



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

11 avril 2017

Pièce n° 3

Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE/GEFDU) c. Chypre
Réclamation n° 127/2016

**REPLIQUE DU GEFDU AUX OBSERVATIONS DU
GOUVERNEMENT SUR LA RECEVABILITE**

Enregistrée au secrétariat le 20 mars 2017

Réclamation collective
n° 127 / 2016

Comite Européen Des Droits Sociaux
Secrétariat de la Charte Sociale Européenne

REPLIQUE AUX OBSERVATIONS SUR LA RECEVABILITE

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 : République de Chypre

PLAISE AU COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX

La Haute Partie Contractante, Chypre en la personne de Madame Natalia Adreou, Agente du Gouvernement de Chypre, représentant le gouvernement de Chypre, par courrier en date du 13 décembre 2016 estime que la réclamation collective d'UWE doit être déclarée irrecevable par le Comité Européen des Droits Sociaux.

Par courrier en date du 31 janvier 2017, Monsieur 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 égal réservé aux États en bénéficiant d'une traduction de leurs observations pour 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. La traduction française est envoyée le 23 février 2017.

Au vu des explications en réplique le Comité Européen des Droits Sociaux constatera bien au contraire la recevabilité de la réclamation collective déposée par UWE.

1. Sur le § 2 du rapport explicatif du protocole additionnel de 1995 visé par Chypre

Chypre estime que le fait de déposer par UWE des réclamations collectives à l'encontre des quinze États parties à la Charte Sociale qui ont ratifié le Protocole semblent « *suggérer que cette procédure est utilisée à la place et non en complément de la procédure des rapports* » (Observations Chypre, § 3).

Il apparaît que les procédures de rapports ou de réclamations collectives ne font pas l'objet de hiérarchie, de subordination d'une procédure par rapport à l'autre.

Les réclamations collectives ne sont pas faites pour remplacer ou redoubler les cycles de contrôles, elles constituent un procédé autre. Les États peuvent en être l'objet quand bien même elles traitent de sujets également examinés lors des cycles de contrôle. Elles donnent l'occasion ainsi de mettre l'accent sur certains aspects d'un sujet, de l'approfondir.

Ainsi, on peut éviter de laisser passer trop de temps entre les vérifications de conformité des politiques suivies à certains articles alors que ces vérifications peuvent se révéler trop espacées.

De plus une organisation qualifiée comme UWE n'a aucun moyen dans la pratique de suggérer un rapport sur quelque violation que ce soit. Elle ne peut le déclencher, ni y participer.

Cette voie démocratique créée en 1995 est une ouverture vers la société civile. Le fait de pointer ce non respect de la Charte Sociale Européenne en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes va en renfort des contrôles des États.

Ainsi si on suit le raisonnement de Chypre, le fait de saisir quinze États parties serait un motif d'irrecevabilité en tant que tel. Mais quel est le texte qui l'interdit ? Il n'y a pas non plus de texte qui interdit l'entente entre les États pour répondre aux réclamations collectives comme la lecture des observations de certains États semble le montrer.

Aucune irrecevabilité de UWE ne peut être relevé à l'appui des observations de Chypre. Le Comité Européen des Droits Sociaux doit déclarer UWE recevable.

2. Sur la motivation de la réclamation collective invoquée par Chypre

L'inégalité de salaire entre les femmes et les hommes pour un travail égal est enracinée et provient de l'histoire, de la culture, des politiques menées des dernières années. Avec ses conséquences dans de nombreux domaines. Ce que l'exposé des faits de la réclamation collective a rappelé.

Toutes les pièces produites aux débats prouvent l'inégalité de salaire pour un travail égal entre un homme et une femme. La Charte Sociale est violée puisqu'une situation de fait existe, prouvée, incontournable, reconnue publiquement à longueur de rapports par l'État lui-même, montrant la manière non satisfaisante dont l'Etat traite la question. La parole de cet État n'est donc pas fiable lorsqu'il reconnaît cette inégalité devant des institutions comme l'Organisation Mondiale du Travail, l'OIT ou le Comité pour l'Élimination des Discriminations Envers les Femmes, CEDAW ? Lorsqu'il explique lui même les faiblesses de sa politique ?

Le Comité Européen des Droits sociaux doit lui en donner acte.

De nombreux textes de Chypre sont indiqués dans la réclamation et produits aux débats (réclamation pages 16, 17, pièces 73 à 83 ou évoqués dans la réclamation collective ainsi que l'application en fait. Ainsi page 17 de la réclamation sont visés les principaux textes applicables à Chypre et leur effectivité :

✓ « P. 69. *La Constitution de Chypre de 1960 a inscrit l'égalité des sexes dans son article 28 §1 & § 2*

✓ P. 73 *Act No. 158 of 1989, concerning the Provision of Equal Remuneration to Men and Women for Work of Equal Value. Adoption: 1989-05-05*

✓ P. 74 *Act No. 144(I) of 2000 to amend the Act No. 158 of 1989 concerning equal remuneration for work of equal value for men and women.*

✓ P. 75. *2002 Chypre - Act No 205(I) of 2002 to provide for equal treatment between men and women, sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, de formation professionnelle, de promotion et de conditions de travail régit notamment les aspects relatifs aux actions positives, à la publicité basée sur le sexe et au harcèlement sexuel. Elle prévoit également des voies de recours en cas de violation du principe d'égalité à tous les stades*

de la relation de travail, que ce soit au niveau de l'accès à l'emploi et des conditions d'emploi, des promotions ou des prestations liées au poste.

✓ *P. 75/1 Act No 177(I) of 2002 to provide for equal pay for men and women for equal work or work of equal value.*

✓ *P. 76 Law No. 191(I) of 2004 amending Law No. 205(I) of 2002 providing for equal treatment between men and women in employment and vocational training.*

✓ *P. 77 La loi n° 58 (I) de 2004 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail impose le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi quels que soient la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, la race ou l'origine ethnique et l'orientation sexuelle est garanti par la législation pertinente en la matière Elle permet un renversement de la charge de la preuve et la protection contre tout traitement inéquitable.*

✓ *P. 78 Loi n° 40(I)/2006 portant modification de la loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et la formation professionnelle. Adoption: 2006 | CYP-2006-L-78290*

✓ *P. 79 2009 Chypre - Act No 38(I) of 2009 amending the Act providing for equal pay for men and women for equal work of equal value. Pour application de la Directive 2006-07-05 (EEU-2006-DI-74164) et la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail*

✓ *P. 80 Law No. 86(I) of 2009 amending the Equal Treatment in Employment and Occupation Law (No. 58(I)/2004)*

En 2009, Chypre modifie les lois relatives à l'égalité de traitement des hommes et des femmes dans l'emploi et la formation professionnelle et à l'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

✓ *P. 81 2014 Chypre - Law N° 149(I) of 2014 amending the Law on Equal Treatment for Men and Women with regard to Occupational Pension Plans (Amendment)*

✓ *P. 82 2014 Chypre - Law N° 150(I) of 2014 amending the Law on Equal Treatment between Men and Women with regard to employment and vocational training*

✓ *P. 83 2014 Law N° 151(I) of 2014 amending the Law on Equal Pay for Men and Women for Equal Work or Work of Equal Value (Amendment). on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation*

Une loi du 18 janvier 1991 crée le poste de Commissaire de l'administration, fonctionnaire indépendant. C'est la loi n° 59 de 2004 sur la lutte contre le racisme et les autres formes de discrimination qui lui donne des compétences élargies pour combattre et éliminer la discrimination dans les secteurs privés et publics.

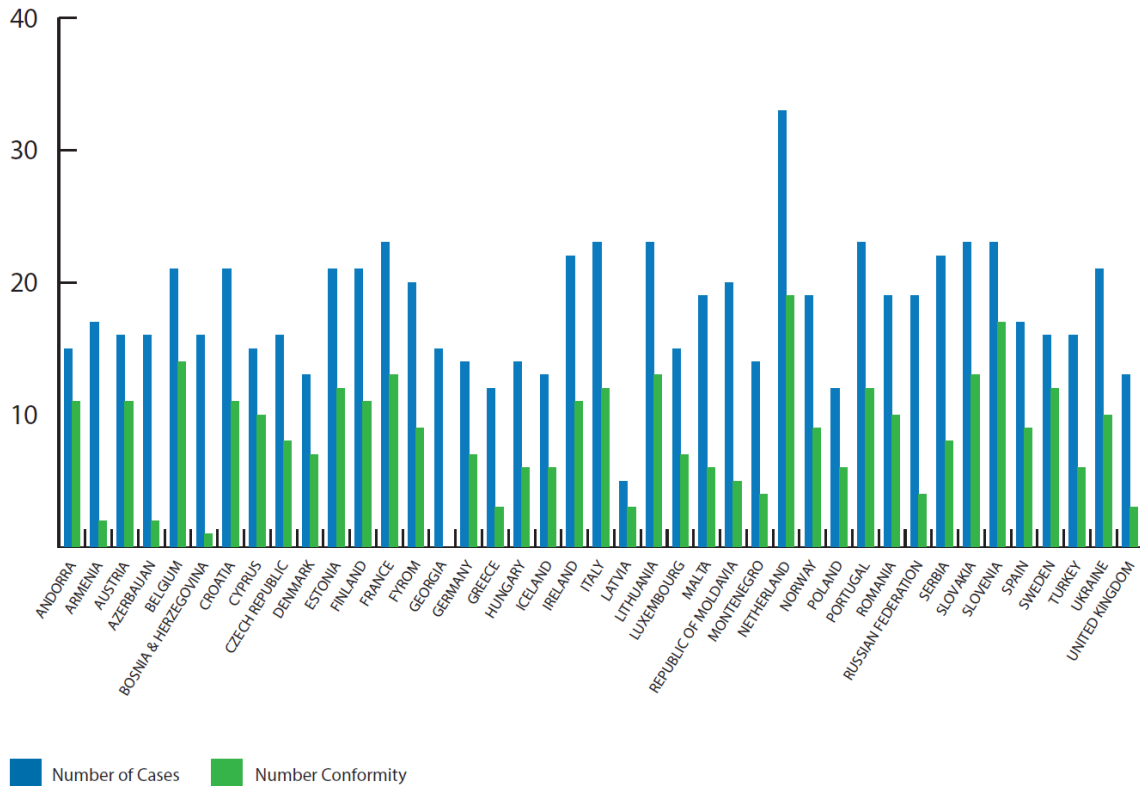
Aussi l'observation sur ce point de Chypre n'est pas compréhensible avec les textes visés dans la réclamation. De même l'effectivité de ces mesures est examinée, avec en plus une appréhension des missions des organes de contrôle de cette égalité critiquée (réclamation page 18).

Il est indiqué dans la réclamation des chiffres étayant cette inégalité de salaire. En 2015, l'UE confirme le chiffre de 15,8 % pour le *gender pay gap* à Chypre contre 16,3 % dans l'UE. « *The gender overall earnings gap in Cyprus stands at 33.7%, the average gender overall earnings gap in the EU is 41.1%* » (*gpg_country_factsheet*, Chiffres Eurostat, 2010) (réclamation page 23, P. 20).

Ou les chiffres de 2015 d'EIGE de l'UE « *About Gender Equality Index* » a calculé que le taux médian européen de l'égalité est de 52,9. L'index de Chypre est en dessous du niveau médian européen soit à 44,9 (P. 26 ; <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>) (réclamation page 24, P. 26).

Les chiffres sont clairs, fournis et probants.

Dans « *Les conclusions du Comité Européens des Droits Sociaux en bref 2012-2105* » (réclamation page 21, P. 37) il est montré que dans ses rapports Chypre pour les articles relatifs aux droits du travail dont le droit à une rémunération équitable (article 4), a un niveau de conformité insuffisant.



Dans ses conclusions du même Comité Européen des Droits Sociaux sur le rapport de Chypre (réclamation page 21, extrait P. 36), il indique dans l'extrait communiqué sur l'article 20 :

« Article 20 - Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Chypre.

Egalite de droits

Le Comité a examiné le cadre législatif du droit à l'égalité de traitement dans ses conclusions précédentes et renvoie par conséquent à celles-ci pour un aperçu général de la situation (Conclusions 2004, 2006 et 2008).

Le Comité a précédemment conclu que la situation de Chypre n'était pas conforme à l'article 20 de la Charte révisée au motif qu'il n'était pas possible de faire des comparaisons de postes allant au-delà de l'entreprise directement concernée dans des plaintes pour inégalité de rémunération ».

Il ajoute :

« Le Comité a précédemment demandé des informations sur les activités réservées aux hommes ou aux femmes. Le rapport fournit les informations suivantes :

Sont exclues du champ d'application de la loi relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'emploi et dans la formation professionnelle les activités répertoriées dans l'annexe à la loi précitée, soit les activités suivantes :

Les activités pour lesquelles la physiologie (à l'exclusion de la force physique et de la résistance) entraînerait une modification majeure de l'activité elle-même, comme dans le cas des représentations artistiques.

les activités impliquant la fourniture de services en dehors de Chypre, dans un pays dont la législation et les coutumes ne permettent pas que lesdits services soient fournis par des personnes

de l'un des deux sexes.

Les activités impliquant la fourniture de services à la personne et devant obligatoirement être exécutées par des personnes des deux sexes.

Les activités impliquant la fourniture de services à la personne comme les soins à domicile destinés aux personnes âgées ou handicapées.

L'emploi d'hommes en tant qu'agents de sécurité dans les prisons pour femmes et l'emploi de femmes en tant qu'agents de sécurité dans les prisons pour hommes.

L'emploi dans les forces de sécurité ou dans des organismes de sécurité privés :

(a) dans les forces spéciales – la mission impliquant de contrôler et de désarmer des personnes violentes, de réprimer des émeutes et de libérer des otages ou (b) à des postes où l'emploi d'un homme ou d'une femme est nécessaire pour des motifs d'ordre éthique ou en raison de la personnalité de la personne.

L'emploi de femmes à des travaux souterrains dans les mines.

Le Comité considère que certaines exceptions figurant dans la liste sont susceptibles d'exclure trop largement les femmes de certaines activités. Il note que, selon le rapport, les exceptions susmentionnées ne s'appliquent que lorsqu'elles répondent à un objectif légitime et sont proportionnées au but poursuivi ».

Dans ce rapport de 2015 sur Chypre, le Comité poursuit :

« Place des femmes dans l'emploi et dans les systèmes de formation – Mesures en faveur de l'égalité des chances

Selon le rapport, le taux d'emploi des femmes s'élevait à 53,6 % en 2010 et à 53,4 % en 2009, contre 61 % en 2010 et 60,08 % en 2009 pour les hommes. Le taux de chômage total atteignait 6,2 % en 2010, avec une répartition hommes – femmes de 6 % et de 6,4 % respectivement.

Le Comité a précédemment noté que l'écart salarial entre les femmes et les hommes à Chypre était l'un des plus élevés de l'Union européenne (27). D'après le rapport, cet écart s'est fortement réduit depuis 1995 (29 %) et continue de diminuer : il est en effet passé de 25 % en 2005 à 24 % en 2006, pour atteindre 21,8 % en 2008 et 21,3 % en 2009. Selon le rapport l'augmentation annuelle continue du salaire minimum au cours des dernières années a beaucoup contribué à réduire les écarts de rémunération, le décret sur le salaire minimum couvrant des catégories professionnelles dans lesquelles les femmes sont surreprésentées ».

On voit que la réclamation est solidement argumentée et de surcroît en quoi Chypre n'agit pas de manière satisfaisante tout au long de ce rapport et pas seulement avec ces extraits.

Le Comité se reportera à cette pièce essentielle du rapport établi par le Comité CEDAW sur les éléments fournis par Chypre (l réclamation page 25, P. 39) : « Le Comité note avec préoccupation que l'écart de salaires entre les femmes et les hommes est toujours de 18,3 %. » (P. 39 page 6).

« Le Comité engage l'État partie: (...) À prendre des mesures volontaristes pour surveiller et combler l'écart de salaires entre les hommes et les femmes, notamment en utilisant des systèmes d'évaluation fondés sur des critères tenant compte du sexe » (P. 39 page 8).

Il est clairement précisé et démontré que dans les faits à Chypre il n'y a pas d'égalité de salaire entre les femmes et les hommes pour un travail égal, semblable ou comparable pour reprendre la terminologie des rapports de Comité Européen des Droits Sociaux contrairement aux observations de Chypre et que c'est même constaté de manière concordante par toutes les

analyses nationales, européenne ou internationales. Et les divers rapports auxquels se soumet cet Etat. En reprenant ces rapports ce sont les données du pays qui sont rapportés. La manière dont agit cet Etat pour obtenir l'égalité n'est pas satisfaisante et viole les dispositions de la Charte.

Il sera ajouté qu'une salariée suspectant une inégalité de salaire entre un collègue ne peut pas la prouver hors l'intervention de l'inspection du travail dans la pratique pour le vérifier au niveau de l'entreprise. L'inspection du travail a les moyens légaux d'exiger la production des contrats de travail, des bulletins de salaire, pas la salariée. Si les inspecteurs n'ont pas ces missions considérées comme prioritaires, la Charte est violée car l'État ne met pas en œuvre les éléments nécessaires pour qu'un salaire égal pour un travail égal soit appliqué et respecté dans les faits dans le pays, ce qui est une violation de la Charte.

Ce pays pourrait avoir des dispositions permettant l'accès aux données des entreprises entre les postes et les mettant à disposition des salariés. La charge de la preuve enfin ne serait plus du côté des plus faibles. Car les conditions d'accès à la justice sont aux risques et périls des salariées par manque de preuve le plus souvent et l'arsenal juridique ne le prend pas en compte suffisamment, c'est de la responsabilité de l'État qui laisse perdurer cette situation d'inégalité, ce qui est bien une violation de la Charte.

Sur les femmes dans les prises de décisions, la Charte n'est pas davantage appliquée car tous les éléments doivent être mis en place pour une égalité de traitement entre les femmes et les hommes de manière non discriminatoire. Le peu de femmes dans des postes de décisions montre un traitement discriminatoire infligé aux femmes ce qui est bien en violation de la Charte et de la responsabilité de l'Etat.

3. Sur l'imputation du nombre de réclamation collective et concertation des États

Le Comité Européen des Droits Sociaux relèvera les similitudes des observations de certains États, cette concertation est confirmée par les observations des Pays Bas dans les termes suivants (page 1, § 6) : *« Ayant appris que quinze réclamations similaires avaient été déposées, il a été décidé d'un commun accord entre les agents des gouvernements que chaque gouvernement défendeur formulerait ses propres observations sur la recevabilité. »*

Cette réaction de concertation entre les États serait-elle plus normale qu'une action commune sous l'égide d'une OING qualifiée, UWE, des mouvements de femmes nationaux non autorisés à agir directement ? Ne serait-elle pas de nature à paralyser la tentative conduite pour faire apparaître les violations par les États signataires de la Charte des engagements qu'ils ont pourtant pris.

La question de l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes est un sujet si brûlant qu'il ne doit pas devoir être examiné au fond par le Comité Européen des Droits Sociaux ?

Également, il sera noté que certains États ont fait l'objet comme celui-ci d'une réclamation collective faisant état sous la même forme de données, de faits sur l'inégalité de salaire, de discriminations ainsi que de l'insuffisante efficacité des législations votées dans les faits, n'ont

pas, quant à eux, trouvé de motif d'irrecevabilité, ils n'ont pas rédigé d'observations contre la recevabilité de UWE.

UWE sera donc déclarée recevable en son action

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 recevable University Women of Europe, UWE / Groupement Européen des Femmes diplômées des Universités, GEFDU à déposer une réclamation collective à l'encontre de Chypre,

Et d'examiner cette réclamation collective sur le fond.

Sous toutes réserves
Le 19 mars 2017

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Anne Megre". The signature is written in a cursive, flowing style. It is positioned above a faint horizontal line.