



14 Novembre 2017

Pièce n° 5

Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFDU) c. Irlande
Réclamation n° 132/2016

MEMOIRE DU GOUVERNEMENT SUR LE BIEN-FONDE

Enregistrée au Secrétariat le 13 octobre 2017

Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFDU)
(Organisation réclamante)

-et- IRLANDE
(État défendeur)

Réclamation n° 132/2016

OBSERVATIONS DE L'ÉTAT DÉFENDEUR SUR LE BIEN-FONDÉ
DE LA RÉCLAMATION

Introduction

- (A) Interdiction légale de la discrimination fondée sur le sexe
- (B) Principe d'égalité de salaire pour un même travail dans la législation
- (C) Le mécanisme d'examen des plaintes : Commission des relations professionnelles
- (D) Garanties judiciaires : traitement des plaintes pour discrimination fondée sur le sexe
par la *Circuit Court*
- (E) Recours disponibles/ Compensation adéquate
- (F) Organes de contrôle/Promotion des politiques en faveur de l'égalité
- (G) Proportion de femmes siégeant dans un conseil d'administration
- (H) Politique actuelle

Conclusion

Frais

Introduction

1. La présente réclamation collective (« la Réclamation ») vise l'application de la Charte sociale européenne de 1996 (« la Charte ») en Irlande sous l'angle du principe d'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un travail égal, semblable ou comparable. L'organisation réclamante dénonce des violations par l'État défendeur des articles 1, 4, 4.3, 20 et E de la Charte.
2. L'État défendeur nie catégoriquement la commission des violations alléguées de la Charte. En 2016, l'Irlande a fait l'objet d'un examen sous l'angle de l'application de l'article 20, à l'issue duquel le Comité a estimé que ce pays respectait la Charte¹. En 2014, elle a de nouveau fait l'objet d'un examen – cette fois sous l'angle de l'article 4.3 – ayant débouché sur une constatation de conformité². L'État défendeur avance que ces examens ont porté sur tous les sujets pertinents dans le cadre de la présente réclamation et que la situation n'a pas changé depuis.
3. L'État défendeur rejette la réclamation au motif que la Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998 (telle que révisée)³ érige une solide protection législative contre la discrimination et les inégalités au travail. Les discriminations fondées sur le sexe sont explicitement interdites par cet instrument qui confirme en outre le principe de salaire égal pour un travail égal. Il fait valoir l'existence, sous la forme d'une Commission pour les relations professionnelles, d'un mécanisme efficace de règlement des plaintes par le biais d'une médiation ou d'un arbitrage. Les plaintes peuvent également être soumises à la Cour de circuit [*Circuit Court*]. Si la plainte s'avère fondée, la Commission ou la Cour peuvent infliger une série de sanctions incluant une indemnisation, la réintégration de l'employé concerné et des injonctions indiquant à l'employeur les mesures correctrices à prendre. L'indemnisation pouvant être accordée par la Cour en cas de discrimination fondée sur le sexe n'est pas limitée.
4. L'État défendeur maintient ses efforts en vue d'éliminer l'écart de rémunération entre hommes et femmes par le biais de toute une série de politiques impliquant les diverses parties prenantes. Cette action est considérée comme prioritaire dans la version actuelle du Programme pour un gouvernement de partenariat [*Programme for a Partnership*

¹ Conclusions – Irlande - 2016.

² Conclusions – Irlande - 2014.

³ Une version consolidée de ce texte de loi figure à l'annexe 1.

Government] (annexe 2) et elle est menée à bien dans le cadre de la Stratégie nationale pour les femmes et les jeunes filles 2017-2020 (annexe 3) qui revêt une portée très large et énonce des objectifs précis censés permettre de changer réellement la situation des femmes en Irlande selon un calendrier fixé à l'avance.

5. De plus, les griefs présentés par l'organisation réclamante revêtent un caractère excessivement général. Ladite organisation n'est pas parvenue à produire des preuves ou des arguments pertinents attestant la violation de la Charte par l'État défendeur. La majorité des documents joints en annexe à la réclamation contient des généralités et ne vise pas spécifiquement l'État défendeur. Par conséquent, le Comité pourrait rejeter la réclamation comme dépourvue de toute substance et l'État défendeur l'invite instamment à le faire.

(A) Interdiction légale de la discrimination fondée sur le sexe

6. Selon l'organisation requérante, « [a]ctuellement l'Irlande ne respecte pas la Charte sociale européenne en matière de salaire égal pour un travail égal, semblable ou comparable entre les femmes et les hommes, l'effectivité de son dispositif [législatif] ne le permet pas »⁴. Parmi tous les documents répertoriés par l'organisation réclamante sous le titre « Quelle est la situation de fait de l'Irlande sur l'inégalité de salaire entre une femme et un homme pour un travail égal ou semblable ? », une seule porte concrètement sur l'Irlande. L'État défendeur réfute totalement cette allégation et dénonce l'incapacité de l'organisation requérante à produire la moindre preuve attestant de la prétendue inefficacité de sa législation.
7. Le principe d'égalité de salaire entre hommes et femmes est protégé et mis en œuvre en Irlande à la fois dans le cadre de la Constitution et des lois ordinaires.
8. L'article 40.1 de la Constitution irlandaise se lit comme suit :

*« Les citoyens, en tant que personnes humaines, sont égaux devant la loi.
Cela ne signifie pas que l'État ne doit pas dans ses règles respecter pleinement les différences de capacité, physique et morale, et de fonction sociale »*

9. Et l'article 45 comme suit :

« Les principes de politique sociale établis par le présent article sont destinés à l'orientation générale du Parlement. L'application de ces principes dans l'élaboration des lois appartient exclusivement au Parlement et ne peut être connue d'aucun tribunal »

⁴ Réclamation n° 132/2016, page 18.

selon aucune disposition de la présente Constitution.

[...]

2. L'État, en particulier, s'efforce de garantir par sa politique :-

(i) que les citoyens (qui ont tous droit, hommes et femmes également, à des moyens d'existence convenables) puissent par leur travail trouver les moyens de subvenir raisonnablement à leurs besoins domestiques »

9. La discrimination en matière d'emploi est interdite par la Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998 (révisée) qui interdit cette pratique dans les domaines suivants :

« (a) accès à l'emploi,

(b) conditions de travail,

(c) formation ou expérience en vue ou dans le cadre d'un emploi,

(d) promotion ou avancement, ou

(e) classement des postes »⁵.

10. L'article (6)(2)(a) de la Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998 interdit la discrimination dans les relations de travail pour des motifs tenant au sexe :

« 6 (1) Aux fins de la présente Loi et sans préjudice de ses dispositions relatives à des cas spécifiques de discrimination, on entend par discrimination les circonstances dans lesquelles :

Une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable pour l'un quelconque des motifs énoncés au paragraphe (2) (ci-après "les motifs de discrimination") qui :

(i) existe,

(ii) a existé, mais n'existe plus,

(iii) peut exister à l'avenir, ou

(iv) est imputé à la personne concernée,

(b) une personne associée à un tiers :

(i) est traitée, en raison de cette association, moins favorablement qu'une personne qui n'est pas associée est ou serait traitée dans une situation comparable et

(ii) le traitement analogue de cette personne pour l'un des motifs de discrimination

⁵ Article 8(1) de la Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998 (révisée).

constituerait, en vertu du paragraphe (a), une discrimination.

(2) En ce qui concerne les relations entre deux personnes quelconques, les motifs de discrimination (et leur description aux fins de la présente Loi) s'établissent comme suit :

(a) l'une est une femme et l'autre un homme (situation mentionnée dans la présente Loi sous l'appellation "motif tenant au sexe"), [...] »

11. La discrimination salariale indirecte est interdite par l'article 19(4) de la Loi de 1998 qui se lit comme suit :

« (a) Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition apparemment neutre place les personnes d'un sexe donné (A ou B) dans une position désavantagée sous l'angle de la rémunération par rapport aux autres employés du même employeur.

(b) Lorsque le paragraphe (a) s'applique, les personnes mentionnées dans cette disposition seront réputées – aux fins de la sous-section (1) – comme entrant ou pas dans le cadre de la définition pertinente, l'interprétation prévalente étant celle donnant droit à une rémunération supérieure, à moins que ladite disposition ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens mis en œuvre pour atteindre ce dernier soient appropriés et nécessaires.

(c) Quelle que soit la procédure en cours, les statistiques sont recevables s'agissant de déterminer si la présente sous-section s'applique à A ou B ».

12. Le champ d'application de la Loi sur l'égalité dans l'emploi a une portée très large. Il en va de même de sa définition des employés qui englobe à la fois les employés permanents, les employés à plein temps ou temporaire, les secteurs public et privé, les organismes de formation professionnelle, les agences pour l'emploi et les syndicats, les associations professionnelles et commerciales, les indépendants, les associés d'une société civile, ainsi que les élus nationaux ou locaux. Elle s'étend également aux relations d'emploi ayant cessé⁶.

13. L'article 21 de la Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998 prévoit que tout contrat de travail contient implicitement une clause d'égalité.

⁶ *Equality Law in the Workplace*, Alistair Purdy, Bloomsbury, 2015, 4.08.

(B) Principe d'égalité de salaire pour un même travail dans la législation

14. Le Comité a déclaré que le principe d'égalité de salaire pour un même travail doit être explicitement énoncé dans la législation⁷. C'est le cas en Irlande où l'article 19 de la Loi de 1998 se lit comme suit :

« 19.—(1) Le contrat de travail de A contiendra une clause en vertu de laquelle, conformément à la présente loi, l'intéressé a droit au même taux de rémunération que B lorsque ce dernier, au même moment ou à tout autre époque pertinente, est employé pour effectuer un travail semblable par le même employeur ou un employeur associé à ce dernier ».

15. Cette disposition constitue une protection importante du droit des hommes et des femmes à recevoir une rémunération égale lorsqu'ils effectuent un travail semblable pour le même employeur ou un employeur associé à ce dernier.

16. La définition de « la rémunération » dans la législation est large, conformément aux observations formulées par le Comité dans le cadre de ses examens précédents de la conformité à l'article 4. 3 de la Charte :

« La "rémunération" d'un employé n'inclut pas ses droits à la retraite, mais englobe par contre tous les avantages en espèces ou en nature qui lui sont procurés directement ou indirectement par l'employeur en raison de l'emploi considéré »⁸.

17. La charge de la preuve en cas de plainte pour discrimination peut incomber à l'employeur dans certaines circonstances⁹, conformément à une interprétation antérieure de l'article 20 par le Comité¹⁰ selon laquelle le fardeau peut être allégé dans les affaires intéressant l'égalité lorsqu'il s'avère difficile à un employé de démontrer le bien-fondé de sa cause. L'article pertinent se lit comme suit :

« 85A.— (1) Lorsque dans une procédure quelconque, des faits sont établis par ou pour le compte d'un plaignant dont on peut présumer qu'il a été victime d'une discrimination, il appartient au défendeur de prouver le contraire.

(2) Les dispositions du présent article prévalent sans préjudice de tout autre texte de loi

⁷ Conclusions XV-2, Addendum, République slovaque, p. 151.

⁸ Article 2 de la Loi de 1998.

⁹ Article 85A de la Loi de 1998.

¹⁰ Conclusions 2004, Roumanie, p. 495, Conclusions XIII-5, Observation interprétative concernant l'article 1 du Protocole, p. 272 à 276.

ou règle de droit – relatif à la charge de la preuve – qui pourrait s'avérer plus favorable au plaignant.

(3) Lorsque, dans une procédure résultant du renvoi d'une affaire par l'Autorité au Directeur en vertu de l'article 85(1), des faits établis par ou pour le compte de ladite autorité laissent penser qu'une violation active ou par omission d'un paragraphe de la présente disposition a été commise, il appartient au défendeur de prouver le contraire.

(4) Dans le présent chapitre, le terme "discrimination" englobe :

(a) la discrimination indirecte,

(b) la victimisation,

(c) le harcèlement ou le harcèlement sexuel,

(d) l'insertion dans une convention collective entrant dans le champ d'application de l'article 9 d'une disposition réputée nulle et non avenue en vertu du présent article. ».

18. L'État défendeur fait valoir que le cadre législatif dont s'est dotée l'Irlande permet l'application adéquate des articles 1, 4, 4,3, 20 et E de la Charte.

(C) Le mécanisme d'examen des plaintes : Commission des relations professionnelles

19. Avec la Commission des relations professionnelles, l'État défendeur dispose d'un solide mécanisme de traitement des plaintes. Ce système offre tout un éventail de recours effectifs contre les cas de discrimination fondée sur le sexe au travail.

20. La Commission des relations professionnelles (*Workplace Relations Commission* ou WRC) a été établie en vertu de la Loi de 2015 sur les relations de travail (annexe 4). Cet organisme est chargé de la résolution, la médiation et l'arbitrage des différends et des plaintes relatives à la violation de droits définis dans la législation régissant les relations entre employeurs et employés. Les fonctions de la Commission incluent la promotion et l'encouragement de la conformité à ladite législation, la diffusion d'informations auprès des employés, des employeurs et des syndicats, la poursuite de recherches sur ces questions et un rôle consultatif auprès du Gouvernement¹¹.

21. Les plaintes relatives aux différences de traitement discriminatoires entre hommes et femmes en matière de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation ou de promotion

¹¹ Article 11 de la Loi de 2015 sur les relations de travail.

doivent être adressées à la Commission via son site Web¹². Son directeur général peut, s'il estime que le différend se prête à une médiation, confier le dossier à un agent compétent. Dans le cas contraire, il le transmet à un agent spécialisé dans l'arbitrage.

22. Les audiences relevant du processus d'arbitrage sont organisées de manière moins formelle que celles d'une Cour. L'arbitre peut poser des questions aux deux parties ainsi qu'aux témoins. Il donne à chacune des parties l'occasion de produire des preuves, d'appeler des témoins, d'interroger l'autre partie ou n'importe quel témoin, de réagir et d'aborder des points juridiques. Les témoins peuvent être autorisés à rester ou bien contraints de quitter la pièce après avoir fait leur déposition, cette question étant réglée par l'arbitre en fonction des circonstances de l'espèce en tenant compte de la nécessité de garantir le caractère équitable de la procédure, de créer l'environnement le plus propice à la production de preuves et témoignages et de garantir le bon déroulement de l'audience.

23. L'auteur de la plainte peut être accompagné et représenté à l'audience par :

- a) un responsable syndical,
- b) le représentant d'un organisme qui, de l'avis de l'arbitre, défend les intérêts des employeurs,
- c) un avocat ou un avoué en exercice,
- d) lorsque le plaignant a moins de 18 ans, un parent ou un tuteur (en plus d'une des personnes mentionnées plus haut),
- e) toute autre personne approuvée par l'arbitre.

24. L'arbitre prend sa décision conformément au droit applicable, laquelle est notifiée par écrit aux parties. Le plaignant et le défendeur disposent alors de 42 jours pour introduire un recours devant la *Labour Court* (ou la *Circuit Court* s'agissant d'une sentence rendue en vertu de la Loi sur l'égalité de statut). Lorsqu'aucun recours n'est introduit dans ce délai, la décision devient juridiquement contraignante et la partie concernée peut demander sa mise à exécution par la *District Court*.

25. L'employeur dispose alors de 56 jours pour appliquer la sentence de l'arbitre. S'il omet de

¹² www.workplacerelations.ie

le faire, la WRC, l'employé ou bien le syndicat ou l'*entité exceptée* (à savoir un organe chargé de représenter les intérêts d'un groupe spécifique d'employés affiliés) peuvent s'adresser à la *District Court* afin d'obtenir une ordonnance contraignant l'intéressé à obtempérer.

26. La Commission emploie des inspecteurs habilités à procéder à des inspections en vue de vérifier l'application de la législation relative à l'emploi. Ces agents peuvent pénétrer dans les locaux d'une entreprise à des heures raisonnables, interroger l'employeur et les employés, recueillir des déclarations, examiner et emporter des copies de documents et engager une procédure judiciaire. Ils peuvent, si nécessaire, se faire accompagner par un inspecteur de la *Gardaí* ou demander un mandat de perquisition à la *District Court*.
27. Les inspections visent à vérifier le bien-fondé d'une plainte spécifique ou bien sont organisées dans le cadre d'un contrôle ciblé ou aléatoire d'un secteur d'activité donné. Lorsqu'une première inspection révèle une violation de la législation relative à l'emploi, la WRC peut :
 - a) envoyer une lettre à l'employeur pour lui demander de corriger la situation, ou
 - b) signaler le cas à son service juridique pour qu'il engage des poursuites judiciaires, ou
 - c) effectuer une autre inspection.
28. Tout inspecteur peut adresser à un employeur une mise en demeure s'il est persuadé que l'intéressé a violé la législation pertinente. Ce document précise la manière de mettre fin à la violation et peut être contesté devant la *Labour Court* pendant 42 jours. À supposer que cette juridiction confirme la mise en demeure, l'employeur peut encore interjeter appel devant la *Circuit Court*. Le refus d'obéir à une mise en demeure constitue une infraction.
29. L'organisation réclamante soutient que les ressources humaines et financières de l'inspection du travail ont fondu en raison des restrictions budgétaires appliquées en Irlande¹³. Elle en conclut que « les inspecteurs du travail n'enquêtent pas sur ce sujet, ne dressent pas de procès-verbaux d'infractions constatées susceptibles de lancer l'action publique ou de fonder une action civile. C'est un choix politique. ». L'État défendeur rejette cette allégation et soutient que les inspecteurs de la WRC jouent un rôle crucial dans la prévention des violations de la législation relative à l'emploi en Irlande et, comme indiqué

¹³ Réclamation n° 132/2016, page 17.

plus haut, disposent des ressources nécessaires pour ce faire. Le document mentionné par l'organisation réclamante comme source de l'allégation susmentionnée concerne en fait l'Autorité de la santé et la sécurité [*Irish Health and Safety Authority*] chargée d'effectuer des inspections pour veiller au respect des normes de santé et de sécurité sur le lieu de travail et réduire le nombre d'accidents du travail¹⁴. Cet organe ne jouit d'aucune compétence en matière de mise en œuvre du principe d'égalité de salaire entre hommes et femmes et n'a rien à voir avec les questions soulevées dans la présente réclamation.

(D) Garanties judiciaires : traitement des plaintes pour discrimination fondée sur le sexe par la *Circuit Court*

30. Tout employé s'estimant victime d'une discrimination fondée sur le sexe peut choisir de présenter sa plainte à la *Circuit Court* plutôt qu'à la Commission des relations professionnelles. Ce procédé constitue une garantie judiciaire et permet à l'intéressé de plaider sa cause devant un tribunal public.

(E) Recours disponibles/Compensation adéquate

31. L'article 82 de la Loi sur l'égalité dans l'emploi définit la compensation pouvant être accordée par la Commission des relations professionnelles ou la *Circuit Court* :

« (a) une ordonnance d'indemnisation sous la forme du versement des arriérés de rémunération (dus au titre du non-respect du principe d'égalité de salaire) pour une période ne remontant pas à plus de trois ans avant la date de l'introduction de la plainte – en vertu de l'article 77 (1) – ayant donné lieu à la décision ;

(b) une ordonnance ordonnant le versement d'un salaire égal à compter de la date mentionnée au paragraphe (a) ;

(c) une ordonnance d'indemnisation au titre des effets des actes de discrimination ou de victimisation commis pendant une période ne remontant pas à plus de six ans avant la date de l'introduction de la plainte en vertu de l'article 77 ;

(d) une ordonnance prescrivant l'égalité de traitement dans tous les domaines pertinents en l'espèce ;

(e) une ordonnance enjoignant à la ou aux personnes spécifiées dans cet instrument de prendre un certain nombre de mesures énumérées ;

(f) une ordonnance prescrivant la réintégration du plaignant, assortie ou pas d'une

¹⁴ Voir la section « Production sur le bien-fondé » (document 42) de la Réclamation n° 132/2016.

ordonnance d'indemnisation. ».

32. L'indemnisation pouvant être accordée par la *Circuit Court* dans une affaire de discrimination fondée sur le sexe n'est pas plafonnée¹⁵, de sorte que cette juridiction n'est pas tenue par la limite de 65 000 EUR pesant habituellement sur ces décisions.

33. L'État défendeur soutient que la procédure de plainte et les recours disponibles constituent une protection adéquate de l'application du principe d'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même travail et qu'elle est conforme aux articles 1, 4, 4,3, 20 et E de la Charte.

(F) Organes de contrôle/Promotion des politiques en faveur de l'égalité

34. La Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité est un organe chargé de veiller à la mise en œuvre et au respect des dispositions du droit interne pertinent, y compris les lois relatives à l'égalité entre hommes et femmes.

35. Elle s'acquitte notamment des tâches suivantes :

- a) communiquer des informations générales au public concernant les droits de l'homme et l'égalité ;
- b) surveiller l'adéquation et l'efficacité des lois et pratiques relatives aux droits de l'homme et à l'égalité ;
- c) faire des recommandations au Gouvernement concernant des mesures visant à renforcer, protéger et affirmer les droits de l'homme et l'égalité sur le territoire national ;
- d) examiner toutes les propositions législatives et donner son avis sur leurs effets éventuels sur les droits de l'homme ou l'égalité ;
- e) fournir une aide juridictionnelle (dans certaines conditions) aux personnes introduisant une action pour revendiquer leurs droits ;
- f) engager une action judiciaire pour défendre l'exercice des droits individuels ;
- g) consulter les organes nationaux et internationaux compétents en matière de droits de l'homme ou d'égalité ;
- h) proposer ou aider à proposer des programmes d'éducation et de formation consacrés

¹⁵ Article 82(3) de la Loi de 1998.

aux droits de l'homme et à l'égalité ;

- i) réaliser des bilans en matière d'égalité et élaborer des plans d'action en conséquence ;
- j) mener des enquêtes sur des violations possibles des droits de l'homme ou de l'égalité de traitement sur le territoire national.

(G) Proportion de femmes siégeant dans un conseil d'administration

36. Dans son programme de 2011, le Gouvernement s'était engagé à prendre des mesures afin que le conseil d'administration des entreprises publiques compte au moins 40 % de membres de chaque sexe. C'est pourquoi divers textes législatifs adoptés ces dernières années pour établir des organes ou comités officiels contiennent des dispositions imposant soit un nombre minimum de membres de chaque sexe, soit une répartition aussi équitable que raisonnablement possible entre hommes et femmes.

37. La Loi de 2012 modifiant la Loi électorale (sous l'angle du financement des partis politiques) (annexe 5) prévoit que seuls les partis comptant au moins 30 % de candidates aux élections législatives peuvent obtenir un financement de l'État. Ce quota sera porté à 40 % en 2023.

(H) Politique actuelle

38. Le *Programme pour un gouvernement de partenariat* actuel contient un engagement en faveur de la réduction des écarts de salaire entre hommes et femmes¹⁶.

Stratégie nationale en faveur des femmes et des jeunes filles : 2017-2020

39. La *stratégie nationale en faveur des femmes et des jeunes filles : 2017-2020*¹⁷ inclut un certain nombre de mesures censées poursuivre les efforts en matière d'amélioration de la situation socio-économique des intéressées en Irlande et plus particulièrement réduire l'écart des salaires entre hommes et femmes. Il s'agit d'un projet interministériel auquel participent également l'Irish Business Employers Confederation et l'Irish Congress of Trade Unions.

40. Les mesures visant à réduire l'écart de salaire entre hommes et femmes sont énoncées à la

¹⁶ *Programme for a Partnership Government*, page 105. Ce document peut être consulté en anglais à l'adresse suivante : http://www.merrionstreet.ie/MerrionStreet/en/ImageLibrary/Programme_for_Partnership_Government.pdf.

¹⁷ *National Strategy for Women and Girls 2017-2020 - Creating a better society for all*. Ce document peut être consulté en anglais à l'adresse suivante : http://www.justice.ie/en/JELR/National_Strategy_for_Women_and_Girls_2017_2020.pdf/Files/National_Strategy_for_Women_and_Girls_2017_-_2020.pdf

page 35 de la Stratégie et incluent les actions suivantes :

- Engager un dialogue entre les organisations patronales et les syndicats concernés.
- Rédiger et communiquer des documents contenant des informations pratiques pour expliquer les multiples aspects de l'écart de salaire entre hommes et femmes et ses causes (modèles de rôle traditionnels, système éducatif et marché du travail perpétuant la ségrégation entre sexes, défis inhérents à la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie de famille, partage inégal des responsabilités familiales, manque de crèches/jardins d'enfants/maternelles/garderies offrant des services de qualité à un prix abordable et inadéquation des procédures au sein des organisations où le déséquilibre mérite une action).
- Élaborer des outils pratiques permettant aux employeurs de calculer plus facilement l'écart de salaire entre hommes et femmes au sein de leur organisation et d'analyser ses aspects et ses causes tout en respectant la vie privée des employés et la protection des données à caractère personnel.
- Promouvoir la transparence des salaires en exigeant des entreprises comptant au moins 50 employés d'effectuer périodiquement une enquête interne sur leurs salaires et d'en communiquer les résultats.

41. Ce document énonce un éventail d'autres mesures censées accroître la proportion de femmes occupant des responsabilités notamment dans le service public, l'enseignement supérieur, les sports et la politique. Il fixe à des organes spécifiques un certain nombre d'objectifs précis assortis d'un calendrier et prévoit une procédure de suivi.

42. L'efficacité des mesures adoptées par l'État défendeur avait déjà été soulignée dans le rapport soumis par celui-ci au Comité dans le cadre de la procédure ordinaire en décembre 2015¹⁸. Le Comité avait alors estimé que la situation en Irlande était conforme à l'article 20 de la Charte¹⁹. L'État défendeur soumet de nouveau le même rapport pour répondre aux griefs soulevés dans le cadre de la présente réclamation (annexe 6).

¹⁸ Rapport soumis par l'État défendeur au Comité en application de l'article 20, décembre 2015.

¹⁹ Conclusions 2016 -Irlande- Article 20.

Consultation publique sur l'écart de salaire entre hommes et femmes

43. Le ministre de la Justice et de l'Égalité, Charles Flanagan TD, et le ministre de l'Égalité, de l'Immigration et de l'Intégration, David Stanton TD, ont lancé le 9 août 2017 une consultation publique sur la manière de s'attaquer aux inégalités de salaire entre hommes et femmes. Le document de consultation (annexe 7) invite les parties intéressées à exprimer leur opinion sur les facteurs générant les disparités de rémunération entre sexes, les actions à entreprendre et la question de savoir si elles sont en mesure de contribuer à la mise en œuvre desdites actions²⁰.

Conclusion

44. Il résulte clairement des présentes observations que l'État défendeur applique effectivement des dispositions législatives visant à mettre en œuvre les articles 1, 4, 4.3, 20 et E de la Charte. De plus, l'État défendeur a mis en place une procédure efficace de traitement des plaintes prévoyant des garanties judiciaires et permettant à tous d'avoir accès à un recours approprié et de percevoir une indemnisation adéquate. La Commission des relations professionnelles et la Commission irlandaise pour les droits de l'homme et l'égalité interviennent comme organes de surveillance et jouent également un rôle dans la promotion du respect de la législation relative à l'égalité. L'État défendeur continue à mettre en œuvre tout un éventail de politiques conçues pour progresser de manière cohérente vers l'élimination de l'écart de salaire entre hommes et femmes.

45. Au vu de ce qui précède, il est allégué que la situation en Irlande est conforme aux articles 1, 4, 4.3, 20 et E de la Charte. Le Comité pourrait, indépendamment de l'analyse des dispositions législatives effectives en vigueur, rejeter la réclamation en raison de son caractère général et au motif qu'il a déjà, en 2014 et 2016, estimé que l'État défendeur respecte les articles 20 et 4.3 (à savoir les principales dispositions dont la violation est alléguée).

Frais

46. Enfin, il convient de relever que l'organisation réclamante a demandé au Comité européen des droits sociaux de « [...] condamner en conséquence l'Irlande à verser directement à

²⁰ Document de consultation sur l'écart de salaire entre hommes et femmes pouvant être consulté (en anglais) à l'adresse suivante : <http://www.genderequality.ie/en/GE/GPG%20Public%20Consultation%20Paper.pdf/Files/GPG%20Public%20Consultation%20Paper.pdf>.

Maître Anne Nègre la somme de 10 000 EUR HT au titre du temps passé et de ses frais engagés par la présente procédure au nom du GEFDU [...] ». Ni la Charte, ni son Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives ne sauraient servir de base à l'introduction d'une telle demande, de sorte que le Comité européen des droits sociaux n'est pas fondé à ordonner un tel paiement.