



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

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

28 février 2018

Pièce n° 4

Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Suède
Réclamation n°138/2016

**REPLIQUE DE L'UWE AU MÉMOIRE
DU GOUVERNEMENT SUR LE BIEN-FONDE**

Enregistrée au secrétariat le 9 février 2018

Réclamation collective
N° 138 / 2016
9 février 2018

Comité Européen des Droits Sociaux
Secrétariat de la Charte Sociale Européenne

REPLIQUE AUX OBSERVATIONS SUR LE BIEN FONDÉ

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 : Suède

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 la Suède 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.

La Suède n'a pas contesté la recevabilité d'UWE.

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 ». Ce délai sera étendu au 3 novembre 2017 par courrier en date du 21 septembre 2017. Le 27 octobre 2017, la Suède adresse son mémoire sur le bien fondé en anglais où l'Etat défendeur considère que la réclamation collective d'UWE doit être déclarée non fondée car la Suède respecte les dispositions de la Charte et elle rejette la demande d'indemnisation d'UWE au titre du temps passé et de ses frais engagés dans la présente procédure.

A la suite de la réception de la traduction française des observations sur le bien fondé de la Suède en date du 11 décembre 2017, le délai de réplique pour UWE est fixé au 9 février 2018.

Au cours de la procédure, European Trade Union Confederation, ETUC, intervient en adressant ses observations déterminantes sur le fond, 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 » (ETUC § 116 à 118).

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

UWE y ajoute le Socle Européen des Droits Sociaux, adopté le 17 novembre 2017 par la Déclaration conjointe du Parlement Européen, du Conseil de l'Union Européenne et de la Commission Européenne, s'engage à garantir les droits sociaux en Europe en 20 principes. Le principe n° 2, sur **l'égalité entre les femmes et les hommes**, affirme :

« L'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit être assurée et favorisée dans tous les domaines, y compris en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d'emploi et la progression de carrière.

Les femmes et les hommes ont droit à la même rémunération pour un travail de valeur égale » (https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr, article 2).

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, 4§3, 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 les 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 la Suède .

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, la Suède est au 8^e rang du gender gap par pays (Ibid. p. 10).

Il faudrait 217 ans pour obtenir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde d'après le Global Gender Gap en 2017
(http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf, p. VIII).

En 2017, la Suède est au 7^e rang du gender gap par pays (Ibid. p. 10). Et pourtant l'inégalité est ancrée dans la vie de ce pays.

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, ni en ce qui concerne la représentation des femmes dans les postes de décision, selon une analyse du Réseau européen d'Experts juridiques en égalité de genre de la Commission européenne « The enforcement of the principle of equal pay for equal work or work of equal value » de juillet 2017
(<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 » 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 »

(ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48424).

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. Aussi, très peu de femmes se résolvent à attaquer en justice leur employeur.

Le souhait de lancer 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 qu'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 de ces procédures, 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 actions en justice, contre des risques futurs de licenciement, en général pour d'autres faits. Car l'employeur connaît les sanctions mises en place dans divers Etats défendeurs. Ceci est monnaie courante, nié par les Etats Défendeurs dans leurs observations ce qui montre l'éloignement entre les pratiques de terrain et les gouvernants.

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

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'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 contrôles du Comité Européen des Droits Sociaux. Le fait que le Comité Européen des Droits Sociaux n'ait pas, au cours de ses précédentes campagnes de contrôles, conclu à un défaut de conformité à la Charte des politiques suivies, ne signifie pas que l'examen opéré ait embrassé l'ensemble des aspects soulevés par la présente réclamation, faute notamment d'être en possession d'éléments suffisants pour y pourvoir et que la cause serait entendue.

Ainsi le Comité Européen des Droits Sociaux peut reconnaître que la norme affichée est conforme à la Charte Sociale, mais les pratiques étant décevantes ou dérisoires, elles ne sont pas acceptables.

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 Suède doivent-elles être regardées comme dépourvues de pertinence.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Enfin les performances atteintes par ces différents mécanismes doivent, indépendamment des indicateurs faisant apparaître le résultat final, en termes d'égalité entre les genres, de

l'ensemble des stratégies mises en œuvre, donner lieu à l'établissement de statistiques fiables concernant les diligences intérimaires : nombre de contrôles opérés, d'affaires traitées par les juridictions, d'infractions relevées, de sanctions infligées, de réparations édictées par les instances administratives ou juridictionnelles telles que juridictions du travail, civiles et pénales, ni la réduction au pénal, ni une 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 proposées 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 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 n'a pas d'impact puisque quasi inexistante.

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

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

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

2.3. Sur le poids de la crise

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

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

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

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

3.1. Sur l'insuffisance de mesures adéquates

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

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 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 (P. 43 § 33 à 35).

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

- **La politique de l'emploi promouvant l'égalité professionnelle** n'est guère contraignante. Cette politique renvoie à la négociation au sein des entreprises pour la formation des salaires (Observations de la partie défendante § 3 & svt), mais aussi pour les règles contractuelles de conclusions et d'exécution des contrats de travail (<http://www.equalitylaw.eu/downloads/4388-sweden-country-report-non-discrimination-2017-pdf-1-59-mb>, p. 11). Les structures diverses sont basées sur la confiance, la négociation

avec un fort taux de syndicalisation mais elles n'ont pas permis d'aboutir ce jour à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal, semblable ou comparable. Les résultats de cette politique semblent désormais piétinés. Il n'existe pas de cadre général que l'Etat défendeur pourrait mettre en place pour aboutir à ce changement global pour éradiquer l'inégalité et les discriminations.

- **La protection contre les discriminations** ne fonctionne pas convenablement. L'Etat défendeur le reconnaît (Observations de la partie défendante § 17 à 25). L'inégalité est présente. Si des efforts sont faits, cela signifie bien que l'égalité est absente. Et particulièrement malgré de nouvelles dispositions comme la loi 2016/828 portant modification de la loi anti discrimination 2008/567 adoptée le 12 juillet 2016. Les nouvelles règles sont axées sur des processus et couvrent l'ensemble des sept motifs. Les employeurs et les prestataires d'enseignement doivent constamment documenter leur travail, mais ne sont pas tenus de faire de plans annuels. En dehors de l'existence d'un système d'établissement de rapports et de gestion des cas de harcèlement, aucune exigence spécifique n'est stipulée. Ainsi la discrimination et le harcèlement pratiqués par des collègues de travail ou par des tiers ne sont pas interdits en tant que tels » (<http://www.equalitylaw.eu/downloads/4388-sweden-country-report-non-discrimination-2017-pdf-1-59-mb>, p. 13).

Le rapport de l'European network of legal experts in gender equality and non discrimination pointe un régime dual des discriminations « Un pays est-il réellement autorisé à avoir deux concepts différents de la discrimination, l'un s'appliquant aux volets de la loi anti discrimination couverts par les directives et l'autre s'appliquant à un domaine relevant de la loi anti discrimination mais non visé par les directives? » (Ibid. p. 13).

La loi anti discrimination vise bien un désavantage associé au sexe mais elle exige que la discrimination entraîne un désavantage de la personne physique discriminée. Et la discrimination directe peut recevoir une justification.

Si le Médiateur pour l'égalité a en charge la promotion de l'égalité des droits, il bénéficie d'un statut indépendant. On ne connaît pas son bilan en matière d'égalité salariale. Est-ce bien sa priorité ? En effet, dans le mécanisme national de promotion de la femme à tous les niveaux, il n'y a pas d'organisme public chargé de l'égalité des sexes, comme recommandé par l'Enquête sur l'égalité hommes-femmes de l'Etat défendeur ce que regrette le Comité CEDAW dans son rapport de 2016, ni d'un.e Défenseur.se des droits humains (P. 43 § 19 - 21).

Le Shadow Report des associations suédoises aux 8 et 9^e rapport de la Suède au Comité CEDAW considère que les changements apportés au Médiateur anti discrimination diluent la question de l'égalité dans d'autres domaines de discrimination avec moins d'attention : « The changes in the anti-discrimination legislation and the dismantling of the Gender Equality Ombudsman has meant that gender equality and discrimination against women is now one of several discrimination grounds, with the result that they receive less attention and a lower priority. The focus is on individual cases of discrimination instead of change oriented, structural gender equality efforts. These changes have led to a situation where gender equality today is in a weaker position than other policy areas in Sweden, and lacks an operational government agency »

(http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/SWE/INT_CEDAW_NGO_SWE_22781_E.pdf, p. 7). Ce Shadow report remarque que « Men's needs generally constitute the norm, and distribution of public resources more often benefits men than women » (Ibid p. 7). Les auteures du rapport ciblent « Many women and girls are subjected to discrimination on a variety of grounds in addition to gender, so-called multiple discrimination. Examples of this are ethnicity, language, religion, age, sexual orientation, gender identity and disability. A gender analysis must be undertaken to establish how discrimination impact on various groups of women and girls to ensure that the correct action can be taken » (Ibid. p. 8)..

On peut noter que dans le cadre des instances et recours « La question de la charge de la preuve est la plus intéressante sur le plan du principe. Il sera en effet difficile de maintenir à terme un dispositif dans le cadre duquel il est sensiblement plus facile de prouver une discrimination devant des juridictions civiles que devant le tribunal du travail. La même enquête a suggéré un nouveau libellé pour les règles relatives à la charge de la preuve, bien qu'elle n'ait constaté aucun problème d'application de cette règle au tribunal du travail » (<http://www.equalitylaw.eu/downloads/4388-sweden-country-report-non-discrimination-2017-pdf-1-59-mb>, p. 17).

Le rapport CEDAW de 2016 relève les obstacles rencontrés par les femmes victimes de discriminations (P. 43) § 7).

Le système judiciaire mis en place n'a pas donné lieu pour le moment à d'arrêts de la Cour Suprême (Ibid. p16), p. 40. On ne peut qu'être surpris de cette absence de recours sur un tel sujet. La Suède fait classiquement valoir, conformément à ses habitudes, que les problèmes d'égalité salariale tout comme les autres aspects des relations d'un travail, sont traités principalement par des arrangements collectifs. La multiplication des instances compétentes entre lesquelles se répartissent, de façon probablement difficilement inintelligible pour les travailleuses concernées, des compétences dont on comprend qu'elles sont au reste limitées, dont il est fait état par cet Etat.

- **Les contrôles défailants :** L'État défendeur rappelle les moyens légaux mis en place pour asseoir l'égalité, mais en matière de contrôles des situations dans les entreprises, les observations de la partie défendante n'abordent pas le sujet. Au vu des statistiques, on sait que l'inégalité est encore la règle dans ce pays, on sait que l'Etat n'intervient pas. Donc si une femme est en situation d'inégalité de salaire flagrante, ou même plusieurs femmes, aucune autorité ne peut le relever et agir d'elle même ?

On sait aussi, en Suède comme ailleurs, le manque d'intérêt des employeurs et des syndicats pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Il est d'ailleurs relevé dans les divers rapports et études qu'une attention plus forte de l'Etat à ces questions permettrait de la faire avancer plus nettement.

Le Comité Européen des Droit Sociaux apprécie avoir des informations sur le nombre et le contenu des contrôles effectués par l'inspection des relations de travail, sur les données économiques et sociales, les budgets. Ici, il n'y en a pas. Les contrôles existent ils ? Où sont les statistiques par sexe de ces contrôles ? Combien de procès verbaux dressés ? Quel budget ? Combien de juridictions saisies à l'instigation des éventuels inspecteurs du travail ?

L'ETUC soutient dans ses observations:

« Moreover, from a procedural perspective (i.e. a general framework to ensure a satisfactory application and enforcement/supervision of the principle of equal pay), and despite a good functioning labour market model build on very active social partners and strong collective bargaining (complemented with supervisory/enforcement bodies such as the labour inspectorate), the result of eliminating the gender pay gap is not (yet fully) achieved » (ETUC § 109).

UWE rejoint la position de l'ETUC.

- **Le défaut de bilans :** Comme il a déjà été mentionné, les bilans des actions menées ne sont pas suffisants, les observations de la partie défendante n'apportent rien à cet égard. Combien de requêtes sur les discriminations de salaire ? Combien de rejets de ces requêtes pour manque de preuves ? Combien de saisines, sur quels critères ? Combien d'enquêtes diligentées au sein des entreprises et par qui ?

Le Comité demande régulièrement des informations à jour sur les mesures concrètes et les activités mises en œuvre afin de promouvoir l'égalité des sexes, notamment l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et de diminuer l'écart salarial, ainsi que des informations sur les résultats obtenus dans le secteur public ainsi que dans le secteur privé et on serait à peine de les trouver dans le mémoire adverse.

- **Les mesures mises en place ne concernent pas 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 :

« 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 § 107 & 109).

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 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 et particulièrement la Suède. L'égalité de salaire est lointaine et elle ne sera atteinte qu'avec un effort de l'Etat.

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 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 (P. 43 § 24 à 25), ou la complexité des ressorts des écarts de rémunération ou des développements de carrière persistants entre hommes et femmes comme des excuses absolutoires d'un défaut de progrès vers une satisfaction des exigences de la Charte.

De ce point de vue la concentration dans des secteurs différents des mains-d'œuvre féminines et masculines, la main d'œuvre féminine singulièrement dans le secteur éducatif et le secteur

sanitaire et social, n'est pas un argument recevable pour justifier les écarts de rémunération constatés dès lors que la Charte parle de rémunération égale pour le même travail ou un travail de valeur égale.

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

Les classifications : Traitant les classifications, en tant que telles la Suède ne les évoque pas dans ses observations. La Suède invoque étrangement (Observations de la partie défendante p. 10) outre la configuration segmentée du marché du travail, F/H travaillant dans secteurs différents, des facteurs insaisissables ou insusceptibles de faire l'objet d'une observation par la voie statistique ou dont on peut savoir par cette voie si elles tiennent à une discrimination. Ce pays fait état d'une incitation de négocier des classifications mais non d'en établir. Mais la Suède 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 employés 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 mais bien de l'Etat.

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

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

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

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

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

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

En février 2017 pour la Suède :

- Le gender pay gap est de 49,2 %
- Le gender hour's gap est de 35,8 %
- Le gender employment rate gap est de 15,0 %

| | Gender pay gap | Gender hours' gap | Gender employment rate gap |
|-------------------------|----------------|-------------------|----------------------------|
| EU-28 | 37.4 | 30.5 | 32.1 |
| Belgium | 18.1 | 47.6 | 34.3 |
| Bulgaria | 59.6 | 4.3 | 36.1 |
| Czech Republic | 49.4 | 4.6 | 46.0 |
| Denmark | 57.3 | 15.5 | 27.2 |
| Germany | 41.9 | 38.7 | 19.4 |
| Estonia | 68.2 | 12.0 | 19.8 |
| Ireland | 32.6 | 31.4 | 36.0 |
| Greece | . | . | . |
| Spain | 36.5 | 25.1 | 38.5 |
| France | 45.3 | 25.6 | 29.1 |
| Croatia | . | . | . |
| Italy | 11.0 | 32.7 | 56.3 |
| Cyprus | 48.6 | 13.5 | 37.9 |
| Latvia | 73.7 | 2.4 | 23.9 |
| Lithuania | 65.9 | 22.6 | 11.4 |
| Luxembourg | 14.1 | 39.5 | 46.4 |
| Hungary | 42.2 | 7.7 | 50.1 |
| Malta | 18.4 | 13.6 | 67.9 |
| Netherlands | 27.2 | 51.6 | 21.3 |
| Austria | 42.2 | 38.2 | 19.6 |
| Poland | 21.1 | 23.0 | 55.9 |
| Portugal | 53.2 | 14.1 | 32.7 |
| Romania | 15.0 | 3.5 | 81.5 |
| Slovenia | 33.2 | 13.0 | 53.9 |
| Slovakia | 46.8 | 6.3 | 46.9 |
| Finland | 73.7 | 18.4 | 7.9 |
| Sweden | 49.2 | 35.8 | 15.0 |
| United Kingdom | 39.2 | 38.2 | 22.6 |
| Iceland | 43.6 | 42.2 | 14.2 |
| Norway | 41.2 | 46.1 | 12.7 |
| Switzerland | 32.5 | 47.6 | 19.9 |
| FYR of Macedonia | 18.5 | 1.1 | 80.4 |
| Turkey | -1.5 | 2.3 | 99.2 |

(*) The gaps of the components (gender pay gap - GPG, gender hours' gap - GHG and gender employment rate gap - GERG) do not add up to the gender overall earnings gap (GOEG). However, the following relationship holds: $(1 - GPG/100) \times (1 - GHG/100) \times (1 - GERG/100) = (1 - GOEG/100)$ which can be transformed by the logarithm into the following additive relationship:
 $LN(1 - GPG/100) + LN(1 - GHG/100) + LN(1 - GERG/100) = LN(1 - GOEG/100)$. This allows calculating contributions as follows (e.g. for GPG): $LN(1 - GPG/100) / LN(1 - GOEG/100) \times 100$.

D'autres rapports vont 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) ou le rapport annuel, 2017, on gender equality in the EU-2 (ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=43416).

Les observations de l'ETUC relèvent que : «According to the Commission, based on Eurostat 2014 figures, in Sweden, the gender pay gap stands at 13.8 %⁵⁵ (the average gender pay gap in the EU is 16.7 %) and the gender overall earnings gap in Sweden stands at 27.1% (the average gender overall earnings gap in the EU is 39.8 %).

« A report of the Swedish National Mediation Office (which is amongst others responsible for the content and scope of the official wage statistics) shows that the gender wage gap decreased every year since 2007 but still stood at 12% in 2016. It also notes a (still) large variation between different sectors with the largest wage difference of 21.1% exist for women in county councils (and this mainly due because the large share of women working there are assistant-nurses while the few men are mainly doctors). More figures can be also found in observations from the Swedish ETUC affiliates» (ETUC § 96). Les références sont les suivantes : European Commission factsheet gender way gap 2016 – Sweden » ; http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016/gpg_country_factsheet_se_2016_en.pdf ; Swedish National Mediation Office (2016) Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2016. Vad säger den officiella lönenstatistiken?, Stockholm: Medlingsinstitutet, http://www.mi.se/files/PDF-er/ar_foreign/Wagediff.pdf ; <http://www.mi.se/other-languages/in-english/wage-statistics-in-english/>.

C'est pourquoi pour cerner la réalité du «*pay gap*» qui n'est pas aussi bon que l'affirme l'Etat défendeur, il doit être corrigé ou affiné par d'autres indicateurs et données. L'indicateur sur lequel se fonde le gouvernement est calculé sur la base des salaires horaires et ne révèle donc pas les inégalités de salaires liées au fait que les femmes sont beaucoup plus souvent cantonnées dans des emplois à temps partiel que les hommes dans près de la moitié des cas, le temps partiel qui n'est pas choisi mais contraint. Et que les femmes suédoises bien qu'ayant un niveau d'instruction et de qualifications plus élevé que les hommes sont dans des proportions inférieures au niveau des postes les plus élevés.

- **L'effet des congés parentaux** : Le gouvernement de la Suède ne procède pas non plus à une analyse suffisante des effets sur le «*pay gap*» de ses choix en matière de durée et d'indemnisation des congés parentaux. Les études que connaît pourtant l'Etat défendeur relève 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=0607E498F60AD5C8648E59B0C051980> ; <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. On ignore aussi si une distinction est opérée entre les secteurs public et privé. Ces données une fois encore ne sont pas fiables. Enfin les femmes sont 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.

Ces points sont effectivement confondus dans des chiffres suédois comme le souligne le Swedish National Mediation Office dans l'étude « Wagediff » : « The wage structure statistics do not include any information on collective agreement affiliation for the employee or information on lump sum payment or bonuses and other irregular remuneration » (http://www.mi.se/files/PDF-er/ar_foreign/Wagediff.pdf, p. 3).

Les statistiques nationales incluent les secteurs privé et public ne donnant pas une image aussi fiable que l'on pourrait espérer . « The second largest wage difference was among white-collar employees in the private sector: 17.9 per cent » (Ibid. p. 7, p. 8).

Si l'écart salarial baisse, il est toujours important et présent.

La teneur de cette étude est plus négative que celle des observations de l'Etat défendeur.

- **Le 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, 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 :

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

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

On sait ce qu'il faut faire, pourquoi ne le fait on pas ? Ces grilles ne sont guère proposées dans les divers plans à l'initiative des pouvoirs publics ce qui nuit aux progrès de l'égalité (P. 43 § 23).

Plus particulièrement pour la Suède, la Commission Européenne précise (P. 20) :

« 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 periods 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 over represented, while in others men are over represented. 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 ».

L’approche intégrée dans toutes les actions transversales est pourtant 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 » et ses ajouts montrent que l’achèvement des mesures n’est pas établi (<https://rm.coe.int/gec-2017-10-implementation-ge-strategy/168075df26>, pp. 141 & svt).

L’Etat défendeur estime que son principal challenge est « Until the new gender equality agency is up and running the challenge from previous years remain: to ensure a more coherent management of gender equality policy in order to provide the conditions for monitoring and analysing gender equality progress, and provide co-ordination and support » (Ibid. p144).

- **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 génèrerait 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 génèrerait 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 suédoises ont cessé d’être payées du 14 novembre au 31 décembre 2017 (<http://www.slate.fr/story/127622/infographie-ecart-salaires-europe>). Ce qui n’est pas un si bon résultat, juste en dessous de la moyenne européenne.

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 DECISIONS

4.1. Le manque de résultats

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

Une analyse sur « La parité au sein des conseils, un enjeu de diversité » d'Ofi Management en 2016 montre que la Suède avec un taux de 29,4 % est au dessus de la moyenne des pays de l'Union Européenne de 21 % pour la représentation des femmes dans les conseils d'administration des plus grandes entreprises cotées. Ce pays est à la 4^e place du classement de l'Union Européenne

(<http://www.morningstar.fr/fr/pro/api.aspx?Path=cache/documentdownloads/files/8379/revisions/1/>, p. 3).

Un Code de gouvernance d'entreprises de 2004 a pour objectif volontaire la parité dans les boards (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/1607_factsheet_final_wob_data_en.pdf, p. 7). En 2017, la proportion de femmes et d'hommes siégeant au sein des conseils des entreprises (privées) était de 32,2 % de femmes pour 67,8 % d'hommes.

La proportion de femmes à la présidence de ces conseils était de 6,2 %, pour 93,8 % d'hommes. Parmi les PDG des entreprises, 4,9 % étaient des femmes et 95,1 % des hommes (Observations de la partie défendante § 47).

On sait que de surcroit ce taux correspond aux entreprises les plus importantes, aussi le nombre de femmes dans les entreprises de tailles moins importantes est bien inférieur (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/1607_factsheet_final_wob_data_en.pdf).

Donc même en Suède, l'égalité n'est pas atteinte concrètement et effectivement ce que critique des associations féminines dans leurs Shadow Report : Women in Sweden have higher education than men and have dominated education in economics and law degrees for many decades. Women account for a third of all engineering degrees since the 1990s. This must be reflected in boardrooms and management groups. It appears, women's competencies are not being utilized. The Swedish business model is based on voluntary measures and the Swedish Corporate Governance Board administers guide- lines to be followed by stock market listed companies. In 2014 the Board announced a number of changes to the Corporate Governance Code aimed at achieving a more equal gender balance in boardrooms. According to the Code, 40% of board members should be women by year 2020. The Code is intended as a complement to other legislation and is not binding. However, companies are obliged to report any deviation from the Governance Code in their annual reports » (http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/SWE/INT_CEDAW_NGO_SWE_22781_E.pdf p. 13) .

Les associations de femmes suédoises réclament :

« Ensure Gender Equal Representation in the Private Sector

« In order to make progress, systematic gender equality efforts and specific demands from the Government are needed. Monitoring and performance reviews of boards should be introduced. Higher education institutions that supply businesses with skills should demonstrate measurable results annually for their contribution to greater gender equality in the private sector. We also recommend the introduction of projects aimed at men as a group. If the Corporate Governance Code target for gender equality in boardrooms by 2020 is not met, the Government should introduce gender quotas for the boards of stock market companies »

(http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/SWE/INT_CEDAW_NGO_SWE_22781_E.pdf p. 14).

Reprenant des chiffres de la Commission Européenne, l'ETUC relève que :

« There exists no regulatory framework on representation of women in decision-making positions in private enterprises.

In April 2016, the average share of women on the boards of the largest publicly listed companies registered in the EU-28 Member States reached 23.3 %. For Sweden, the figure is 36.1% (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/1607_factsheet_final_wob_data_en.pdf (ETUC § 97 à 98).

La requérante s'étonne qu'à ce jour le Comité Européen des Droits Sociaux n'ait pas trouvé de violation de la Charte de ce chef. Le cadre du monitoring auquel se réfère l'Etat défendeur n'est pas celui de la réclamation collective alors que cette responsabilité ressort 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. 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 § 111 à 115).

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

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

« 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 de cet Etat pour accéder à des postes décisionnaires dans les entreprises privées hors les conseils d'administration.

L'ETUC relève : « According the so-called Allbright Report 2017, and compared to 2016, the proportion of women in senior positions increased by merely a percentage point to 21%, taking there by also into account that there was a significant increase of new companies. Women only hold CEO positions in 6% of the listed companies. Only 39 of 298 listed companies have a senior management team within the range of an equal gender distribution (<https://static1.squarespace.com/static/5501a836e4b0472e6124f984/t/59cb7082b7411c70275a6eb9/1506504898083/The+AllBright+report+2017.pdf>) » (ETUC § 99).

Sur ce point le Shadow Report affirme « Private sector companies are far from achieving gender balance. Even though we have seen an increase in the total number of female board members in stock market listed companies over recent years, by 2014 women accounted for only 25% of the total. As of 2014, 95% of chairpersons in boards were men. At management level inequality is even more striking. Men make up 81% of management groups and 94% of CEOs and Managing Directors. These figures have hardly improved since 1999 « http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/SWE/INT_CEDAW_NGO_SWE_22781_E.pdf, p. 13).

L'absence de femmes dans les postes de décisions paritairement avec les hommes est prouvée et reconnue par l'Etat Défendeur dans ses observations. Cette discrimination va à l'encontre des engagements pris par la Suède à cet égard.

La Suède viole la Charte Sociale sur ce grief de sous représentation des femmes dans les postes de décision économique.

La réclamation collective doit être déclarée fondée en ses deux griefs

V. SUR LES FRAIS ENGAGÉS

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

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

A quoi, il convient d'ajouter que les réclamations collectives devant le Comité Européen des Droits Sociaux s'apparentent à beaucoup d'égards aux recours pour excès de pouvoir contre des actes réglementaires dont ont 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 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 les textes des divers piliers du Conseil de l'Europe déclinent 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 du Conseil de l'Europe 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 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'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 / Groupe Européen des Femmes diplômées des Universités, GEFDU,
- En conséquence dire que le non respect par la Suède 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, méconnaît 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 la Suède à indemniser University Women of Europe, UWE / Groupe Européen des Femmes Diplômées des Universités, GEFDU, et son conseil à hauteur en première approche de la somme de 10 000 €HT au titre du temps passé et des frais engagés par la présente procédure.

Sous toutes réserves

Le 9 février 2018

