



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

COUNCIL OF EUROPE



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

1^{er} février 2018

Pièce n°6

**Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE/GEFDU) c.
Italie**
Réclamation n° 133/2016

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

Enregistrée au secrétariat le 5 janvier 2018

Réclamation collective
N° 133 / 2016
5 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 : Italie

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 de l'Italie 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.

L'Italie, en la personne de Madame Ersiliagrazia Spatafora, Agente du gouvernement italien par courrier en date du 2 novembre 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 aux observations de l'État Défendeur.

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, 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 ». Ce délai sera étendu au 3 novembre 2017 par courrier en date du 21 septembre 2017.

Le 3 novembre 2017, l'Etat défendeur dans son mémoire sur le bien fondé de la réclamation considère que la réclamation collective d'UWE doit être déclarée non fondée, l'Italie respectant les dispositions de la Charte.

Au cours de la procédure, European Trade Union Confederation, ETUC, intervient en adressant ses observations sur le fond qui sont déterminantes, le 3 novembre 2017 (§ 112 et sv) :

« 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 to
- the under-representation of women in decision-making bodies also in its substantive (see above II.C.2.a)) and procedural (see above II.C.2.b)) dimensions.

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

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

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

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

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

Le Comité Européen des Droits Sociaux rappelle régulièrement :

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

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

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 décisions.

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

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

Pour l'Italie, les chiffres les plus récents ne seraient nullement les plus bas d'Europe. Le problème des statistiques est d'importance. Dans ce pays les associations féminines estiment que l'écart salarial est supérieur à 17 %.

(<http://www.slate.fr/story/127622/infographie-ecart-salaires-europe>

http://www.equalpay.wiki/Equal_Pay_Day_in_Italy#Equal_Pay_Day_2017

http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/infographs/equal-pay-day-2015/equal-pay-day/index_en.html).

Il faudrait 170 ans pour obtenir l'égalité salariale 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).

L'Italie serait en 50^e position (Ibid. p. 10).

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

En 2017, l'Italie a sévèrement régressé et arriverait au 82^e rang mondial (<https://lepetitjournal.com/milan/actualites/egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes-litalie-regresse-severement-161093> ; (<https://www.weforum.org/agenda/2017/11/women-leaders-key-to-workplace-equality>).

Aucun pays européen ne répond aux exigences de la Charte Sociale et 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 décision 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.

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

Ce que mentionne également le Comité Européen des Droits Sociaux « Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur les sanctions appliquées aux employeurs et les dommages payés dans la pratique en cas de discrimination au travail fondée sur le sexe.

Le Comité a demandé si la législation autorise, dans les affaires portant sur l'égalité de rémunération, de procéder à des comparaisons de postes et de rémunérations allant au-delà de l'entreprise directement concernée, et dans quelles circonstances » (CSE, Conclusions 2016, Italie, Egalite de droits, <https://rm.coe.int/16806ebb84>)

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. L'employeur est généralement mécontent de devoir payer des sommes qui peuvent être importantes, il nourrit un ressentiment contre la salariée qui a osé l'attaquer. C'est un fait. Aussi, il convient certes d'avertir les salariées prêtes à engager de telles procédures, contre des risques futurs de licenciement, en général pour d'autres faits. Ceci est monnaie courante pour les Etats défendeur 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, Madame Gabrielle Defrenne, avec courage et persévérance. Elle introduit un recours devant le Conseil de Prud'hommes de Bruxelles 1970, 10 ans plus tard, la procédure se termine (Cass. (3^e ch.), 5.5.1980 (Pas., 1980, 1095; R.W., 1980-1981, 1267; R.D.S., 1980, 254). Les juridictions nationales et européenne ont été saisies. C'est ce que les Etats attendent des 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'État défendeur entend se prévaloir des conclusions de conformité sur les articles 4§3 et 20 dont sa politique a fait l'objet lors de récentes campagnes de contrôle du Comité Européen des Droits Sociaux. Le fait que le Comité Européen des Droits Sociaux n'ait pas, au cours de ces précédentes campagnes de contrôle, conclu à un défaut de conformité à la Charte des politiques suivies, ne signifie pas que l'examen opéré ait embrassé l'ensemble des aspects soulevés par la présente réclamation, faute notamment d'être en possession d'éléments suffisants pour y pourvoir et que la cause serait entendue. 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.

Ainsi dans ses Conclusions de 2016, « le Comité note l'ensemble des projets, plans et mesures mis en place par l'Italie et présentés dans le rapport. Il demande que le prochain rapport revienne en détail sur la place des femmes dans l'emploi et la formation, ainsi que sur l'écart salarial entre les sexes ; il demande également des informations sur les mesures d'intervention positive destinées à favoriser l'égalité des sexes, en particulier en matière d'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur » (CSE, Conclusions 2016, Italie, Egalite des chances, <https://rm.coe.int/16806ebb8>). Il manque singulièrement d'informations probantes.

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

L'État défendeur contre lequel 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 avancée lors de l'introduction de celles-ci en vue de faire échec à leur recevabilité, et qui n'a, dans cette phase, pas atteint le but recherché, selon laquelle la Charte n'imposerait pas d'obligation de résultats, mais seulement de moyens, ou, selon une autre formulation, mais de même portée, n'imposerait d'obligation de résultats que pour ce qui est d'énoncer un droit conforme aux exigences de la Charte, éventuellement de créer des institutions veillant à son application, mais non pour ce qui est d'atteindre aux objectifs fixés.

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

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

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

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

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

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

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

Ainsi ce droit doit produire suffisamment d'effets, au prix de mécanismes appropriés, de monitoring, de contrôles administratifs, raisonnablement réguliers et efficaces, de voies de recours juridictionnelles accessibles et fiables, c'est-à-dire point trop coûteuses, ne faisant pas appel à une procédure exagérément complexe, reposant sur un mode d'administration de la preuve conforme aux prévisions des directives de l'Union Européenne relatives à la discrimination, dont le Comité Européen des Droits Sociaux a considéré qu'elles devaient être

regardées comme applicables pour la satisfaction aux exigences de la Charte, au même titre que la notion de discrimination indirecte dont la mise en évidence suppose que les plaignants puissent avoir accès à des éléments comparatifs, certes non nominatifs, mais suffisamment éclairants sur la situation faite à des collègues de travail ou à d'autres catégories de salariés pour être en mesure de fournir au juge un faisceau de présomptions permettant de faire porter à la partie défenderesse la charge de la preuve.

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

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

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

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

- Des pouvoirs, des effectifs, des volumes de diligences, des dotations financières, des instances administratives de contrôles
- De l'efficacité de la régulation juridictionnelle, procédures, coût, indépendance, fiabilité
- De l'ampleur des politiques d'accompagnement et de sensibilisation et de leur proportionnalité au regard de la lourdeur des stéréotypes qu'il faudrait éradiquer
- De la pertinence et de la sincérité des données chiffrées et statistiques produites, quand il en a été produit, la plupart du temps trop globales ou trop partielles alors qu'existent des documents publics émanant de l'une fournissant des informations plus fines ou plus étendues

- Aucun calendrier des mesures mises en place, l'évaluation attendue des résultats, dans des délais précis
- La jurisprudence dans ce pays est quasiment inexistante en matière de discriminations salariales sur la base du sexe. Très peu de recours sont concrètement introduits en justice. Il apparaît qu'il existe bien la mention l'article 3 de la Constitution italienne de l'égalité et de l'interdiction de discrimination. « Mais un débat juridique porte sur le point de savoir si ce principe constitutionnel, qui interdit manifestement toute législation discriminatoire, a un effet direct – autrement dit, s'il constitue un fondement suffisant pour qu'une personne victime de discrimination puisse intenter une action en justice. Son invocation dans ce contexte n'a jamais été mise à l'épreuve devant un tribunal » (<http://www.equalitylaw.eu/downloads/4452-italy-country-report-non-discrimination-2017-pdf-1-98-mb> ; p. 15).

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.

Également, les femmes ont un taux d'activité assez bas en Italie, les femmes ne sont pas encore assez nombreuses à être diplômées, la rareté des moyens de garde des petits enfants, leur font souvent abandonné leur vie professionnelle après la naissance d'un enfant, ne favorisent pas le travail égal pour un salaire égal, ni les femmes dans les postes de prises de décision dans les entreprises ou dans l'espace politique.

Le montant budgétaire proposé pour ces actions paraît stable, par rapport aux budgets interministériels antérieurs, donc il ne paraît pas avoir plus d'argent contrairement aux annonces et à l'Espagne qui vient de débloquer 1 milliard d'euros sur 5 ans (http://www.liberation.fr/france/2017/11/26/violences-faites-aux-femmes-beau-plan-mais-ou-est-l-argent_1612642).

2.3. Sur le poids de la crise

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

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

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

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

3.1. Sur l'insuffisance de mesures adéquates

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

- **La politique de l'emploi :** La « Stratégie UE 2020 » est l'engagement de l'État Défendeur de porter à 75 % le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans. Mais le taux d'emploi des femmes stable (46,4 % en 2009, 46,8 % en 2014), ne permet pas d'envisager d'atteindre le taux de 75 % en 2020. Cette politique de l'emploi n'est pas conforme aux attentes et ne peut qu'avoir un impact direct sur les griefs soulevés (CEDS, Conclusions 2016, Italie, Politique de l'emploi, <https://rm.coe.int/16806ebb84>). Ce sont des mesures renvoyant essentiellement à la négociation collective des entreprises sauf qu'elle n'a pas toujours les moyens d'exister, la carence des représentants du personnel, leur manque d'intérêt, leur défaut d'informations. De plus cette politique est disparate, sans cohérence. Les structures diverses ne sont pas formées à une connaissance élémentaire de l'intégration de la dimension du genre pour leur permettre la mise en œuvre de plan et d'actions internes. Il n'existe pas de cadre général que l'Etat défendeur devrait mettre en place car c'est un changement global qui doit intervenir pour éradiquer l'inégalité et les discriminations.

- **Le défaut de négociations suffisantes :** En Italie, selon l'article 46 du code pour l'égalité des chances, tel que modifié par le décret législatif 5/2010, les entreprises publiques et privées de plus de 100 salariés sont tenues de soumettre tous les deux ans un rapport sur la situation respective des femmes et des hommes au sein de leurs différentes catégories professionnelles en matière d'embauche, de formation et de promotion. « Dans le droit national, la rémunération est régie non pas par la loi, mais par la négociation collective qui fixe les salaires minimum par secteur économique et par qualification. Par conséquent, en général, dans toutes les entreprises d'un même secteur économique, on applique la convention collective nationale (CCNL) qui, à travail égal, offre à ses propres salariés le même salaire. L'employeur peut appliquer, à la place du CCNL, le Contrat d'entreprise de second niveau, selon lequel on accorde aux travailleurs un salaire plus élevé en cas d'augmentation de la

productivité » (CSE, Conclusions 2016, Italie, Egalite de droits, p. 215 & svt, <https://rm.coe.int/16806ebb84>).

Si le droit de négocier existe, si l'obligation de présenter quelques données chiffrées existent, si le système est si pertinent comme le prétend l'État défendeur, pour quelle raison n'y a-t-il pas de résultats probants ?

- **Les contrôles défaillants :** le Comité Européen des Droits Sociaux aurait apprécié avoir des informations sur des contrôles effectués par 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. Les budgets ne sont même pas produits (Observations de la partie défendante §19 et svt). Rien ne change au fil du temps.

Les Observations de la partie défendante insistent sur la place des Conseillères à la parité ainsi que le Bureau pour la promotion de l'égalité de traitement et la prévention de la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique, UNAR, l'organisme pour la promotion de l'égalité. Il ne s'agit pas d'un organisme indépendant puisqu'il a été institué en tant que section du Département de l'Égalité des Chances de la Présidence du Conseil des ministres, lequel traitait exclusivement auparavant de la discrimination liée au genre. Il a de nombreuses autres attributions. La non-discrimination ne semble occuper qu'une place extrêmement marginale dans les politiques gouvernementales. « Son manque d'indépendance fait en outre que l'UNAR est uniquement un bureau fonctionnant au sein du Département de l'Égalité des chances, sans réelle autonomie » (<http://www.equalitylaw.eu/downloads/4452-italy-country-report-non-discrimination-2017-pdf-1-98-mb> ; p. 20). Ceci est diamétralement opposé aux observations de la partie défendante.

Mais on apprend que dans les faits « la problématique de la discrimination reste loin d'être une priorité, que ce soit dans les programmes politiques ou en sciences sociales. La marginalisation de l'activité de l'UNAR, organe du gouvernement censé être l'organisme pour la promotion de l'égalité, est à la fois une cause et une conséquence de ce manque de sensibilisation, parmi les politiciens du moins » (<http://www.equalitylaw.eu/downloads/4452-italy-country-report-non-discrimination-2017-pdf-1-98-mb> ; p. 14).

« La nouvelle disposition ne contient ni définition de l'aménagement raisonnable ni orientation quelconque à l'intention des employeurs quant à la manière de respecter l'obligation en la matière: elle leur impose simplement de prévoir cet aménagement raisonnable. Il convient de préciser que les organismes publics doivent se conformer à cette obligation sans qu'elle entraîne la moindre ressource financière ou humaine supplémentaire – ce qui peut s'avérer extrêmement problématique et donner lieu à un non-respect de l'article 5 de la directive 2000/78/CE en vertu duquel les employeurs doivent si nécessaire assumer une charge, sauf si celle-ci est disproportionnée » (<http://www.equalitylaw.eu/downloads/4452-italy-country-report-non-discrimination-2017-pdf-1-98-mb> ; p. 16)

L'État défendeur dont les observations s'interroge à juste titre sur la pertinence de la dépenalisation d'une partie des litiges en matière d'inégalité de traitement, ne prodigue à ce sujet que des apaisements incertains. Aucune donnée chiffrée n'est avancée sur ce point comme sur les autres, en particulier, sur les sanctions administratives prononcées. Combien d'injonctions dressées ? Où sont les statistiques par sexe de ces contrôles ? Quelle activité

avec les Conseillères à la parité (Observations de la partie défendante §10), aucun chiffre n'est proposé (Observations de la partie défendante § 23 et svt).

L'ETUC relève dans ses observations sous les §105 & 106 : « 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 ».

- **Le défaut de bilans :** Comme il a déjà été mentionné, les bilans des actions menées font défaut, les observations de la partie défendante n'apportent rien à cet égard. Pour quelles raisons prévoir d'user d'investigations diverses si ce n'est pas pour s'en servir ?

Ainsi n'est produit aucun bilan d'activités des Conseillères pour la parité et du Comité national pour la parité sus-mentionnés dans les observations de la partie défendante (§ 4 et svt. On ignore les protocoles qu'elles conseillent ou concluent.

Sur le site de l'European network of legal experts in gender equality and non discrimination, (<http://www.equalitylaw.eu/country/italy>) il y a des divers rapports sur la non discrimination de 2013 à 2017.

« Très peu d'études ont été consacrées à la perception de la discrimination, de sorte qu'il est difficile de fournir des estimations précises quant à la fréquence et à l'ampleur du phénomène, quel que soit le domaine considéré, d'autant plus que les informations rapportées dans les médias sont souvent très imprécises ». (<http://www.equalitylaw.eu/downloads/4452-italy-country-report-non-discrimination-2017-pdf-1-98-mb> ; p.14).

Une enquête sur les discriminations fondées sur le genre, l'orientation sexuelle et l'origine ethnique prouve ces discriminations (IST-02258 Indagine sulle discriminazioni in base al genere, all'orientamento sessuale, alla appartenenza etnica), <http://www.istat.it/it/archivio/30726>).

- **Les mesures mises en place dans les entreprises de plus de 100 salariés** sont d'évidence insuffisantes. Ces entreprises doivent remettre un rapport tous les deux ans sur la situation entre les femmes et les hommes au sein des catégories professionnelles, en matière d'embauche, de formation et de promotion.

Mais rien n'est fait pour les femmes travaillant dans les entreprises de 50 à 100 salariés déjà d'importance et fort nombreuses, et encore moins pour les petites entreprises.

Les observations de l'ETUC relèvent que les statistiques officielles excluent les petites

entreprises, leur permettant d'afficher arbitrairement un meilleur pourcentage d'égalité salariale (ETUC § 107 & 108) :

« From a substantive perspective, there are at least the following elements which should (at least in combination) lead to a violation of Article 20 ESC:

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

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>).

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. 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 l'État défendeur ne l'affirme. La France reconnaît l'inégalité dans ses écritures, 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.

L'écart relativement faible trouve aussi son origine dans des rôles de genre profondément enracinés et dans le fait que les femmes quittent le travail après la naissance de leur premier enfant et ne reviennent souvent jamais sur le marché du travail.

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

- **Les classifications** : Traitant les classifications, il convient de relever l'importance du nombre des classifications non neutres. Ce pays fait état d'une incitation d'en négocier mais non d'en établir, et, du contrôle exercé sur les classifications existantes, par le service concerné sur la base d'un instrument fiable établi par des experts. Mais l'État défendeur ne dit rien des composantes ou des caractéristiques de cet instrument, pas plus que du calculateur de l'écart salarial dans l'entreprise dont on est du coup incapable d'apprécier les vertus pour s'exonérer de ce que les PME échappent à la réglementation pesant sur les entreprises de plus grande taille. La Charte apparaîtrait alors, violée, en ce qui les concerne.

Le biais de sexe se rencontre si fréquemment. Ainsi par exemple, les employés uniquement des hommes des espaces verts d'une commune reçoivent une prime, mais pas les employées uniquement les femmes, des crèches et garderies d'un Centre communal des affaires sociales, ce pourrait être une grande entreprise privée. Si cet employeur avait connaissance des classifications et leurs effets pernicieux, cet employeur de bonne volonté aurait pu rendre équilibrée 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 l'égalité salariale avant une centaine d'années. C'est bien une responsabilité de l'État.

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

- **Le « pay gap »** : L'État défendeur développe une thèse pour partie intrinsèquement contradictoire, pour partie incompatible avec les thèses soutenues par les autres pays.

L'Etat défendeur affirme un écart salarial au sein de l'UE inférieur à celui de la moyenne. Ainsi que nous allons le démontrer la situation est bien différente de celle décrite dans les observations de l'Italie, 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.

Certaines statistiques disponibles en particulier l'indicateur Eurostat agrègent en effet, dans des conditions qui doivent être claires, faute de quoi la confusion s'accroît, trois types de phénomènes : les écarts proprement dits de salaire ; le nombre d'heures travaillées pendant une période d'activité et par conséquent le temps partiel ; les conséquences des interruptions d'activité pour divers motifs, dont l'éducation des enfants, ces interruptions pouvant prendre plus ou moins d'ampleur selon la durée et le niveau d'indemnisation des congés parentaux, maternités et paternités.

En février 2017, les chiffres d'Eurostat pour les 28 pays de l'Union Européenne sont les suivants (Eurostat, « Gender Statistics, Statistics explained »

http://ec.eur.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics_Table2.PNG) :

- 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'Italie :

- Le gender pay gap est de 11,0%
- Le gender hour's gap est de 32,7 %
- Le gender employment rate gap est de 56,3%

Un autre rapport va dans le même sens, 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). Et divers chiffres concordants sur les sites de l'Union Européenne

(http://www.equalpay.wiki/Equal_Pay_Day_in_Italy#Equal_Pay_Day_2017

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm

http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/infographs/equal-pay-day-2015/equal-pay-day/index_en.html).

Les observations de l'ETUC relèvent les chiffres de gender gap de 2014 qui sembleraient ne

plus être d'actualité et qui interpellent ainsi qu'il a été indiqué :

« However, despite this existing regulatory framework, (recent) statistic show that there still exists a gender wage gap in Italy: According to the Commission, based on Eurostat 2014 figures, in Italy, the gender pay gap stands at 6.1 % (the average gender pay gap in the EU is 16.7 %) and the gender overall earnings gap in Italy stands at 43.9 % (the average gender overall earnings gap in the EU is 39.8 % » (ETUC n°96 et svt)

« The gender overall earnings gap in Italy stands at 43.9% (the average gender overall earnings gap in the EU is 39.8 % »(http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016/gpg_country_factsheet_it_2016_en.pdf)

C'est pourquoi pour cerner la réalité de ce « pay gap », il doit être corrigé ou affiné par d'autres indicateurs et données. L'État Défendeur ne précise pas le mode de calcul de l'écart qu'il produit et reproduit. 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 partiels que les hommes.

Relativement à cet indicateur, une stagnation est observée ces dernières années. 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 italien ne procède pas non plus à une analyse des effets sur le « pay gap » de ses choix en matière de durée et d'indemnisation des congés parentaux, il n'a pas adopté de mesures visant à promouvoir l'allongement de la durée de congé parental effectivement prise 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/5k8xb6hw1wjf-en.pdf?expires=1512122805&id=id&accname=guest&checksum=0607E498F60AD5CC8648E59B0C051980> ; <http://paa2012.princeton.edu/papers/121481>
- L'étude de RAND en 2016 sur l'incidence des congés parentaux dont le congé paternel sur l'égalité salariale (https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1666.html)

- 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. Ce biais de sexe est souvent une prime déterminée selon des critères apparemment neutre mais qui ne le sont pas. Il n'apparaît pas la part variable de la rémunération alors qu'elle est massivement versée aux hommes ce qui fausse les chiffres. Ces données une fois encore ne sont pas fiables.

L'indicateur n'opère pas de distinction entre les secteurs public et privé. Enfin les femmes sont sur représentées dans les catégories des salaires mensuels bruts à temps plein les plus faibles alors que le pourcentage d'hommes est plus élevé parmi les échelles salariales les plus élevées.

- **Le cadre d'appréciation :** L'Italie affirme aussi que les unités techniques, ce qui aurait un effet correctif, désormais, sont regardées comme un cadre pertinent. Ce qui est mieux que dans plusieurs autres pays mais le concept d'unité technique est difficile à cerner, le champ d'application de la réglementation paraît du coup bien restreint. Dans un cas, rien pour les salariés des sous-traitants ; dans l'autre, peut-être quelque chose, mais quoi ? Les observations présentées reconnaissent en outre que la règle précitée est récente, et ne peut donc être évaluée. Aucune programmation pour les effets dans le temps n'est envisagée.

On note que rien n'est dit sur les contrôles d'application des rapports des entreprises et les sanctions y afférentes.

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. L'importance de ce sujet échappe apparemment à l'État défendeur, il n'articule en ce qui le concerne aucun élément d'analyse.

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

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

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

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

Ceci est valable dans tous les pays.

Pour l'Italie la Commission Européenne précise (European Commission factsheet gender way gap 2016 – Italie, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016/gpg_country_factsheet_it_2016_en.pdf) :

« Some of the factors that contribute to the gender pay gap are:

- Management and supervisory positions are overwhelmingly held by men. Within each sector men are more often promoted than women, and paid better as a consequence. This trend culminates at the very top, where amongst CEOs less than 4% are women.
- Women take charge of important unpaid tasks, such as household work and caring for children or relatives on a far larger scale than men do. Working men spend on average 9 hours per week on unpaid care and household activities, while working women spend 26 hours – that's almost 4 hours every day. In the labour market this is reflected by the fact that more than 1 in 3 women reduce their paid hours to part-time, while only 1 in 10 men do the same.
- Women tend to spend period off the labour market more often than men. These career interruptions not only influence hourly pay, but also impact future earnings and pensions.
- Segregation in education and in the labour market; this means that in some sectors and occupations, women tend to be overrepresented, while in others men are overrepresented. In some countries, occupations predominantly carried out by women, such as teaching or sales, offer lower wages than occupations predominantly carried out by men, even when the same level of experience and education is needed.

Pay discrimination, while illegal, continues to contribute to the gender pay gap ».

On peut relever que 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 Défenseur a participé. Au vu des renseignements qu'il a fournis, 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 & svf).

La ségrégation sur le marché du travail est désormais identifiée, par secteurs, par professions, par taille de l'entreprise, par les écarts en les hauts et bas salaires, c'est un élément essentiel de lutte contre les discriminations et les inégalités de salaires. On connaît dans ce pays ces écarts.

L'ETUC critique l'Italie de ce point de vue des statistiques dans ses observations § 104 & 105 :

« 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) sized 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 ».

Ajoutons que le dernier indicateur gender développé par Eurostat vise la différence entre le salaire annuel moyen des femmes et des hommes et prend en compte trois désavantages auxquels les femmes font face

(<http://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2d.html?lang=en>) :

- Un salaire horaire moindre
- Moins d'heures de travail dans des emplois rémunérés,
- Un taux d'emploi moins élevé, par exemple quand elles s'interrompent de travailler pour s'occuper d'un enfant ou d'un proche.

La violation de la Charte est fondée.

- **Une perte économique de plusieurs milliards d'euros :** Rien ne justifie en droit cette inégalité, rien ne le justifie économiquement. Le coût des discriminations devait être calculé par chaque Etat européen.

Hors les chiffres à adopter pour l'Etat défendeur, les pertes sont abyssales pour son économie se chiffrant en plusieurs milliards. L'étude jointe est pour la France mais en transposant les données chiffrées, l'analyse est la même (https://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/droit-travail/150-milliards-d-euros-le-cout-farameux-des-discriminations-au-travail_1832526.html).

D'un autre côté, l'égalité salariale homme-femme rapporterait des milliards d'euros à injecter dans l'économie de l'Etat défendeur. Outre des recettes fiscales les ménages pourraient profiter de nombreux milliards d'euros supplémentaires (<http://fondationconcorde.com/?p=4253>

https://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/remuneration-salaire/l-egalite-salariale-homme-femme-rapporterait-62-milliards-d-euros-a-l-economie_1956631.html)

Les inégalités de salaires sont telles que les européennes ont travaillé en moyenne gratuitement en 2017 du 3 novembre au 31 décembre. Les italiennes ont cessé d'être payées du 9 décembre au 31 décembre 2017. Le budget de ce pays ne semble pas prendre la mesure du problème et ne peut que susciter des doutes sur la lutte contre les inégalités salariales.

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 pour ces dirigeants, les nouvelles administratrices étant moins bien rémunérées que leurs homologues masculins. 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. Le manque de résultat du Gouvernement

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 pour ces dirigeants, les nouvelles administratrices étant moins bien rémunérées que leurs homologues masculins. 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.

4.2. Les femmes dans les conseils d'administration

On s'étonne de ne pas avoir d'indications de l'État Défendeur sur la sous-représentation des femmes dans les postes de décisions.

La loi de 2011 fixe un objectif de 33 % du sexe sous représenté d'ici à 2015 dans les entreprises cotées ou détenues par l'État.

Dans quelques entreprises concernées d'après les chiffres d'Eurostat, 33% des femmes siègeraient en moyenne dans les conseils d'administrations des quelques entreprises concernées, en Europe.

(<http://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2c.html?lang=en>).

L'Italie est en dessous de cette moyenne puisqu'à 25,8 % selon une analyse sur « La parité au sein des conseils, un enjeu de diversité » d'Ofi Management de 2016 (<http://www.morningstar.fr/fr/pro/api.aspx?path=cache/documentdownloads/files/8379/revisions/1/> p. 6).

La réalité concrète et effective est bien inférieure car la grande majorité des femmes ne travaillent pas dans les sociétés visées par ce dispositif ainsi qu'il a déjà été indiqué.

L'État Défendeur n'indique pas pour quelles raisons le sexe sous représenté doit l'être de manière aussi inégalitaire, un tiers, et non pas de manière paritaire. La parité est le seul quota acceptable, de ce point de vue la loi n'est pas conforme aux exigences de la Charte Sociale. L'État ne rapporte pas la preuve d'un contrôle effectif et d'une application concrète des sanctions en cas de non-respect de l'exigence de la présence d'au moins un tiers de chaque sexe dans les conseils d'administration. Il n'y a guère d'information sur le sujet.

Le Comité Européen des Droits Sociaux connaît cette situation (CSE, Conclusions 2016, Italie, Egalite de droits, pp. 215 et svt, <https://rm.coe.int/16806ebb84>).

L'ETUC dans ses observations (n°108 à 112) : « Concerning the (under-)representation in decision-making positions within private companies this problem has only been addressed in more recent years. As developed in Part I.B.2. this is covered by Article 20 of the Charter. If there is not sufficiently clear and wide-ranging legislation and/or if the practice shows that this equality principle is not implemented sufficiently this leads from the point of view of the ETUC to finding a violation of Article 20 of the Charter.

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

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

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

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

On ne peut que rejoindre l'ETUC dans ses observations.

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

Ce qui a déjà été exposé, alors que le pourcentage de femmes y est encore moins élevé que dans les conseils d'administration. La progression des femmes au sein des comités de direction est très faible en raison « d'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.

L'Italie viole la Charte Sociale sur ce grief de sous représentation des femmes dans les postes de décision économique.

La réclamation collective doit être confirmée comme recevable et déclarée fondée en ses deux griefs.

V. SUR LES FRAIS ENGAGÉS

S'agissant des demandes de couverture par l'État faisant l'objet d'une décision de non-conformité de sa politique à la Charte sociale des coûts exposés pour la conduite des réclamations collectives, la fin de non-recevoir opposée par l'ensemble des États défendeurs, et notamment par la, 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'égard aux recours pour excès de pouvoir contre des actes réglementaires dont on a à connaître dans un certain nombre de pays, les juridictions administratives ou exerçant des compétences parentes et que dans l'hypothèse où la requête d'une personne physique ou morale devant ces juridictions participant de ce contentieux est rejetée, il n'est pas prononcé de dépens aux bénéficiaires de la puissance publique. Seulement à titre exceptionnel, des amendes pour requêtes abusives. Aussi la demande de prise en charge des frais est maintenue.

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

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

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

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

Il n'est pas indifférent de faire état de la Déclaration de Nils Muižnieks, 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'accroissent pas leurs efforts maintenant, il faudra encore plusieurs décennies pour parvenir à la pleine égalité. Or, nous ne pouvons nous permettre d'attendre aussi longtemps. **Les États**

européens doivent se montrer plus déterminés à honorer leur obligation de garantir l'égalité de genre dans le domaine de l'emploi »

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

PAR CES MOTIFS

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

Il est demandé au Comité européen des droits sociaux :

- De déclarer bien fondée dans son action University Women of Europe, UWE / Groupement Européen des Femmes diplômées des Universités, GEFDU
- En conséquence dire que le non respect par l'Italie de l'effectivité concrète d'un salaire égal pour un travail égal, semblable ou comparable entre les femmes et les hommes, ainsi que la sous représentation des femmes dans les postes de prises de décisions, méconnaissent les dispositions de la Charte Sociale Européenne et des textes subséquents comme le protocole additionnel de 1988, la Charte Sociale Européenne révisée et plus particulièrement les articles 1, 4, 4§3, 20 et E
- En tirer toutes conséquences en fait et en droit
- Condamner en conséquence l'Italie à indemniser University Women of Europe, UWE / Groupement Européen des Femmes diplômées des Universités, GEFDU et son conseil, à hauteur en première approche de 10 000 €HT au titre du temps passé et des frais engagés par la présente procédure.



Sous toutes réserves

Le 3 janvier 2018