dans l'industrie manufacturière, secteur traditionnellement masculin, est très élevée.

22. Les données sur les salaires moyens des femmes et des hommes doivent donc être interprétées dans un contexte plus vaste, notamment celui de la ségrégation horizontale du marché du travail évoquée ci-dessus. Dès lors, le Gouvernement estime que de simples informations sur les salaires nominaux moyens des hommes et des femmes pour une année donnée, telles qu'elles sont avancées par l'organisation réclamante, ne constituent pas une base pour comparer l'égalité d'un travail avec un autre ou l'égalité de valeur d'un travail avec un autre, et que ces informations ne sauraient donc servir de base pour conclure qu'il existe à l'égard des femmes une discrimination en matière de rémunération.

(iv) Sur la question de savoir si la République tchèque prend les mesures nécessaires pour parvenir à une rémunération égale pour un travail de valeur égale

23. Il faut tout d'abord relever que l'actuel Gouvernement est conscient des différences entre la rémunération moyenne des femmes et celle des hommes et que, conformément à son manifeste, il considère le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou comparable comme étant l'une de ses priorités dans le domaine de l'égalité des femmes et hommes¹³. Le Gouvernement a approuvé, dans sa résolution de novembre 2014, la Stratégie du Gouvernement en faveur de l'égalité des femmes et des hommes en République tchèque pour 2014-2020 (la « Stratégie »), également mentionnée par l'organisation réclamante à la section 4.3. de la réclamation. La Stratégie est le principal cadre pour l'application de la politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en RC et qualifie de priorité sociale la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle définit neuf domaines stratégiques assortis d'objectifs à atteindre d'ici à 2020, notamment l'égalité des sexes sur le marché du travail et dans les entreprises dans lesquelles l'*écart de salaire entre les femmes et les hommes* est mis en évidence comme étant l'un des problèmes. Les principaux objectifs dans ce domaine de la Stratégie sont notamment de renforcer l'indépendance des femmes et des hommes dans l'économie, de renforcer la situation économique des femmes, de ramener l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à la moyenne constatée dans l'UE et d'atteindre un taux d'emploi de 65 % pour les femmes¹⁴.

¹¹ Pour de plus amples détails, voir les statistiques de l'Office tchèque des statistiques « *Gender: Labour and earnings – data* » [hommes-femmes: le travail et les rémunérations – données] et le tableau 4.1 « *Employees and Entrepreneurs by selected Characteristics, averages 2015* » [salariés et entrepreneurs par caractéristiques choisies, moyennes pour 2015], disponibles en anglais à l'adresse suivante : https://www.czso.cz/csu/gender/2-gender_pracemzdy.

¹² Pour de plus amples détails, voir le système d'information sur les rémunérations moyennes, année 2015, domaine des salaires, disponible à l'adresse suivante : <http://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv/2015.aspx>.

¹³ Pour de plus amples détails, voir le document sur les priorités du Gouvernement de la République tchèque, disponible en anglais à l'adresse suivante : <http://www.vlada.cz/en/media-centrum/dulezite-dokumenty/policy-statement-of-the-government-of-the-czech-republic-116171/>.

¹⁴ Pour de plus amples détails, voir le document sur la Stratégie, disponible en anglais à l'adresse suivante :

24. Dans le cadre de la Stratégie, le Gouvernement approuve chaque année des Mesures actualisées relatives aux priorités et politiques du Gouvernement en matière de promotion de l'égalité des sexes (les « Mesures actualisées »). Les Mesures actualisées de 2017 comportent des mesures importantes en ce qui concerne l'enseignement, la promotion d'outils de politique active visant à soutenir l'emploi des groupes défavorisés sur le marché du travail, le contrôle et la conservation de statistiques anonymisées sur le niveau de traitement des femmes et des hommes travaillant pour l'administration publique à différents échelons, ventilées par sexe, et l'accès à la transparence en matière de rémunération¹⁵.

25. La mise en œuvre par le Ministère du travail et des affaires sociales d'un projet intitulé « 22% k rovnosti » [22 % pour atteindre l'égalité] constitue l'un des éléments importants des activités menées par le Gouvernement pour lutter contre les inégalités économiques entre les hommes et les femmes. Ce projet vise précisément à réduire la différence entre le salaire des femmes et celui des hommes. En particulier, l'objectif est de diminuer l'écart de salaire entre les femmes et les hommes, de prévenir la discrimination en matière de rémunération et d'obtenir le respect de la loi dans les faits en coopération avec l'Inspection du travail, en reliant entre eux les principaux acteurs afin de faire évoluer la situation actuelle qui est peu satisfaisante, de sensibiliser au problème et à sa complexité et de proposer et tester des outils et des politiques innovants pour lutter contre le problème. Le projet, doté d'une enveloppe de 85 millions CZK, comprend notamment des mesures systémiques, comme un plan d'action pour lutter contre l'inégalité de rémunération, une proposition de loi pour soutenir les employeurs qui encouragent l'égalité de rémunération des femmes et des hommes, une campagne de sensibilisation intitulée « Rovná odměna » [Égalité de rémunération] (voir www.rovnaodmena.cz) et la transformation du système Logib (logiciel suisse qui analyse les inégalités en matière de rémunération dans les entreprises). Le projet prévoit également plusieurs analyses.

Pour commencer, le 1^{er} novembre 2017, l'analyse intitulée « Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání » [différences actuelles de rémunération entre les femmes et les hommes en République tchèque : analyse approfondie des statistiques et comparaison sur le plan international] a été publiée et est considérée comme une analyse statistique unique (au moins dans le contexte européen) dans le domaine en question. Sont par ailleurs prévus une analyse des données du Système d'information sur les rémunérations moyennes, un sondage d'opinion sur l'égalité de rémunération et une analyse des causes et des processus qui conduisent à un écart de salaire entre les femmes et les hommes en République tchèque. D'autres réalisations sont prévues dans le cadre du projet, dont une méthode à l'intention des inspections du travail régionales et des bureaux du travail. Le Défenseur public des droits participe activement à l'élaboration de la méthode, et, en sa qualité d'observateur, aux inspections pilotes des services régionaux de l'Inspection du travail.

26. Comme mentionné ci-dessus, les différences entre les salaires moyens des femmes et des hommes sont dues à divers facteurs structurels. Le Gouvernement a donc adopté plusieurs mesures visant ces causes structurelles.

27. L'une des causes structurelles expliquant la différence importante entre les salaires moyens des femmes et des hommes est la faible participation des hommes à la vie de

http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Government_Strategy_for-Gender_Equality_2014_2020.pdf.

¹⁵ Pour de plus amples détails, voir le document sur les Mesures actualisées, disponible en tchèque à l'adresse suivante : <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Priority-2017.pdf>.

la famille (notamment un faible taux de congé parental). Un amendement à la loi n° 187/2006 sur l'assurance maladie¹⁶ a introduit une nouvelle allocation de soins postnatals pour les pères. Elle vise principalement à renforcer le lien entre l'enfant et les deux parents au cours des toutes premières semaines de vie de l'enfant, à soutenir les pères et les motiver à s'occuper de leur nouveau-né et à encourager les relations au sein de la famille. L'introduction de l'allocation pour soins postnatals pour les pères permettra aux hommes de s'occuper eux aussi de leur enfant en bas âge et de participer aux tâches domestiques mais également de développer leurs compétences parentales tout en préservant la sécurité de leur emploi et de leur rémunération.

28. L'une des autres mesures structurelles pour aligner les salaires moyens des femmes et des hommes est la promotion d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment une meilleure disponibilité des services de garde d'enfants. Dans ce domaine, le Ministère du travail et des affaires sociales soutient en particulier les groupes d'enfants et les micro-crèches¹⁷.

29. Le Gouvernement mène également des activités de sensibilisation en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (notamment l'élimination de l'inégalité de rémunération). Dans le cadre d'un projet financé par des subventions de la Norvège, le Bureau du Gouvernement de la République tchèque a lancé en novembre 2016 une campagne de sensibilisation intitulée « *To je rovnost!* » [C'est l'égalité !], destinée à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Au cours du premier semestre 2017, des spots télévisés ont ainsi été diffusés par le groupe de télévision public Česká televize et TV Nora, avec pour objectif de promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée (notamment la motivation des hommes à prendre un congé parental) et de prévenir les violences domestiques. La campagne « *To je rovnost!* » continue sur Facebook¹⁸ et sur le site internet dédié¹⁹, où des sujets liés à l'égalité des femmes et des hommes sont également mis en avant.

(v) Sur les garanties juridiques contre tout traitement en violation de l'article 4§3 de la Charte et de l'article 1^{er} du Protocole

30. Le Gouvernement est convaincu que le droit national prévoit un système complet de garanties du droit à une rémunération équitable, comme l'exigent l'article 4§3 de la Charte et l'article 1^{er} du Protocole. Conformément à ce deuxième article (voir Conclusions XIII-5, Observation interprétative des articles 1§2 et 4§3 de la Charte et de l'article 1^{er} du Protocole, paragraphe 3), l'ordre juridique tchèque dispose d'un système national stable et efficace en matière de recours qui permet l'exercice des droits en question.

31. L'organisation réclamante dresse une liste des dispositions légales à la section 4.3. de la réclamation. Dès lors, le Gouvernement se contentera d'ajouter à cet égard que le droit fondamental à une rémunération équitable est consacré par l'article 28 de la

¹⁶ Loi n° 148/2017.

¹⁷ Le projet pilote en faveur des micro-crèches, financé par le Fonds social européen, visant à créer et tester un nouveau type de garde pour les enfants à partir de six mois, en petit groupe de quatre enfants maximum, a été appuyé par l'appel à propositions n° 126 pour les régions de la République tchèque et par l'appel à propositions n° 127 pour Prague. Au total, 123 candidats ont répondu à ces deux appels à propositions. 72 projets ont été sélectionnés pour un financement, pour un montant total de 133 240 975,53 CZK.

¹⁸ Pour de plus amples détails, voir www.facebook.com/tojerovnost/?fref=ts.

¹⁹ Pour de plus amples détails, voir www.tojerovnost.cz.

Charte tchèque des droits et libertés fondamentaux, droit fondamental bien établi qui, en vertu de l'article 3, paragraphe 1, de ladite Charte, est garanti à chaque personne « *sans distinction de sexe, de race, de couleur de peau, de langue, de foi, de religion, de convictions politiques ou autres, d'origine ethnique ou sociale, d'appartenance à une minorité nationale ou ethnique, de patrimoine, de naissance ou de statut d'un autre ordre* ». Néanmoins, il est essentiel que l'organisation réclamante ne remette pas en question l'ordre juridique en tant que tel mais uniquement son application (voir l'extrait des conclusions de la Défenseure publique des droits et de l'Inspection du travail cité à la section 4.4. de la réclamation, ou encore la référence à la situation de la République tchèque pour la période allant du 1^{er} janvier 2014 au 1^{er} juillet 2015 dans le rapport de la Commission européenne intitulé *Aperçu des règles de l'UE et de leur transposition en droit national*).

32. S'agissant de l'effectivité du cadre juridique, en particulier en ce qui concerne les voies de recours contre un traitement discriminatoire fondé sur le sexe, le Gouvernement souhaite mentionner que la question de l'*écart de salaire entre les femmes et les hommes* et de la discrimination en matière de rémunération des femmes et des hommes en République tchèque est intrinsèquement liée à un petit nombre d'actions en justice pour violation de la Loi anti-discrimination au titre d'une inégalité de rémunération. Les raisons de cette situation sont complexes et comportent des aspects d'ordre juridique, sociologique et psychologique. Les facteurs susceptibles de contribuer à l'approche passive qu'adoptent les femmes victimes de discrimination face à l'introduction d'une action en justice doivent être considérés de manière combinée et non isolément. Il faut en particulier mentionner la difficulté à effectuer des comparaisons lors de l'appréciation de l'inégalité de la rémunération. Les personnes faisant l'objet de la comparaison ont, outre la variable « sexe », d'autres caractéristiques plus ou moins quantifiables (l'enseignement suivi, l'expérience pratique, la maîtrise de plusieurs langues, etc.).

33. À cet égard, le Gouvernement considère que les possibilités en matière de compensation et de sanction, la charge financière liée à une procédure judiciaire, les règles de prescription, l'absence de confiance dans le système judiciaire et la peur des représailles ou des mesures de rétorsion sont les principaux aspects concernés.

a) Possibilités en matière de compensation et de sanction

34. En ce qui concerne le cadre juridique national, le faible taux d'actions intentées pour discrimination au titre d'une inégalité de rémunération fondée sur le sexe peut avant tout s'expliquer par la peur que suscitent les possibilités restreintes en matière de compensation et de sanction. Toutefois, le Gouvernement est convaincu que cette peur n'est pas justifiée.

35. Des voies de recours spéciales contre la discrimination dans les relations de travail sont prévues à l'article 10, paragraphes 1 et 2, de la Loi anti-discrimination (Loi n° 189/2009), à savoir (a) l'injonction de cesser la discrimination, (b) la réparation des conséquences de l'acte discriminatoire et (c) la satisfaction équitable. Si ces voies de recours ne semblent pas suffisantes, en particulier au motif que la bonne réputation, la dignité ou le prestige social de la personne a été considérablement entamé du fait de la discrimination, cette personne a également le droit de réclamer (d) une compensation financière pour préjudice moral.

36. L'option privilégiée par le législateur est l'injonction de cesser la discrimination, qui consiste à s'abstenir de toute discrimination ou à empêcher la poursuite de la discrimination en procédant à des modifications organisationnelles ou en annulant le

licenciement à caractère discriminatoire. À cet égard, on peut mentionner l'exigence de protection contre les mesures de rétorsion tirée de l'article 4§3 de la Charte et de l'article 1^{er} du Protocole (voir paragraphe 12 ci-dessus) et déclarer que l'ordre juridique tchèque est doté de cette protection sous la forme de l'injonction de cesser la discrimination, puisque la Loi anti-discrimination considère qu'un mauvais traitement, une sanction ou un désavantage consécutif à l'exercice des droits prévus dans ladite Loi constitue une persécution, qui est elle-même une forme de discrimination.

37. La deuxième voie de recours possible est la réparation des conséquences de l'acte discriminatoire. En général, on peut dire que la façon de supprimer les conséquences de la discrimination dépend de la teneur, de la forme et de l'étendue de l'atteinte discriminatoire. La décision est la plupart du temps exécutée en application de l'article 351 du Code de procédure civile (Loi n° 99/1963), conformément auquel « *lorsque la décision à exécuter emporte une autre obligation, la juridiction inflige une amende pouvant aller jusqu'à 100 000 CZK à la personne responsable de la violation de ladite obligation* » et « *lorsque la personne responsable, malgré l'amende infligée, n'applique pas la décision à exécuter, la juridiction inflige, à la demande de la personne habilitée, d'autres amendes adéquates à la personne responsable jusqu'à ce qu'il soit mis fin à l'inexécution de la décision* ».

38. S'agissant de la satisfaction équitable, cette sanction se traduit généralement par une excuse ou une simple décision de la juridiction attestant de la violation du droit à l'égalité de traitement. Toutefois, il est important de mentionner qu'il est possible de réclamer une compensation financière pour préjudice moral au titre de l'article 10, paragraphe 2, de la Loi anti-discrimination lorsque les mesures non pécuniaires n'assurent pas une protection réelle et efficace au demandeur et ne sont, dans le même temps, pas dissuasives pour l'avenir (le Gouvernement renvoie encore une fois à l'obligation tirée de l'article 4§3 de la Charte et de l'article 1^{er} du Protocole).

Il convient également de rappeler l'article 15 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, à la lumière duquel il faut interpréter le recours indemnitaire prévu à l'article 10 de la Loi anti-discrimination. Dans le cadre de la pratique décisionnelle des juridictions tchèques, en particulier celle de la Cour suprême²⁰, une nouvelle approche a été adoptée pour les affaires de discrimination. Désormais, la nouvelle approche tient compte, conformément à la directive du Conseil susmentionnée, de l'interprétation de l'article 10, paragraphe 2, de la Loi anti-discrimination selon laquelle si la compensation pour préjudice moral dans les affaires de discrimination joue principalement un rôle de satisfaction, il est également nécessaire de considérer son rôle préventif et répressif. Cette interprétation récente de la nécessité du caractère effectif, proportionné et dissuasif de la sanction infligée donne naturellement lieu à une hausse des compensations octroyées dans la pratique.

D'après la toute dernière édition d'un commentaire réputé sur la Loi anti-discrimination, cette interprétation constante de l'article en question doit également tenir compte des dispositions générales du Code civil (Loi n° 89/2012) lors de la détermination du montant et de la forme de la compensation pour le préjudice moral causé par la discrimination (ou par une inégalité de rémunération des femmes et des hommes). Cette nouvelle approche devrait conférer plus d'autonomie aux victimes de discrimination quant à leurs perspectives en

²⁰ L'arrêt de la Cour suprême du 7 octobre 2009, dossier n° 30 Cdo 4431/2007, concernant le rôle préventif accessoire de la compensation pour préjudice moral.

matière de satisfaction équitable²¹.

39. Eu égard aux règlements actuels, à la doctrine juridique issue des opinions données par les universitaires et aux commentaires de la loi qui guident la pratique juridictionnelle ainsi qu'à l'interprétation constante de la loi par les instances judiciaires suprêmes, on peut estimer que les outils de compensation et de sanction proposés et garantis par le droit national sont suffisants.

b) Charge financière liée à une procédure judiciaire

40. La « réticence » des personnes concernées par une discrimination à faire valoir leur droit à une rémunération égale peut également être suscitée par la charge financière liée à une procédure judiciaire. En général, il est possible de demander une aide juridictionnelle gratuite, l'Association du barreau tchèque pouvant alors attribuer, pour les personnes en difficulté, un avocat qui ne pourra prétendre à aucuns honoraires ou uniquement des honoraires réduits et sera contraint d'accepter l'affaire ; lorsque la protection des intérêts de la partie l'exige, le juge qui préside désigne un représentant légal à la demande d'une personne remplissant les conditions d'exemption des frais de justice²².

Toutefois, les victimes de discrimination qui souhaitent engager une procédure civile ou une procédure devant une juridiction administrative n'ont pas besoin de faire appel à un avocat ; au titre de l'article 11 de la Loi anti-discrimination, elles peuvent faire appel à une personne morale qui traite des questions de discrimination et se faire représenter par celle-ci.

Le Défenseur public des droits fournit également une assistance méthodologique aux victimes de discrimination lors du dépôt des requêtes introductives motivées par une discrimination²³.

41. Lorsque l'on considère la charge financière due à la défense des droits des victimes de discrimination, les frais de justice ou les dépens qui s'ajoutent aux frais de représentation peuvent également peser. Jusqu'au 1^{er} octobre 2017, une requête introductive dans une affaire de discrimination était facturée 2 000 CZK, sauf si elle comportait une demande de compensation financière pour préjudice moral. Dans ce dernier cas, les frais de justice étaient calculés sur la base du montant réclamé : si celui-ci ne dépassait pas 200 000 CZK, les frais de justice s'élevaient à 2 000 CZK, s'il dépassait 200 000 CZK, les frais de justice s'élevaient à 1 % du montant en question²⁴. Ce cadre législatif résultait de modifications législatives ayant permis de réduire les frais de justice, auparavant élevés, devant être versés pour les actions engagées en vue d'une compensation financière pour préjudice moral. Qui plus est, suite à une modification de la Loi sur les frais de justice, en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2017, les frais de justice (expressément) liés aux actions engagées sur le fondement de la Loi anti-discrimination ont été fixés à 1 000 CZK seulement²⁵.

À cet égard, il convient de souligner la concordance des avis émis dans les commentaires

²¹ KÜHN, Zdeněk. *Article 10*. In: BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon* [la Loi anti-discrimination]. Deuxième édition. Prague : C. H. Beck, 2016, p. 369.

²² Voir article 30 de la Loi n° 99/1963 sur le Code de procédure civile.

²³ Voir l'article 21b de la Loi n° 349/1999 sur le Défenseur public des droits.

²⁴ Voir la Loi n° 549/1991 sur les frais de justice, rubriques 3 et 4 du barème.

²⁵ Ibid., rubrique 40 du barème.

et dans la jurisprudence quant au remboursement des frais de procédure. L'interprétation selon laquelle le remboursement intégral des frais de la procédure engagée à l'encontre du défendeur devrait être régulièrement accordé au demandeur au titre de l'article 142, paragraphe 3, du Code de procédure civile si le demandeur a succombé uniquement en ce qui concerne une partie de la compensation financière pour préjudice moral, lorsque la détermination du montant de la compensation est soumise à la discrétion de la juridiction, est conforme aux exigences de protection efficace des victimes de discrimination²⁶.

c) Règles de prescription

42. La question de la prescription peut, en raison de sa nature, également être perçue par une personne comme une contrainte pour le bon exercice de ses droits devant une juridiction, en dépit du fait que la prescription soit prévue par la loi et légitime. Néanmoins, dans le cas du droit à la protection contre la discrimination prévu à l'article 612 du Code civil, seul le droit à réparation du préjudice causé à **ces droits** est soumis à prescription. Cette approche des **réclamations de nature matérielle** (et donc également de nature pécuniaire) a été confirmée par la Cour suprême, qui renvoie au principe de sécurité juridique²⁷. Le Gouvernement est d'avis que cette approche est tout à fait légitime. Par ailleurs, il y a lieu de souligner que les autres réclamations susmentionnées pouvant être déposées par une personne victime d'une inégalité de rémunération ne sont pas soumises à prescription²⁸.

d) Manque de confiance dans le système judiciaire

43. On ne peut exclure qu'un certain niveau de méfiance dans le système judiciaire puisse être l'un des facteurs susceptibles de décourager les victimes de discrimination à faire valoir leurs droits devant les juridictions. L'absence de confiance dans les juridictions et le système judiciaire, comme indiqué dans une enquête Eurobaromètre²⁹ dans laquelle la République tchèque faisait partie des trois pays enregistrant le plus faible niveau de confiance dans le système judiciaire, est toutefois essentiellement liée à une méconnaissance générale des possibilités offertes par le système juridique et judiciaire ainsi que de son véritable fonctionnement.

44. Il ressort des statistiques figurant dans le tableau de bord 2017 de la justice dans l'Union européenne, qui donne un aperçu de la qualité, de l'efficacité et de l'indépendance du système judiciaire des États membres de l'UE et est un outil destiné à les aider à améliorer l'efficacité de leur système judiciaire, que la République tchèque fait partie des rares pays dans lesquels des efforts sont actuellement mis en œuvre pour réformer le système judiciaire sur le plan des règles de procédure, de l'administration des juridictions, du développement des technologies de l'information et de la communication, de la promotion des méthodes de règlement extrajudiciaire des litiges (REL), des frais de justice et de l'aide juridictionnelle. Il ressort également du rapport qu'en ce qui concerne la durée moyenne des procédures, la République tchèque arrive au 9^e rang et que la durée moyenne des procédures civiles contentieuses devant des tribunaux de première instance est inférieure à six mois ; il ressort par ailleurs que le système judiciaire de la République tchèque a recourt depuis longtemps à des technologies de l'information modernes pour communiquer avec les parties et que les

²⁶ Voir KÜHN, Zdeněk. **Article 10**, option citée à la note de bas de page 20.

²⁷ Voir arrêt de la Grande chambre de la Cour suprême du 12 novembre 2008, dossier n° 31 Cdo 3161/2008.

²⁸ Voir KÜHN, Zdeněk. **Article 10**, option citée à la note de bas de page 20.

²⁹ Eurobaromètre : Commission européenne. In : Commission européenne, sondage d'opinion [en ligne], [à la date du 25.09.2017], disponible à l'adresse suivante : <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion>.

dépôts électroniques sont possibles pour les juridictions de tous niveaux. Bien qu'il soit possible d'améliorer le système judiciaire de la République tchèque, il est évident que sa situation s'est progressivement améliorée. Ces conclusions sont attestées par les données mais aussi par la perception du public³⁰.

45. Pour finir, il convient de souligner que l'absence de confiance susmentionnée dans le système juridique et judiciaire n'est pas uniforme au sein de la population³¹. Ce sont en particulier les personnes de plus de 54 ans qui montrent cette méfiance, tandis que près de 90 % des personnes âgées de moins de 26 ans ne doutent pas du système judiciaire. Il s'agit du groupe d'âge qui définit la future perception du système judiciaire tchèque pour la prochaine décennie. La confiance dans le système judiciaire est également plus élevée chez les personnes ayant suivi un enseignement universitaire. Les données statistiques montrent qu'en République tchèque, les femmes, potentielles victimes de discrimination sur le marché du travail, représentent 61 % des personnes titulaires d'un diplôme universitaire³². On peut dès lors légitimement supposer que les femmes de cette catégorie, qui sont actives sur le marché du travail et d'âge productif, n'ont pas le sentiment que le système juridique de la République tchèque ne fonctionne pas et que, en tant que groupe potentiellement vulnérable à la discrimination, elles connaissent leurs droits et les possibilités qui en découlent.

e) Représailles et mesures de rétorsion

46. En ce qui concerne les menaces de représailles dans le cas où une personne victime de discrimination protège ses droits, qu'elle le fasse en personne ou par le biais d'un tiers, le Gouvernement connaît les obligations faites à l'État au titre de l'article 1^{er} du Protocole (voir paragraphe 12 ci-dessus) et fait observer que la Loi anti-discrimination rend compte de cette situation et considère qu'un mauvais traitement, une sanction ou un désavantage consécutif à l'exercice des droits prévus dans ladite Loi constitue une persécution, qui est elle-même une forme de discrimination.

47. Toutefois, il est essentiel de relever que conformément à l'article 346b, paragraphe 4, de la Loi n° 262/2006 (le « Code du travail »), il est interdit à l'employeur de sanctionner ou de désavantager son salarié de quelque manière que ce soit au motif que ce dernier cherche à obtenir réparation pour la violation de ses droits en matière de conditions de travail, notamment en matière de rémunération. Par ailleurs, conformément à l'article 16, paragraphes 1 et 2, du Code du travail, tout employeur a l'obligation d'assurer l'égalité de traitement de tous les salariés en ce qui concerne les conditions de travail et la rémunération, toute discrimination étant proscrite. L'Inspection du travail contrôle ensuite le respect de ces règles sur la base de l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la Loi n° 251/2005 (la « Loi sur l'Inspection du travail ») et peut infliger des sanctions pécuniaires pour des infractions ou des délits administratifs d'un montant de 500 000 CZK au titre d'une inégalité de traitement dans le domaine concerné.

³⁰ Pour de plus amples détails, voir <http://ec.europa.eu/justice/effective-justice/scoreboard>.

³¹ « *Češi se nesoudí kvůli času a důvěře v soudnictví* » [les Tchèques ne poursuivent pas en justice faute de temps et de confiance dans le système judiciaire]. In: *Česko se soudí: Nechceme se soudit* [en ligne], [à la date du 25.09.2017], disponible à l'adresse suivante : <http://www.ceskosoudi.cz/cesi-se-nesoudi-kvuli-casu-a-duvere-v-soudnictvi/>.

³² ŠPRINCOVÁ, Veronika. *Ženy a muži ve společnosti a rozhodování* [les femmes et les hommes dans la société et dans la prise de décision]. In: Fórum 50 % [en ligne], [à la date du 25.09.2017], disponible à l'adresse suivante : http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/zeny-a-muzi-vespolecnosti-a-rozhodovani.pdf.

Le salarié est également protégé contre tout licenciement arbitraire car il n'est pas possible de licencier une personne pour d'autres motifs que ceux précisés à l'article 52 du Code du travail. Le salarié peut alors engager une action en nullité du licenciement dans un délai de deux mois à compter de la prise d'effet de celui-ci (article 72 du Code du travail). Conformément à l'article 63 du Code du travail, lorsque le licenciement du salarié par l'employeur est entaché de nullité ou lorsque la cessation par l'employeur de la relation de travail avec le salarié, que ce soit avec effet immédiat ou pendant la période d'essai, est entachée de nullité, et que le salarié a informé l'employeur par écrit et sans délai qu'il insiste pour garder son emploi, la relation de travail du salarié est maintenue et l'employeur verse un salaire ou traitement compensatoire à son salarié. Ce salaire ou traitement compensatoire au sens de la phrase qui précède est dû au salarié (à hauteur de sa rémunération moyenne) à compter de la date à laquelle il a informé l'employeur qu'il souhaite poursuivre la relation de travail et jusqu'à la date à laquelle l'employeur permet au salarié de poursuivre l'exécution de ses tâches ou jusqu'à ce qu'il soit valablement mis fin à la relation de travail.

48. Il faut également mentionner l'injonction de cesser la discrimination prévue par la Loi anti-discrimination, qui peut être utilisée pour se défendre efficacement contre les mesures de rétorsion de l'employeur.

f) Conclusion

49. En conclusion, on peut certainement dire qu'outre la formation des avocats et la sensibilisation à la question qui nous occupe (voir ci-dessus et aux paragraphes 60-65 ci-après), il existe des mesures qui permettraient, *de lege ferenda*, de dynamiser davantage l'approche de la défense des droits des femmes victimes de discrimination. À l'heure actuelle, par exemple, l'introduction de l'action collective dans l'ordre juridique est à l'étude, mais aucune décision finale n'a encore été prise quant à la nature de ce dispositif. L'efficacité de ce dernier et sa constitutionnalité ont été mises en avant, et des propositions de théories générales de la loi devraient être rédigées par le Ministère de la justice d'ici fin 2017. On peut penser que le fait qu'une personne victime de discrimination ait la possibilité de se joindre « aisément » à une action collective puisse créer chez cette victime un effet psychologique essentiel à même d'influer positivement sur sa volonté de se tourner vers une juridiction et d'engager une procédure.

50. Une autre mesure possible pour conférer plus d'autonomie aux personnes victimes de discrimination en matière d'égalité de rémunération serait l'introduction de l'action d'intérêt public, dans le cadre de laquelle un organisme public – en République tchèque, il s'agirait probablement du Défenseur public des droits – serait habilité à engager une action, sous réserve de conditions légales, à l'encontre d'entités violant les droits d'un groupe donné de personnes. L'introduction de ce type d'action dans le système tchèque a été étudiée ces dernières années, mais en janvier 2017 un amendement à la Loi sur le Défenseur public des droits a été retiré. Cet amendement prévoyait entre autres l'introduction de l'action d'intérêt public pour les affaires de discrimination. Le retrait s'explique par l'absence de consensus entre les partis politiques de la Chambre des députés du Parlement de la République tchèque.

51. Bien que la situation en République tchèque ne soit pas parfaite et qu'il soit encore possible d'améliorer la législation et de lever des obstacles dans le combat difficile que mènent les femmes contre la discrimination en matière de rémunération, il y a lieu de conclure que le cadre juridique national pour la protection des personnes contre les actes de

discrimination en matière d'inégalité de rémunération des femmes et des hommes est cohérent, fonctionne bien et est suffisant et qu'il ne saurait constituer une violation par l'État de l'article 4§3 de la Charte et de l'article 1^{er} du Protocole.

Dans la partie qui suit, le Gouvernement exprimera brièvement son avis quant à l'Inspection du travail notamment, dont les activités dans le domaine des sanctions administratives pour violation des règlements du droit du travail relatifs à l'égalité de rémunération des femmes et des hommes doivent être considérées en relation avec les possibilités offertes aux personnes pour faire valoir leurs droits dans le cadre d'une procédure civile, comme décrit ci-dessus.

(vi) Sur les activités du Bureau public de l'Inspection du travail et du Défenseur public des droits

a) Activité de l'Inspection du travail

52. L'organisation réclamante affirme qu'en 2014, l'Inspection du travail a constaté une violation du principe de l'égalité de traitement dans 67 % des inspections qu'elle a réalisées, ce qui aurait donné lieu à 16 amendes [dans sa réclamation, l'organisation réclamante renvoie à la réponse faite en novembre 2015 par la République tchèque au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)]; l'organisation réclamante attribue principalement cette situation au fait que l'égalité de rémunération des femmes et des hommes n'est pas une priorité pour le Bureau public de l'Inspection du travail.

53. Le Gouvernement s'inscrit en faux contre cette allégation. Le contrôle de l'égalité de traitement et de la non-discrimination dans l'exercice du droit à l'emploi et des droits sur le lieu de travail fait partie des principales missions d'inspection, approuvées chaque année, de l'Inspection du travail. En 2014, ainsi, les deux objectifs clés en matière d'inspection étaient 1) le contrôle du respect des obligations en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination dans l'exercice du droit à l'emploi et 2) le contrôle de l'égalité de traitement et de la non-discrimination sur le lieu de travail ainsi que du respect de la protection des droits individuels des salariés. L'Inspection du travail a adopté et mis en œuvre des missions d'inspection clés similaires en 2015 et en 2016. En 2016, l'Inspection du travail a même mené deux campagnes d'inspection exceptionnelles axées sur l'égalité de rémunération des femmes et des hommes, tandis qu'en 2017, elle a dédié un objectif spécial en matière d'inspection à la question de l'égalité de la rémunération, qui prévoit la réalisation de quelque 160 inspections dans ce domaine³³.

54. Outre les données adressées en novembre 2015 par la République tchèque au CEDAW, le Gouvernement précise que les inspections se rapportaient uniquement à la discrimination dans l'exercice du droit à l'emploi. L'Inspection du travail a également effectué 197 autres inspections en 2014, axées sur l'égalité de rémunération des femmes et des hommes, au cours desquelles 41 cas de non-conformité ont été constatés et 6 amendes infligées pour un montant global de 245 000 CZK.

55. Au total, 413 inspections axées sur l'écart de salaire entre les femmes et les hommes ont été réalisées en 2016 auprès de 409 employeurs, dont 319 personnes morales et

³³ Pour de plus amples détails, voir http://www.suip.cz/_files/suip-1139bc84bfa79d7577ac722a0882c18b/rocni-program-kontrolnich-akci-suip-na-rok-2017.pdf.

90 personnes physiques. Sur le nombre total d'inspections, 107 inspections ont révélé une violation des principes de l'égalité de traitement et de non-discrimination, dont 45 se rapportant à une inégalité de traitement en matière de rémunération pour un travail de valeur égale.

56. Dans les faits, les inspections axées sur l'égalité de traitement et la non-discrimination sont surtout effectuées à la suite de demandes d'inspection, celles-ci orientant les inspecteurs vers les contrôles ciblés. En 2016, sur la totalité des 7 395 demandes d'inspection couvrant tous les domaines dans lesquels l'Inspection du travail est compétente en matière d'inspection, près de 5 000 inspections se rapportaient à une possible violation de la législation régissant les relations de travail et les conditions de travail, 393 concernaient le respect de l'égalité de traitement ou de la non-discrimination (soit 5,3 % du nombre total d'inspections), 318 ciblaient l'égalité de traitement et la non-discrimination sur le lieu de travail et 75 concernaient tout spécialement l'égalité de traitement et la non-discrimination dans l'exercice du droit à l'emploi.

57. S'agissant des autres activités dans ce domaine, il y a lieu de relever que l'Inspection du travail est un partenaire actif de la société civile dans des projets menés sur ce thème et qu'elle coopère également avec le Défenseur public des droits. On peut notamment mentionner les activités suivantes :

- a) formation spéciale des inspecteurs dans le domaine de l'égalité de rémunération des femmes et des hommes en coopération avec la société civile ;
- b) réalisation d'inspections axées sur cette question en cohérence avec la politique du Ministère du travail et des affaires sociales et suite à des discussions avec la Défenseure publique des droits (voir paragraphe 53 ci-dessus) : 34 inspections pilotes ont été effectuées en mai et juin puis en octobre et novembre 2016 ;
- c) partenariat clé avec le Ministère du travail et des affaires sociales dans le cadre du projet intitulé « 22% k rovnosti » [22 % pour atteindre l'égalité], qui inclut, outre l'Inspection du travail et le Ministère, le Défenseur public des droits et des experts réputés dans le domaine de l'égalité des sexes. Ce projet prévoit entre autres de pousser plus avant la formation des experts sur les questions d'écart de salaire entre les femmes et les hommes (pour de plus amples détails, voir le paragraphe 25 ci-dessus).

58. Dans le cadre de leur activité, les inspecteurs fournissent également des conseils juridiques gratuits dans environ 10 000 affaires chaque année.

59. Ainsi, les critiques formulées par l'organisation réclamante quant au laxisme dont ferait preuve l'Inspection du travail peuvent être clairement rejetées.

b) Activité du Défenseur public des droits

60. La Défenseure publique des droits estime également que la question de l'égalité de rémunération est très importante. En 2015 et 2016, le Bureau du Défenseur public des droits était le partenaire officiel de la campagne de sensibilisation « *Pozor na rozdíly v odměňování* » [Attention à l'écart de salaire], dont le principal objectif était de sensibiliser le grand public à la question de l'inégalité de rémunération. De nombreux débats avec le public,

des conférences, des discussions et des tables rondes ont été organisés dans toutes les régions de la République tchèque³⁴.

61. En 2015, la Défenseure publique des droits a amorcé la rédaction d'une méthode à l'intention des inspections du travail régionales, destinée à aider ces dernières à améliorer l'efficacité de leurs inspections dans le domaine de l'égalité de rémunération des femmes et des hommes. Cette méthode sera rédigée dans le cadre du projet « 22% k rovnosti » (voir paragraphes 25 et 57 ci-dessus), le Bureau du Défenseur public des droits étant un partenaire clé tant pour l'élaboration de la méthode que pour le projet tout entier.

62. En janvier 2016, la Défenseure a organisé une conférence internationale sur l'égalité de rémunération, intitulée « *Gender Pay Gap* » [L'écart de salaire entre les femmes et les hommes], et a publié le rapport y afférent³⁵.

63. La Défenseure publique des droits a également abordé cette question au sein du Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité (Equinet). En 2016, elle a participé à la rédaction d'un guide sur les affaires en matière d'égalité de rémunération (« *Equinet Handbook: How to build a case on equal pay* »)³⁶, et en septembre 2017, son Bureau a co-organisé à Brno un atelier international sur la façon dont les organismes européens de promotion de l'égalité doivent traiter les plaintes en matière d'inégalité de rémunération des femmes et des hommes³⁷. Les connaissances acquises dans le cadre de la coopération internationale ont récemment été partagées lors de l'atelier « *The Pay Gap – A Winning Case in Court* », co-organisé en octobre 2017 par la Défenseure publique des droits et l'organisation *Pro bono alliance* à l'intention notamment d'avocats et d'organisations à but non lucratif.

64. Au niveau individuel, la Défenseure publique des droits n'a examiné depuis 2009 que quelques affaires en matière d'écart de salaire pour aider des femmes victimes de discrimination dans le domaine de la rémunération³⁸. Comme indiqué ci-dessus, dans ce domaine les victimes ne font généralement pas valoir leurs droits malgré les voies de recours efficaces qui s'offrent à elles. La Défenseure publique des droits a abordé les causes et les conséquences de la sous-déclaration dans son rapport de recherche de 2015³⁹.

65. Compte tenu de ce qui précède, on peut encore une fois conclure que les critiques formulées à l'encontre de la Défenseure sur le sujet de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes sont tout à fait dépourvues de pertinence.

(vii) Conclusion

66. On peut conclure, compte tenu de toutes les activités menées par les autorités de l'État en ce qui concerne l'égalité de rémunération des femmes et des hommes et au vu du

³⁴ Pour de plus amples détails, voir <https://www.jetofer.cz/>.

³⁵ Le rapport est disponible en anglais à l'adresse suivante :

https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Knihovna/Sbornik_NORA_AJ.pdf.

³⁶ Voir <http://www.equineteurope.org/Equinet-Handbook-How-to-build-a-case-on-equal-pay>.

³⁷ Voir <http://www.equineteurope.org/Training-How-to-build-a-case-on-equal-pay>.

³⁸ Les affaires sont publiées sur le site ESO à l'adresse <http://eso.ochrance.cz/Vyhledavani/Search>. Les médias ont abondamment commenté l'affaire du médecin-chef du service de pédiatrie de l'hôpital Boskovice, qui toutefois n'a pas eu un dénouement heureux devant la justice. Voir la lettre du Défenseur (réf. 89/2012/DIS), disponible à l'adresse suivante : <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1918>.

³⁹ Le rapport du Défenseur public est disponible en anglais à l'adresse suivante :

https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/diskriminace_EN_fin.pdf.

cadre juridique cohérent et efficace visant à protéger le droit des personnes à une rémunération équitable pour un travail de valeur égale, que la République tchèque ne viole pas les obligations découlant des dispositions applicables de la Charte et du Protocole.

67. Dès lors, le Gouvernement propose au Comité de déclarer, en ce qui concerne le premier grief, qu'il n'y a pas eu en l'espèce violation de l'article 4§3 de la Charte et de l'article 1^{er} du Protocole (voir, mutatis mutandis, Finnish Society of Social Rights c. Finlande, réclamation n° 107/2014, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 6 septembre 2016, § 49-53).

II. PRÉTENDUE VIOLATION DE L'ARTICLE 1^{ER} DU PROTOCOLE EN CE QUI CONCERNE LE SECOND GRIEF

68. En ce qui concerne le second grief avancé par l'organisation réclamante, relatif à la faible proportion de femmes occupant des postes de décision dans les entreprises privées, le Gouvernement respecte la décision du Comité qui déclare ce grief recevable au vu de sa jurisprudence antérieure [voir Fédération européenne du personnel des services publics c. Italie, réclamation n° 4/1999, décision sur la recevabilité du 10 février 2000, § 12].

69. Toutefois, le Gouvernement fait valoir que les obligations qui incombent à l'État en sa qualité de responsable au titre du droit international des droits de l'homme ne sauraient exiger qu'il intervienne dans le secteur privé d'une manière qui outrepasserait le cadre juridique légitime et qui serait contraire aux principes d'un État démocratique libéral régi par la primauté du droit. La *sous-représentation* des femmes aux postes de décision dans les entreprises privées ne saurait, par exemple, être assimilée à un manquement de l'État à son obligation d'inspection du secteur privé ou à des pratiques qui sont illégales au niveau national ou qui contreviennent à première vue aux obligations internationales de l'État (voir a contrario Commission internationale de Juristes c. Portugal, réclamation n° 1/1998, décision sur le bien-fondé du 9 septembre 1999, § 23-44). Le Gouvernement est d'avis que cette interprétation de l'article 1^{er} du Protocole serait certainement contraire aux règles d'interprétation énoncées aux articles 31 à 33 de la Convention de Vienne sur le droit des traités de 1969.

Néanmoins, le Gouvernement communique ses observations sur le second grief, en particulier en vue de réfuter l'allégation de l'organisation réclamante selon laquelle l'État tchèque ne prend aucune mesure en la matière.

70. Tout d'abord, il y a lieu de relever que l'organisation réclamante n'a présenté aucune preuve à l'appui de son affirmation (voir section 4.5. de la réclamation collective) selon laquelle il n'y aurait, en République tchèque, aucune « femme CEO » au sein des plus grandes entreprises commerciales. Étant donné qu'il est difficile de trouver un véritable équivalent au poste de « CEO » au sein des entreprises tchèques (ce terme anglais étant habituel pour les entreprises évoluant dans un environnement d'affaires anglophone), il est simpliste d'avancer pareille allégation. Le poste de « *generální ředitel/ka* » [directeur général] serait comparable à celui de CEO, ce qui est toutefois impossible à contrôler sur le plan statistique en se basant sur des sources publiques puisque les informations sur les directeurs généraux ne figurent pas dans le Registre du commerce tchèque. Dès lors, l'affirmation de l'organisation réclamante selon laquelle la situation en République tchèque est insuffisante est plutôt trompeuse.

71. D'après l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

(EIGE), la proportion de femmes à la direction des plus grandes entreprises cotées de la République tchèque est de 7 %⁴⁰, tandis que les femmes représentent 17,1 % des membres de la direction élargie des plus grandes entreprises cotées de la République tchèque⁴¹. Plus de 37 % des membres des conseils de surveillance et plus de 17 % des membres des conseils d'administration des sociétés anonymes sont des femmes. Au sein des 250 plus grandes entreprises commerciales de la République tchèque, les femmes représentent 12,5 % des membres de tous les organes de gestion. La proportion de femmes dirigeantes au sein des sociétés anonymes non cotées est de 21,6 %⁴².

72. L'accroissement de la représentation des femmes aux postes de décision fait également partie des priorités en matière d'égalité des sexes du Gouvernement le plus récent, comme il l'a fait savoir dans son manifeste, et contrairement à ce qu'affirme l'organisation réclamante (voir section 4.3. de la réclamation), la promotion d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes faisait explicitement partie des volets prioritaires de la Stratégie. La Stratégie du Gouvernement formulait à cet égard plusieurs objectifs spécifiques. Le principal objectif est d'atteindre un niveau minimum de 40 % pour la représentation des femmes aux postes de décision dans le secteur public et le secteur privé, les objectifs spécifiques étant :

- a) l'adoption et l'application de mesures positives en faveur d'une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes aux postes de décision dans la sphère publique et la sphère privée ;
- b) l'élaboration d'un plan d'action en faveur d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de décision et sa présentation au Gouvernement de la République tchèque ;
- c) la détermination et le respect de règles objectives et transparentes pour la dotation en personnel des postes de décision dans la sphère publique et la sphère privée ; et
- d) le renforcement systématique des compétences des femmes pour les postes de décision.

73. Suite à la Stratégie et au manifeste, le Gouvernement a approuvé en juillet 2016 son Plan d'action en faveur de l'égalité de représentation des femmes et des hommes aux postes de décision pour la période allant de 2015 à 2018 (le « Plan d'action »)⁴³. Le Plan d'action constitue un document stratégique complet au niveau du Gouvernement de la République tchèque, tout spécialement axé sur le domaine en question. Le document décrit la situation actuelle en matière de représentation des femmes et des hommes aux postes de décision en République tchèque, notamment les obstacles qui entravent une représentation équilibrée des deux sexes dans ce domaine. Les principales missions définies par le Plan d'action sont :

- a) des missions générales visant à promouvoir la représentation équilibrée des

⁴⁰ Pour de plus amples détails, voir http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compex.

⁴¹ Pour de plus amples détails, voir http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compbm.

⁴² Pour de plus amples détails, voir <http://diverzita.cz/wp-content/uploads/2017/05/Index-zastoupen%C3%AD-%C5%BEen-ve-veden%C3%AD-2017.pdf>.

⁴³ Pour de plus amples détails, voir le Plan d'action disponible en anglais à l'adresse suivante : http://www.tojerovnost.cz/images/dokumenty/Action_Plan-Equal_Representation.pdf.

femmes et des hommes aux postes de décision ;

- b) des missions dans le domaine politique ;
- c) des missions dans le domaine de l'administration publique et d'autres institutions publiques ; et
- d) des missions dans le domaine des entreprises commerciales.

74. En matière de promotion de la représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de décision dans les entreprises commerciales privées, le Plan d'action prévoit :

- a) l'accroissement du nombre de femmes au sein des conseils de surveillance et des conseils d'administration des entreprises commerciales dans lesquelles l'État détient une participation, avec pour objectif d'atteindre progressivement d'ici 2020 un niveau minimum de représentation de 40 % au sein de ces organes grâce à l'adoption de nombreuses mesures spécifiques⁴⁴ ;
- b) dans le cadre de la mise en œuvre de la directive 2014/95/EU du Parlement européen et du Conseil, l'introduction d'une obligation de publication de données sur la proportion de femmes et d'hommes occupant des postes de décision dans les plus grandes entreprises commerciales et le partage régulier de ces données avec l'Office tchèque des statistiques ;
- c) la création de programmes ciblés dans le cadre des politiques de subvention en faveur du tutorat, de la mise en réseau et du développement des talents des femmes en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de décision dans les entreprises commerciales, y compris les jeunes entreprises de petite ou moyenne taille ; et
- d) la mise en œuvre d'activités afin de définir la *norme de l'entreprise ouverte à l'égalité des sexes* comme outil de motivation pour la promotion de l'égalité des sexes.

75. Le Gouvernement de la République tchèque encourage également l'égalité des sexes par le biais du programme de subvention du Bureau du Gouvernement de la République tchèque intitulé « *Soutien des activités d'utilité publique des ONG dans le domaine de l'égalité des sexes* » (pour 2016 et 2017, l'enveloppe du programme de subvention était de 7 millions CZK par an), un grand nombre des projets financés portant essentiellement sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de décision et sur la situation inégale des femmes et des hommes sur le marché du travail. Voici quelques exemples de projets financés en 2017 : « *Systematické odstraňování genderových stereotypů v praxi* » [éliminer systématiquement les stéréotypes sexistes dans la pratique] (Gender studies, o.p.s., une association d'utilité publique), « *Vzděláváním proti genderovým stereotypům* » [lutter contre les stéréotypes sexistes grâce à l'enseignement] (NESEHNUTÍ, z.s., une association déclarée), « *Hájíme práva žen v České republice* » [défendre les droits des femmes en République tchèque] (Česká ženská lobby, z.s., une association déclarée) et « *Čas na paritní demokracii – rovné zastoupení žen v politice* » [le temps de la parité démocratique est venu – égalité de représentation des femmes dans la politique] (Fórum 50 %, o.p.s., une association d'utilité publique).

⁴⁴ Ibid., chapitre 10, « *Tasks for the area of commercial companies* » [missions dans le domaine des entreprises commerciales], p. 80-84.

76. Compte tenu de ce qui précède, le Gouvernement propose que le Comité déclare qu'en l'espèce, la République tchèque ne viole pas les obligations lui incombant au titre de l'article 1^{er} du Protocole.

III. DEMANDE DE SATISFACTION ÉQUITABLE

77. L'organisation réclamante demande la somme de 10 000 EUR au titre des frais de sa représentation juridique par l'avocate Anne Nègre.

78. En cohérence avec la réponse du 28 avril 2017 adressée par le Président du Comité des Ministres au niveau des Délégués du Conseil de l'Europe au Président du Comité européen des Droits sociaux, fondée sur un examen approfondi de la question de l'indemnisation des frais encourus dans le cadre des procédures de réclamations collectives par le groupe de rapporteurs sur les questions sociales et de santé (GR-SOC) le 23 mars 2017, le Gouvernement relève qu'il n'existe aucun fondement juridique justifiant de faire droit à la demande de satisfaction équitable formulée par l'organisation réclamante, que ce soit au titre du Protocole additionnel à la Charte prévoyant un système de réclamations collectives ou dans le rapport explicatif du Protocole additionnel.

79. Toutefois, à supposer que ce fondement juridique existe, il serait nécessaire d'établir que ces frais ont été réellement exposés et sont d'un montant raisonnable (voir Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC v. France, réclamation n° 56/2009, décision sur le bien-fondé du 23 juin 2010, § 87-89 ; voir également l'arrêt de la Cour qui y est cité, *Nikolova c. Bulgarie* [GC], n° 31195/96, § 79, CEDH 1999-II). Ceci étant, la proposition de l'organisation réclamante est manifestement excessive et n'est étayée par aucun élément de preuve. Ajoutons par ailleurs que si la rédaction des réclamations collectives présentées simultanément à l'encontre de 14 autres États parties au Protocole additionnel à la Charte prévoyant un système de réclamations collectives a effectivement nécessité un certain effort, on ne manquera toutefois pas de remarquer que l'organisation réclamante demande la même somme dans toutes les procédures, sans fournir quelque explication que ce soit.

80. En tout état de cause, à supposer que le Comité déclare qu'il y a eu violation de la Charte ou du Protocole, le Comité n'a pas le pouvoir de statuer sur les frais de procédure ou d'octroyer toute autre compensation financière à l'organisation réclamante.

CONCLUSION GÉNÉRALE

PROPOSITION DE DÉCISION DU COMITÉ

81. Compte tenu de ce qui précède, le Gouvernement de la République tchèque propose, dans ses observations sur la réclamation collective, que le Comité déclare que :

- la situation relative à l'écart de salaire entre les femmes et les hommes, au vu des activités menées par l'État en la matière, n'est pas contraire à l'article 4§3 de la Charte et à l'article 1^{er} du Protocole additionnel de 1988 ; et
- la situation relative à la représentation des femmes aux postes de décision dans les entreprises privées ne constitue pas une violation de l'article 1^{er} du

GROUPE EUROPÉEN DES FEMMES DIPLOMÉES DES UNIVERSITÉS (GEF DU)
c. RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Protocole additionnel de 1988.

Vít A. Schorm
Agent du Gouvernement
document signé par voie électronique

[sceau électronique]