



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



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

1^{er} février 2018

Pièce n°7

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

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

Enregistrée au secrétariat le 11 janvier 2018

Réclamation collective
N° 132 / 2016
12 janvier 2018

Comité Européen des Droits Sociaux
Secrétariat de la Charte Sociale Européenne

REPLIQUE AUX OBSERVATIONS SUR LE BIEN FONDE

Pour : Groupe Européen des Femmes Diplômées des Universités, GEFDU
University Women of Europe, UWE

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

Contre : Irlande

PLAISE AU COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX

I. RAPPEL DE LA PROCEDURE

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

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

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

L'Irlande, par courrier en date du 14 décembre 2016 estime que la réclamation collective d'UWE doit être déclarée irrecevable par le Comité Européen des Droits Sociaux.

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

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

Le 4 juillet 2017, le Comité Européen des Droits Sociaux au cours de sa 293^e session « Déclare la réclamation recevable en ce qui concerne les articles 1, 4, 4§3, 20 et E de la Charte ».

Le Comité Européen des Droits Sociaux « invite le Gouvernement à lui soumettre par écrit avant le 13 octobre 2017 un mémoire sur le bien-fondé de la réclamation ». Par courrier en date du 21 septembre 2017, ce délai sera étendu au 3 novembre 2017. Le 13 octobre 2017, l'Irlande dans son mémoire sur le bien fondé de la réclamation considère que la réclamation collective d'UWE doit être déclarée non fondée, que l'Irlande respecte les dispositions de la Charte et rejette la demande d'indemnisation d'UWE à hauteur de 10 000 €HT au titre du temps passé et des frais engagés par la présente procédure.

Le délai pour déposer la réplique sur le bien fondé d'UWE est fixé au 12 janvier 2018 après réception des traductions françaises.

Au cours de la procédure, European Trade Union Confederation, ETUC, intervient en

adressant ses observations déterminantes sur le fond, le 3 novembre 2017 : « This collective complaint - as all the other 14 complaints concerning the same issues - is of great importance for the full realisation of the very fundamental right of women to non-discrimination. In particular, the continuous denial of equal pay for work of equal value is one of the fundamental problems which still remain in European societies. From the ETUC's point of view it is necessary to come to the following conclusions of a violation of Article 20 of the Charter in relation to :- the Gender pay gap in its substantive (see above II.C.1.a)) and procedural dimensions (see above II.C.1.b)) as well as in relation - the under-representation of women in decision-making bodies also in its substantive (see above II.C.2.a)) and procedural (see above II.C.2.b) dimensions. The Committee might thereby also in particular consider to take account of the recommendations/observations/concerns expressed by the international bodies referred to in II.A. addressed to the respondent state » (ETUC, § 112 à 114).

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

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

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

Le Comité Européen des Droits Sociaux rappelle régulièrement :

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

C'est dans cet esprit de promotion de dignité, d'autonomie, d'égalité, de solidarité de manière à donner vie et sens aux droits sociaux fondamentaux que UWE a déposé cette réclamation collective qui concerne les salariées européennes et plus particulièrement celles qui travaillent dans l'État défendeur. Ces femmes attendent depuis toujours l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes et qu'à parité avec les hommes, elles puissent en raison de leurs compétences occuper des postes décisionnaires.

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

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

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

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

Il faudrait 170 ans pour obtenir l'égalité dans le monde d'après Global Gender Gap Report 2016 du World Economic Forum (http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf).

En 2016, l'Irlande est au 6^e rang au niveau de l'égalité. (Ibid. p. 10 ; <http://www.ecardshack.com/c/global-gender-equality-gap/>).

En 2017, l'Irlande est au 8^e rang, elle a donc perdu deux places (http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf, p. 10). Ce pays malgré ce bon score connaît une inégalité ancrée au quotidien de la vie des femmes.

Dans les observations de l'Irlande se présente comme active sur ce terrain même s'il n'y a pas suffisamment d'effectivité dans les mesures.

La réalité paraît toute autre, en effet, le 6 juillet 2017, les syndicats irlandais presse l'Etat défendeur d'agir de toute urgence :

« Trade unions are to urge the Government to introduce legislation to force organisations with more than 50 staff to reveal data on the average pay gap between male and female employees. The biennial conference of the Irish Congress of Trade Unions (Ictu) was told on Thursday that such a development would have a massive impact on female earnings. The trade union Impact, which proposed the move, said it would help good employers to boost their brands and compete for the best talent in the labour market. Speaking at the conference Impact lead organiser Linda Kelly said compulsory reporting of organisations' gender pay gaps would "shine a light on inequity" and enable consumers to take account of the pay gap when deciding what to buy. She said the gap between average pay for men and women was around 15per cent in the Republic of Ireland, and almost 10 per cent in the north. "At the current rate of action, the United Nations reckons it will take 70 more years before women's average pay matches men's," she said. Legislation to introduce workplace gender pay gap reporting was adopted in the Seanad, with all-party support, in May. Ms Kelly said the Gender Pay Gap Information Bill 2017 was likely to face a sterner test when it returned to committee stage in the autumn. She urged trade unions and civil society organisations to keep up the pressure to maintain all-party support for the reform. "It will help decent employers to compete for the best talent in the labour market. Just for once, it could have them competing to pay people more. It will empower women to organise and bargain, armed with the facts and with public opinion on their side. And it will enable trade unionists, citizens and progressive organisations to take account of the gender pay gap when

making decisions about how they spend their money.” Ms Kelly said: “Passing the Gender Pay Gap Information Bill would be a strong signal that Ireland doesn’t just care about equal pay, but that we mean to do something decisive about it. Not in 70 years’ time, but now” (<https://www.irishtimes.com/news/social-affairs/companies-should-reveal-pay-gap-between-male-and-female-employees-1.3145511>)

La presse nationale nous confirme que rien n’a changé depuis 2005 : « Almost 90 per cent of women in the State do housework compared to less than 50 per cent of men, a gap that has remained the same since 2005, according to an EU gender equality report. The Gender Equality Index 2017, produced by the European Institute for Gender Equality, is released on Wednesday. It found a persistent inequality in time use across the EU, with gender gaps in unpaid care persisting, and only one in three men engaging in cooking and housework daily » (<https://www.irishtimes.com/news/social-affairs/housework-gender-gap-persists-in-ireland-and-eu-report-shows-1.3251200>).

Cette histoire du combat pour l’égalité est longue dans cet Etat, comme pour les autres, elle n’est pas terminée (Helen Russel, Gender Equality in the Irish Labour Market 1966-2016: Unfinished Business, pp. 408 -414 ; <http://www.esr.ie/article/view/820>).

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

Le 20 novembre 2017, la Commission Européenne communique au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social son « Plan d’action de l’Union européenne, 2017-2019, Éliminer l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes » (ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48424) avec 8 actions définies :

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

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

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

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

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

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

Sur l'égalité de rémunération et de traitement une hôtesse de l'air de belge est une des premières à s'être lancée dans une telle voie, Gabrielle Defrenne, avec courage et persévérance. Elle introduit un recours devant le Conseil de Prud'hommes de Bruxelles 1970, 10 ans plus tard, la procédure se termine (Cass. 3^e ch. 5 mai 1980, Pas., 1980, 1095). Les juridictions nationales et européenne ont été saisies. C'est ce que les Etats attendent des millions de salariées spoliées, qu'à leurs frais, elles se lancent dans des procédures qui durent une dizaine d'années ?

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

2.1. Sur les conclusions de conformité

L'Etat défendeur entend se prévaloir des conclusions de conformité sur les articles 4§3 et 20 dont sa politique a fait l'objet lors de récentes campagnes de contrôle du Comité Européen des Droits Sociaux en 2014 et 2016. Le fait que le Comité Européen des Droits Sociaux n'ait pas, au cours de ces précédentes campagnes de contrôle, conclu sur les points soulevés à un défaut de conformité à la Charte des politiques suivies, ne signifie pas que

l'examen opéré ait embrassé l'ensemble des aspects soulevés par la présente réclamation, faute notamment d'être en possession d'éléments suffisants pour y pourvoir et que la cause serait entendue. Ainsi le Comité Européen des Droits Sociaux peut reconnaître que la norme affichée est conforme à la Charte Sociale, mais les pratiques étant décevantes ou dérisoires, elles ne sont pas acceptables.

De plus, ce pays met en avant qu'il a répondu de manière satisfaisante aux trois ou quatre demandes de compléments formulés par le Comité. Mais le Comité n'a pas demandé de compléments d'autres sujets qui en requéraient. Aussi bien les observations présentées à ce sujet par la Finlande doivent-elles être regardées comme dépourvues de pertinence.

L'Etat défendeur reconnaît lui même ses insuffisances « 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 (annexe7) 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 actions » (Observations de la partie défendante, p. 14). Il faut donner acte de cette inégalité de salaire à l'Etat et en conséquence déclarer la Charte Sociale violée.

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

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

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

Il suffit de se reporter à la jurisprudence constante de longue date du Comité Européen des Droits Sociaux (Commission Internationale de Juristes C/ Portugal réclamation n°1/1998, 9 septembre 1999 ; Fédération Européenne des Associations Nationales travaillant avec les Sans-abris C/ France, réclamation n° 39/2006, 5 décembre 2007 § 54 ; Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme C/ Irlande, réclamation n°110/2014, 23 octobre 2017).

Les États savent aussi qu'ils doivent dégager les moyens propres à progresser réellement vers la réalisation des objectifs assignés par la Charte (Autisme Europe C/ France, réclamation n° 13/2002, 4 novembre 2003, §53). Le Comité tient à souligner que pour l'application de la Charte, l'obligation incombant aux États parties est non seulement de

prendre des initiatives juridiques mais encore de dégager les ressources et d'organiser les procédures nécessaires en vue de permettre le plein exercice des droits reconnus par la Charte. Le Comité précise que l'État partie doit s'efforcer d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables, en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser.

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

« Il en résulte que les États parties ont l'obligation, pour que la situation puisse être jugée conforme au Traité :

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

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

Les Gouvernements doivent donner des informations statistiques pertinentes, ils doivent procéder à une confrontation entre la réalité effective et les exigences à atteindre, les moyens dégagés et les résultats obtenus.

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

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

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

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

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

- Des pouvoirs, des effectifs, des volumes de diligences, des dotations financières, des instances administratives de contrôle
- De l'efficacité de la régulation juridictionnelle, procédures, coût, indépendance, fiabilité
- De l'ampleur des politiques d'accompagnement et de sensibilisation et de leur proportionnalité au regard de la lourdeur des stéréotypes qu'il faudrait éradiquer
- De la pertinence et de la sincérité des données chiffrées et statistiques produites, quand il en a été produit, la plupart du temps trop globales ou trop partielles alors qu'existent des documents publics émanant de l'une fournissant des informations plus fines ou plus étendues
- Aucun calendrier des mesures mises en place, l'évaluation attendue des résultats, dans des délais précis
- La jurisprudence n'a pas l'impact attendu.

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

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

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

Les moyens mis en place par le gouvernement apparaissent ineffectifs.

2.3. Sur le poids de la crise

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

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

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

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

3.1. Sur l'insuffisance de mesures adéquates

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

De nombreux champs ne sont pas ou peu pris en compte comme le choix des filières d'études, trop souvent non scientifiques et non ambitieuses, des barrières professionnelles invisibles qui nuisent aux promotions des femmes, des formations professionnelles plus nombreuses et de meilleur niveau pour les hommes, les avantages en nature nombreux pour les hommes et rares pour les femmes, les ségrégations horizontale et verticale des emplois, la division séculaire des rôles dans la famille avec ce temps non valorisé des tâches

ménagères, le temps partiel contraint, le temps des villes favorisant l'articulation vie familiale/vie professionnelle est oublié.

Le Comité Européen des Droits Sociaux se reportera avec intérêt au Rapport sur l'Irlande de Morgan McKinley de 2016 (https://www.morganmckinley.ie/sites/morganmckinley.ie/files/gender_pay_gap_in_ireland_2016.pdf). Dans ce rapport, il est ciblé des facteurs qui impactent la rémunération entre les femmes et les hommes comme la proportion plus importante de femmes dans les secteurs et les emplois les moins bien rémunérés, le nombre d'hommes plus importants dans les postes supérieurs influent sur la disparité salariale, le niveau d'études, la flexibilité du temps de travail non partagée entre les hommes et les femmes, l'insuffisance d'expériences, le manque de données chiffrées.

Face à l'insuffisance des outils classiques de lutte contre les discriminations et de protection des victimes, l'Irlande n'a pas pris les mesures adéquates particulièrement sur un certain nombre de points étudiés ci-après.

- **La protection contre les discriminations** : Ainsi par exemple, l'absence de données concernant les plaintes pour discrimination dans le rapport annuel de la Commission pour les relations sur le lieu de travail (WRC). L'Equality Tribunal (Tribunal pour l'égalité) fournissait un compte-rendu détaillé des affaires (ventilées selon le motif de discrimination) dans lesquelles il s'était prononcé au cours de l'année, ce qui constituait une ressource précieuse pour les praticiens et les chercheurs.

Ou bien « Les limites imposées à l'indemnisation compromettent sans doute le respect de l'exigence de sanctions «efficaces, proportionnées et dissuasives». Il n'est pas certain que les lois sur l'égalité des statuts couvrent la protection sociale et les prestations sociales de manière adéquate, étant donné notamment la vaste exemption à l'égard de mesures exigées par la loi. Le règlement de plaintes pour discrimination en matière d'accès à des biens et services est entravé par une série de blocages procéduraux. Les lois sur l'égalité dans l'emploi pourraient poser problème en raison de leur définition étroite de la formation professionnelle, de leur non-couverture des convictions n'ayant pas un caractère religieux ». (<http://www.equalitylaw.eu/downloads/4450-ireland-country-report-non-discrimination-2017-pdf-1-85-mb>, p. 19).

Le Shadow Report de la plateforme d'associations nationales féminines irlandaises, en date du 20 janvier 2017, a été rédigé dans le cadre de l'examen du pays au regard de la Convention in the Elimination of All Forms of Discriminations Against Women, CEDAW (https://www.nwci.ie/images/uploads/NWCI_CEDAW_SHADOW_REPORT_2017.pdf).

Ce rapport alternatif montre les faiblesses du dispositif de l'Etat défendeur : « While there is a formal requirement that all Memoranda for Government should consider the impact of the proposed legislation on women, there is not yet a mechanism for ensuring this is done systematically. Equality proofing during the drafting of legislation should not be seen as stand-alone but rather as part of an on-going process of analysis which begins at the policy development stage. Given resource constraints it may be impracticable to analyse all policies in depth. Screening tools enable civil servants to identify those legislative proposals which require more detailed attention and analysis. There is, however, a need for equality experts within departments and legal specialists with expertise in gender and diversity

analysis to support equality proofing in the policy development process and in the drafting of legislation » (Ibid. p. 2).

« During the 30th Dáil and the 23rd Seanad (2007 – 2012), three committees of the Oireachtas (Irish Parliament) held a specific named remit regarding women’s rights: Select Committee on Justice, Defence and Women’s Rights and Joint Committee on Justice, Defence and Women’s Rights, the latter which operated a Sub-Committee on Women’s Participation in Politics. Since the 31st Dáil and 24th Seanad (2011 – 2016), the Committee structure has altered to include the Select Committee on Justice, Defence and Equality and the Joint Committee on Justice, Defence and Equality. Thus, women’s rights have been subsumed into the broader ‘equality’ stream of work without a named specific mandate around women’s equality attaching to any Parliamentary committee structure » (Ibid. p. 2).

« Funding for the Equality for Women Measure, designed to provide for equal opportunities measures, positive actions and structures to promote gender equality, was reduced from €31.75 million to just under €12 million for the period 2008 to 2013. Accordingly it was only feasible to undertake modest positive actions contrary to what had been envisaged originally ».

Ce Shadow Report poursuit : « When the National Women’s Strategy 2007-2016 was launched, NWCi highlighted the absence of measurable targets, indicators and expected outcomes. What is more, the Strategy did not contain actions or targets to address the inequalities experienced by Traveller and Roma women or other vulnerable groups. Over the period of its lifetime, and in particular at the mid-point review, many civil society groups called for the development of clear and transparent ways to measure the progress of the Strategy, but such measurement never took place. As such, it is extremely difficult to accurately gauge the impact of the Strategy. In December 2016, the Department of Justice and Equality opened a public consultation process towards the development of a new National Women’s Strategy and Action Plan to cover the period 2017-2020. This new plan will be a critical opportunity for the Government to show ambition and vision to addressing women’s equality in Ireland and is welcomed by NWCi. Critical to its effectiveness will be a robust monitoring and implementation process with strong politic.

The 2016 Programme for a Partnership Government contains a welcome commitment to equality and gender proofing budget proposals. Gender proofing can produce gender disaggregated data to assess how women are affected by budgetary measures, particularly taxation and social welfare measures. In addition, it is critical that there is a commitment to utilise the information gained to achieve tangible, positive outcomes for women by reducing social and economic gender inequalities.

The amalgamation of the Equality Authority and the Human Rights Commission into the Irish Human Rights and Equality Commission (IHREC) has the potential to produce a strong body that is capable of strengthening the protection of women and girls, in particular those from disadvantaged groups, from all forms of discrimination. Concerns have been raised that the organisation’s ‘equality’ function is not bestowed the same degree of focus as its’ ‘human rights’ work. There is a critical need for IHREC to work with equality focused NGOs so as to strengthen its work to address discrimination against women and women facing multiple discrimination. In addition, the significant work undertaken by IHREC with regard to Ireland’s human rights record at international level requires a similar national

strategy to ensure that national government and state agencies are held accountable to equality commitments » (Ibid p.3).

L'avis sur l'Equality Tribunal fondu dans le Work Place Relations Commission n'a pas l'assentiment des associations féminines : « The Equality Tribunal was an impartial, independent body set up to investigate and decide or mediate cases brought under Ireland's equality legislation. In 2015 it was merged with four other bodies to form the Workplace Relations Commission. Civil society organisations have already raised considerable issues in relation to the visibility of equality in the work of the Commission, the accessibility of the Commission for those experiencing inequality, and the procedures of the Commission in cases of discrimination. In particular, the functions of the Commission as set out in the governing legislation are silent on issues of equality, diversity and discrimination; publications make little mention of equality cases and equality legislation. The monthly reporting of the Equality Tribunal on equality cases decided or mediated has not been continued, and there is no breakdown provided in Commission publications of cases by ground or field of discrimination and outcome. An ad-hoc approach to case management, inconsistencies with adjudication rulings and haphazard communication of decisions are all issues that were raised by the barristers, solicitors, employer organisations and trade union representatives who participated in a 2015 survey conducted by the Employment Law Association of Ireland » (Ibid p. 4).

Mais de surcroît l'Equality Tribunal a subi des restrictions budgétaires entamant son efficacité. « La Commission irlandaise pour les droits de l'homme et l'égalité ou IHREC, instituée en novembre 2014 en tant qu'organisme national pour l'égalité, est dotée de pouvoirs équivalents à ceux de son prédécesseur et la situation s'améliore sur le plan du financement. L'Equality Tribunal a été intégré en 2015, de même que plusieurs autres organismes de défense des droits en matière d'emploi, à la Commission pour les relations sur le lieu de travail. Il est trop tôt pour mesurer l'impact (éventuel) de ce changement sur les recours en matière de discrimination »

<http://www.equalitylaw.eu/downloads/4450-ireland-country-report-non-discrimination-2017-pdf-1-85-mb> p. 11).

En 2015, juste 45 personnes ont été aidées dans leur recours contre une discrimination, c'est peu (Ibid. p.15). A ce jour, la situation n'est pas celle attendue en terme d'effectivité.

Si on ajoute les barrières d'accès à la justice : « Institutional economic barriers. The civil legal aid scheme is not available to people who want to take employment, employment equality or equal status claims to the Workplace Relations Commission. While the stated intention is to remove lawyers from the process, in practice, employers tend to be legally represented before the Commission. In circumstances where women, often financially disadvantaged, cannot access the civil legal aid scheme, this is a real cause for concern. Sometimes equality and employment law cases involve complex legal issues and there is a risk that individuals, including older persons, may not be able to present their cases in the manner that fairness demands without legal representation » (Ibid. p. 6).

- **Les contrôles défailants :** Le Comité Européen des Droits Sociaux aurait apprécié avoir des informations sur des contrôles effectués par l'autorité en charge de l'inspection du travail sur ces données économiques et sociales. L'État défendeur n'a pas renforcé les pouvoirs de l'inspection du travail en matière de détection des discriminations au sein des

entreprises comme il a déjà été spécifié. L'Irlande ne précise nullement le nombre de contrôles effectués dans les entreprises et les suites qui y sont données. Où sont les statistiques par sexe de ces contrôles ? De même aucune indication n'est produite sur les budgets alloués (Observations de la partie défendante p. 10).

On peut noter que « des études conduisent à penser que le sous-signalement d'actes discriminatoires et l'absence de mesures en réponse à la discrimination perçue constituent des problèmes majeurs » (Equality and Rights Alliance (2013) Access to Justice and Under-Reporting of Discrimination and Human Rights Abuses, <http://www.ercampaign.org/uploads/Access%20to%20Justice%20and%20underreporting%20ERA%20Aug%202013.pdf> ; Bureau central de la statistique (2015) QNHS Equality Module Quarter 3 2014, http://pdf.cso.ie/www/pdf/20150902123751_QNHS_Equality_Module_Quarter_3_2014_full.pdf).

Loin de se satisfaire de la situation soumise à son examen le Comité Européen des Droits Sociaux a lui même demandé lors du dernier cycle de contrôle « que le prochain rapport donne des informations à jour sur la situation des femmes dans l'emploi. Il demande à être tenu informé de la mise en œuvre de l'ensemble des actions, mesures ou programmes déployés pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'emploi et combler l'écart de rémunération entre les sexes » (Conclusions 2016, Irlande p.195).

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

- in principle, the **labour inspectorate** should (be able to) ensure the satisfactory application of this important principle; despite the fact that the respondent State has ratified ILO Convention No. 81 on labour inspection it is obvious that this is not the case (in particular taking into account the nearly total lack of supervision in the SMEs);
- all **other means** to ensure the satisfactory application of the principle of equal value haven proven insufficient. From the point of view of the ETUC this illustrates that there is a violation of Article 20 of the Charter also from the procedural perspective » (ETUC § 105 & 106).

UWE ne peut que rejoindre la position de l'ETUC.

- **Les mesures mises en place dans les entreprises :** En lisant les observations de la partie défendante, les entreprises visées seraient les plus importantes, rien ne concernerait les autres où sont le plus de salariées concernées. les résultats sont d'évidence insuffisants.

Les observations de l'ETUC relèvent que les statistiques officielles excluent les petites entreprises, leur permettant d'afficher arbitrairement un meilleur pourcentage d'égalité salariale : « From a substantive perspective, there are at least the following elements which should (at least in combination) lead to a violation of Article 20 ESC: Statistical evidence (see above para. 96) shows that there is still a gender pay gap. Even if it might have been reduced during the last time **any** Gender pay **gap** does not fulfil the non-discrimination requirement based on sex. The official statistics are still excluding **small (micro) seized enterprises**. It is therefore most probable that the Gender pay gap is even higher in these enterprises. From the point of view of the ETUC this illustrates that there is a violation of Article 20 of the Charter from the substantive perspective » (ETUC § 103, 104).

UWE rejoint la position de l' ETUC.

3.2. Sur les données chiffrées

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

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

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

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

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

Ainsi qu'il a déjà été indiqué, la situation est bien différente de celle décrite dans les observations de la partie défendante. L'État défendeur fait des choix pour que figure tel ou tel critère dans ses statistiques, excluant d'autres pour tenter de masquer une inégalité salariale plus sévère que l'État défendeur ne l'affirme. Mais l'État défendeur reconnaît l'inégalité, il faut lui en donner acte.

3.3. Sur les effets structurels et les stéréotypes

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

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

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

- **Sur les classifications** : Rien n'est dit sur les classifications non neutres, ce pays fait état d'une obligation d'en négocier sans doute, mais non d'en établir, ni du contrôle exercé sur les classifications existantes, par le service de l'emploi sur la base d'un instrument fiable établi par des experts. L'Etat défendeur ne dit rien des composantes ou des caractéristiques que cet instrument pourrait avoir, pas plus que du calculateur de l'écart salarial dans l'entreprise dont on est du coup incapable d'apprécier les vertus pour s'exonérer de ce que les PME échappent à la réglementation pesant sur les entreprises de plus grande taille. La Charte apparaîtrait alors, violée, en ce qui les concerne.

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

Il semble manquer des catégories professionnelles avec des critères de classement qui sont connus et dont les écueils sont encore mal maîtrisés. Cela ne ressort pas que de la négociation collective si on veut une avancée de masse. C'est bien une responsabilité de l'État.

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

- **Sur le « pay gap »** : l'Etat défendeur développe une thèse pour partie intrinsèquement contradictoire, pour partie incompatible avec les thèses soutenues par les autres pays.

Certaines statistiques disponibles en particulier l'indicateur Eurostat agrègent en effet, dans des conditions qui doivent être claires, faute de quoi la confusion s'accroît, trois types de

phénomènes : les écarts proprement dits de salaire ; le nombre d'heures travaillées pendant une période d'activité et par conséquent le temps partiel ; les conséquences des interruptions d'activité pour divers motifs, dont l'éducation des enfants, ces interruptions pouvant prendre plus ou moins d'ampleur selon la durée et le niveau d'indemnisation des congés parentaux, maternités et paternités.

L'écart salarial au sein de l'UE de 13,9 % selon un document produit par le gouvernement irlandais est inférieur à celui de la moyenne des 28 pays de l'Union Européenne (<http://www.genderequality.ie/en/GE/GPG%20Public%20Consultation%20Paper.pdf/Files/GPG%20Public%20Consultation%20Paper.pdf>).

Mais, en 2009 et 2008 il était de 12,9 % donc d'un point plus bas. Il est monté jusqu'à 14,1 % en 2014.

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

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

En février 2017 pour l'Irlande :

- Le gender pay gap est de 32,6 %
- Le gender hour's gap est de 31,4 %
- Le gender employment rate gap est de 36,0 %

Les divers documents vont dans le même sens, celui de l'European network of legal experts in gender equality and non-discrimination on «The enforcement of the principle of equal pay for equal work or work of equal value » (ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48052) ou le rapport annuel de 2017 on gender equality in the EU (ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=43416).

Tout comme les observations de l'ETUC relèvent que « According to the Commission, based on Eurostat 2014 figures, in Ireland, the gender pay gap stands at 13.9 % (the average gender pay gap in the EU is 16.7 %) and the gender overall earnings gap in Ireland stands at 37.5 % (the average gender overall earnings gap in the EU is 39.8 %) » (ETUC § 96).

C'est pourquoi pour cerner la réalité de ce « pay gap », il doit être corrigé ou affiné par d'autres indicateurs et données. L'indicateur sur lequel se fonde le gouvernement selon la base de calcul est bien différent. Relativement à cet indicateur, une stagnation est observée ces dernières années. Sur la base des salaires horaires, il ne révèle donc pas les inégalités de salaires liées au fait que les femmes sont beaucoup plus souvent cantonnées dans des emplois à temps partiel que les hommes. Il manque un autre indicateur comme l'écart salarial basé sur les salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel. Faut-il rappeler que, dans près de la moitié des cas, le travail à temps partiel n'est pas choisi mais contraint.

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

Il ressort d'études récentes dont l'OCDE qu'il existe un lien entre la durée des congés de maternité et de congé parental payés et la hauteur de l'écart salarial (<https://www.nytimes.com/2017/05/13/upshot/the-gender-pay-gap-is-largely-because-of-motherhood.html>).

Il suffit de se reporter aux pièces suivantes :

- Un graphique établit le lien entre la durée du congé parental rémunéré et l'écart salarial (<https://utopiayouarestandinginit.com/2014/11/09/the-link-between-paid-parental-leave-generosity-and-a-larger-gender-pay-gap/>)
 - L'article de Thévenon et Solaz « Labour Market Effects of Parental Leaves Policies in OECD Countries », publié OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 181, 2013 ; <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5k8xb6hw1wjfen.pdf?expires=1512122805&id=id&accname=guest&checksum=0607E498F60AD5CC8648E59B0C051980> ; <http://paa2012.princeton.edu/papers/121481>
 - L'étude de RAND en 2016 sur l'incidence des congés parentaux dont le congé paternel sur l'égalité salariale (https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1666.html)
 - Les statistiques de l'OCDE 2016 sur la durée totale du congé de maternité et du congé parental payés en semaines confirment cette analyse (<http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54760&lang=fr>).
- **La mesure de l'écart salarial** est en outre calculée sur la seule base du salaire mensuel, sans prise en compte des avantages extra-légaux. Or, l'écart salarial au niveau des avantages extra-légaux est plus important que celui observé au niveau des salaires. Les bonus et autres avantages salariaux seraient 50 % de plus pour les hommes que pour les femmes (https://www.morganmckinley.ie/sites/morganmckinley.ie/files/gender_pay_gap_in_ireland_2016.pdf, p. 3).

Les données officielles une fois encore ne sont pas fiables. Il y a une absence de crédibilité à apporter aux statistiques car la part variable de la rémunération en est exclue, part massivement donnée aux hommes.

En Irlande il apparaît que le gain moyen d'un homme serait 61 500 € contre 49 500 € pour une femme, la différence serait de 20 % loin des chiffres d'Eurostat. Les femmes sont donc sur représentées dans les catégories des salaires mensuels bruts à temps plein les moins

élevés alors que le pourcentage d'hommes est plus élevé parmi les échelles salariales les plus hautes.

Mais en 2014, selon le Central Statistics Office, 50 % des salariées gagnent 20 000 € ou moins : « the majority of workers dependent on minimum wage are women. Low paid employment is linked to poor working conditions with the use of low and non-fixed-hour contracts in the retail, hospitality and care sectors increasing. These sectors are significant employers of women. The increased casualization of working conditions is a clear consequence of austerity policies which favoured employers concerns rather than employees' rights. The rate of part-time employment is also highly gendered; among women it has traditionally accounted for over a third of the female workforce, and stood at 35% in 2014, compared to 13.8% of men's in the same year. The Low Pay Commission should be strengthened to reflect in-work poverty, the gender pay gap and minimum essential standards of living » (Shadow report, *ibid.* p. 16).

Les femmes sont sur représentées dans les catégories des salaires mensuels bruts à temps plein les plus bas alors que le pourcentage d'hommes est plus élevé parmi les échelles salariales les plus élevées.

L'indicateur n'opère pas de distinction entre les secteurs public et privé. Il faut pourtant savoir que l'écart salarial est plus important dans le secteur privé que dans le secteur public.

- **Le cadre d'appréciation :** Il est clair que ce cadre d'appréciation ne peut être exclusivement celui d'une entreprise, mais doit s'élargir aux entités constituant un cadre de travail ou une unité technique pour un ensemble de salariés employés par plusieurs entreprises dont des sous traitants. L'Etat défendeur paraît ignorer le concept d'unité technique, le champ d'application de la réglementation paraît du coup bien restreint. On note que rien n'est dit sur les contrôles d'application des éventuels rapports des entreprises. De même la taille de l'entreprise est un cadre d'appréciation important et le champ reste entier dans de nombreuses entreprises non comprises dans les dispositions légales en matière d'égalité salariale.

Il est intéressant de se reporter aux conclusions du Comité où il expose ses principes qui s'imposent à tous les Etats Défendeurs (Conclusions sur le Portugal, 2016, p. 315) :

« Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède de ce fait tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »). En vertu des articles 20 et 4§3 de la Charte, il doit être possible de procéder à des comparaisons de rémunérations inter-entreprises (Conclusions 2010, France). La législation devrait à tout le moins exiger de telles comparaisons inter-entreprises dans une ou plusieurs des situations suivantes :

- Lorsque des dispositions réglementaires s'appliquent aux conditions de travail et de rémunération dans plusieurs entreprises
- Lorsque plusieurs entreprises sont couvertes par une convention collective ou une réglementation régissant les conditions de travail et d'emploi
- Lorsque les conditions de travail et d'emploi sont arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding ou d'un conglomérat (Observation interprétative de l'article 20 (Conclusions 2012) ».

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

Pour évaluer un travail, il faut des grilles d'évaluation, il faut faire attention aux classements neutres et viser :

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

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

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

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

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

L'approche intégrée dans toutes les actions transversales est exigée dans le cadre de la programmation 2015-2020 du Fonds Social Européen et de la Stratégie pour l'égalité entre les Femmes et les Hommes du Conseil de l'Europe pour la période 2014-2017 à laquelle l'État Défendeur a participé. Au vu des renseignements qu'il a fourni, a été établi «le 19 octobre 2017 : « Les activités et mesures des États membres pour la réalisation des objectifs de la stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes » (<https://rm.coe.int/gec-2017-10-implementation-ge-strategy/168075df26> pp. 22 & svt).

- **Une perte économique de plusieurs milliards d'euros** : Rien ne justifie en droit cette inégalité, ces discriminations, rien ne les justifie économiquement.

Depuis une quinzaine d'années les études sont convergentes pour indiquer que les discriminations sur le marché du travail sont ruineuses et entraînent des pertes abyssales pour l'économie. Les réduire générerait un gain de croissance, un gain de revenu d'environ 3 à 4 % du PIB. Mettre hommes et femmes dans une posture de stricte égalité permettrait

donc d'injecter des milliards d'euros dans l'économie et générerait des milliards de recettes fiscales supplémentaires pour l'État, en raison d'une perception plus importante de cotisations salariales et patronales, d'impôts et taxes. Et les salariées aussi en seraient directement bénéficiaires sur leur niveau de vie.

Actuellement, malheureusement les inégalités de salaires sont telles que les européennes ont travaillé gratuitement en 2017 du 3 novembre au 31 décembre.

Les irlandaises ont cessé d'être payées du 10 novembre jusqu'au 31 décembre 2017 (<http://www.slate.fr/story/127622/infographie-ecart-salaires-europe>). Ce pays est à la 21^e place des plus grandes inégalités de salaire en Europe. Les irlandaises qui vivent cette inégalité salariale au quotidien ne peuvent qu'être désabusées en entendant les effets d'annonces de ce pays sur le progrès social.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, un Etat membre du Conseil de l'Europe, l'Islande, interdit l'inégalité de salaire entre les femmes et les hommes sous peine de lourdes sanctions financières. C'est un exemple à suivre car tout en respectant le droit des femmes, tous en bénéficient.

Quoi qu'il en soit, les pays membres de l'Union européenne sont assujettis aux directives de l'Union européenne, donc à la règle de prohibition de la discrimination indirecte dont la violation gouverne largement les écarts de rémunérations d'activités.

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

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

Il en va de l'accès des femmes aux postes de responsabilités et de la promotion d'une véritable égalité dans l'occupation de ces postes, comme de la suppression des écarts de rémunération. Les informations fournies à ce sujet par la plupart des pays pour abondantes qu'elles soient en terme d'énumération des institutions impliquées et des réunions organisées dans cette perspective, ne permettent pas d'apprécier jusqu'à quel point les stratégies entreprises envisagées se proposent pour de bon d'être conclusives ou atteintes dans une proportion raisonnable dans un délai rapide.

4.1. Les femmes dans les conseils d'administration

Une analyse sur « La parité au sein des conseils, un enjeu de diversité » d'Ofi Management en 2016 montre que l'Irlande est au 19^e rang des pays de l'UE sur cette question, (<http://www.morningstar.fr/fr/pro/api.aspx?path=cache/documentdownloads/files/8379/revisions/1/> ; p. 3). Les administratrices seraient 13,2% (ibid. p. 6).

L'auro régulation, depuis 2011, est manifestement insuffisante à permettre l'accès d'un sexe sous représenté, à savoir les femmes, d'accéder aux postes de décisions dans les entreprises privées.

L'Etat Défendeur n'indique pas pour quelles raisons le sexe sous représenté doit l'être de manière inégalitaire, un quart comme objectif, et non pas de manière paritaire. La parité est

le seul quota acceptable, de ce point de vue la loi n'est pas conforme aux exigences de la Charte Sociale.

La réalité concrète et effective est la sous représentation des femmes dans les organes statutaires des entreprises privées. Espérons que le système ne se limitera pas aux seules très grandes entreprises les excluant de facto de ces postes.

L'État ne rapporte pas la preuve d'un contrôle effectif et d'une application effective des sanctions en cas de non-respect de l'exigence de la présence d'au moins un tiers de chaque sexe dans les conseils d'administration. La sanction liée à la suspension des avantages financiers liés aux mandats des administrateurs a-t-elle déjà été appliquée ? Aucune information n'est donnée à ce sujet.

A l'évidence les progrès sont lents et très circonscrits tant aux entreprises les plus importantes de l'État défendeur, qu'aux seuls Conseil d'administration, ce qui relève là encore de la responsabilité de l'État défendeur comme également le soutient l'ETUC dans ses observations : « Concerning the (under-)representation in decision-making positions within private companies this problem has only been addressed in more recent years. As developed in Part I.B.2. this is covered by Article 20 of the Charter. If there is not sufficiently clear and wide-ranging legislation and/or if the practice shows that this equality principle is not implemented sufficiently this leads from the point of view of the ETUC to finding a violation of Article 20 of the Charter. a) Substance Statistical evidence (see above para. 98) shows that there is still an under-representation of women in decision-making bodies within private companies (and that even the 40% quota fixed by the national legislation is not reached). Even if there might be relevant legislation and even if the degree of representation of women would have increased it is not to be disputed that women are not sufficiently represented within these bodies. From the point of view of the ETUC this illustrates that there is a violation of Article 20 of the Charter from the substantive perspective. b) Procedure It would appear that there are no effective legislative measures in order to ensure the sufficient representation of women in decisions-making bodies within private enterprises. In practice, there is even less supervision and enforcement. From the point of view of the ETUC this illustrates that there is a violation of Article 20 of the Charter also from the procedural perspective » (ETUC § 107 à 109).

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

Le pourcentage de femmes y est encore moins élevé que dans les conseils d'administration.

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

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

V. SUR LES FRAIS ENGAGÉS

S'agissant des demandes de couverture par l'État faisant l'objet d'une décision de non-conformité de sa politique à la Charte sociale des coûts exposés pour la conduite des réclamations collectives, la fin de non-recevoir opposée par l'ensemble des États

défendeurs, et notamment par l'Irlande, repose sur l'idée que le Comité Européen des Droits Sociaux n'est pas une juridiction de plein exercice, et, qu'aucune disposition explicite de la Charte ne prévoit cette couverture. Quand bien même ce n'est effectivement pas le cas, le remboursement des frais de justice qu'elles ont exposés à la partie gagnante, comme c'est la règle pour les affaires traitées par les juridictions nationales, serait conforme à l'esprit de la Charte Sociale.

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

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

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

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

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

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

Il n'est pas indifférent de faire état de la Déclaration de Nils Muiznieck, Commissaire aux Droits de l'Homme du Conseil de l'Europe, en date du 20 décembre 2017 intitulée « L'égalité de genre dans le monde du travail en Europe n'est encore qu'une promesse lointaine » et libellée en ces termes :

« Cette année encore, dans les faits, les femmes en Europe auront travaillé pendant deux mois sans être payées en comparaison aux hommes. De plus, elles continuent d'être sous-représentées dans les instances de décision et les postes à responsabilité. C'est là une injustice flagrante et une violation des droits humains. Les États européens doivent prendre

ce problème à bras-le-corps, de manière beaucoup plus énergique qu'ils ne l'ont fait jusqu'à présent », a estimé aujourd'hui Nils Muižnieks, Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, dans sa déclaration de fin d'année.

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

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

« **La situation actuelle n'est pas seulement préjudiciable pour les femmes et l'économie, elle est délétère pour la société dans son ensemble.** Même là où les inégalités salariales entre les femmes et les hommes diminuent, l'évolution se fait très lentement. Si les États n'accentuent pas leurs efforts maintenant, il faudra encore plusieurs décennies pour parvenir à la pleine égalité. Or, nous ne pouvons nous permettre d'attendre aussi longtemps. **Les États européens doivent se montrer plus déterminés à honorer leur obligation de garantir l'égalité de genre dans le domaine de l'emploi** » (<https://www.coe.int/fr/web/commissioner/-/gender-equality-in-employment-is-still-a-distant-promise-in-europe>).

PAR CES MOTIFS

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

Il est demandé au Comité européen des droits sociaux :

- De déclarer bien fondée dans son action University Women of Europe, UWE / Groupe Européen des Femmes diplômées des Universités, GEFDU
- En conséquence dire que le non respect par l'Irlande de l'effectivité concrète d'un salaire égal pour un travail égal, semblable ou comparable entre les femmes et les hommes, ainsi que la sous représentation des femmes dans les postes de prises de décisions, méconnaissent les dispositions de la Charte Sociale Européenne révisée et plus particulièrement les articles 1, 4, 4§3, 20 et E
- En tirer toutes conséquences en fait et en droit
- Condamner en conséquence l'Irlande à indemniser University Women of Europe, UWE / Groupement Européen des Femmes diplômées des Universités, GEFDU et son conseil, à hauteur en première approche de 10 000 €HT au titre du temps passé et des frais engagés par la présente procédure.

Sous toutes réserves
Le 11 janvier 2018

