



**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.
République Tchèque
Réclamation n° 128/2016**

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

Enregistrée au secrétariat le 20 mars 2017

Réclamation collective
n° 128 / 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 Tchèque

PLAISE AU COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX

La Haute Partie Contractante, la République Tchèque, en la personne de Madame Zuzna Zajorosova, Agente du gouvernement tchèque, Directrice du Service de l'Union Européenne et de la coopération internationale du Ministère du Travail et des Affaires sociales, par courrier en date du 4 novembre 2016 estime que la réclamation collective d'UWE doit être déclarée irrecevable par le Comité Européen des Droits Sociaux.

Par courrier en date du 31 janvier 2017, Monsieur 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 a été 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 la communication des pièces visée par la République Tchèque

Dans ses observations la République Tchèque rappelle en son § a, l'article 23 § 2 du Règlement du Comité européen des droits sociaux disposant que les « *réclamations doivent être signées par la ou les personnes habilitées à représenter l'organisation réclamante* ».

Pourtant le 24 aout 2016, les éléments concernant la réclamation collective en raison de leur importance, ont été adressés en plusieurs fois par voie dématérialisée au Secrétariat de la Charte Sociale :

1. Par un premier mail du 24 aout 2016 à 16 heures 14 (P. 73) contenant :
 - Une lettre datée du 24 aout 2016 à Monsieur le Secrétaire exécutif du Comité européen des Droits sociaux agissant au nom de Monsieur le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe
 - La réclamation collective avec la liste des pièces,
 - Un bordereau de communication de pièces
 - La copie de la carte professionnelle d'avocate d'Anne Nègre
2. Par un second mail du 24 aout 2016 à 17 heures 03 (P. 74) :
 - Les pièces 1 à 9/2
3. Par le système *we transfer* le 24 aout 2016 (P. 76) :
 - Les autres pièces produites aux débats.

Ainsi l'intégralité des pièces a été communiquée le 24 août 2016 par voie dématérialisée selon les indications du site de la Charte Sociale Européenne. Le Secrétariat de la Charte Sociale a confirmé la bonne réception de ces envois par mail du 31 août 2016 en visant « *les courriels* » du 24 août 2016 (P. 75). Ces pièces 76 à 79 sont produites aux débats.

Il est prouvé que le Secrétariat de la Charte sociale a bien reçu l'intégralité des pièces produites aux débats. Ainsi la République Tchèque ne peut soulever l'irrecevabilité de UWE de ce chef dans ses observations car UWE a respecté les prescriptions requises.

2. Sur le mandat visé par la République Tchèque

En respect de l'article 18 des statuts de UWE qui stipule « *The Assembly will be represented in legal actions both as plaintiff and as defendant by the president and one member of the Board designated to that effect by the Assembly* ».

Le mandat produit aux présentes au nom de Maître Anne Nègre, Avocate au Barreau de Versailles, est dûment signé par Édith Lommerse, présidente d'UWE et Roxana Petrescu, secrétaire générale d'UWE.

Il figure :

- En français sous la pièce 9/1
- En anglais sous la pièce 9/2

Également étaient communiquées les copies des pièces d'identité de Mesdames Édith Lommerse, présidente d'UWE et Roxana Petrescu, secrétaire générale d'UWE. Ces deux versions du mandat sont de nouveau produites aux débats. La République Tchèque reconnaît avoir reçu les pièces, même tardivement. UWE a respecté les obligations de l'article 23 du Règlement Intérieur. UWE est donc recevable à agir.

3. Sur la qualité pour agir de UWE

L'article 3 du Protocole additionnel de 1995 dispose que « *Les organisations internationales non gouvernementales et les organisations nationales non gouvernementales, mentionnées respectivement à l'article 1.b et à l'article 2, ne peuvent présenter des réclamations selon la procédure prévue auxdits articles que dans les domaines pour lesquels elles ont été reconnues particulièrement qualifiées* ».

La jurisprudence constante du Comité Européen des Droits Sociaux va dans le sens de la recevabilité d' OING spécialistes des droits humains pour certaines (Equal Rights Trust c/ Bulgarie réclamation n°121/2016 ; Confédération générale grecque du travail c/ Grèce réclamation n°111/2014 ; FIDH c/ Irlande réclamation n°110/2014, Médecins du Monde International c/ France, réclamation n°67/2011 ; Conseil Quaker pour les affaires européennes c/ Grèce réclamation n° 8/2000 ; Défense des Enfants International c/ Pays Bas réclamation n°47/2008).

En l'espèce cet article vise uniquement la qualification d'une OING. Il a déjà été prouvé dans la réclamation visant la République Tchèque, la parfaite qualification de UWE a déposer la réclamation collective visant les violations de la Charte Sociale en matière de non respect de ses dispositions pour un salaire égal pour un travail égal entre les femmes et les hommes.

La République Tchèque estime UWE n'aurait pas la qualité pour agir ? Et pourtant UWE est des plus qualifiées pour s'intéresser à l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes pour un travail égal. Si cette organisation ne l'est pas, alors aucune organisation féminine ne l'est.

Dans l'article 2 des statuts de UWE en son § 2 est indiqué : « *To promote action consistent with the purpose of IFUW by encouraging cooperation between its European members at various levels and to enable them to collaborate with European International Organisations as well as to promote in Europe the programme of IFUW* ».

« *To participate in the progressive development of European Civil Society, by working to achieve the programmes of the Council of Europe and the European Women's Lobby and other European governmental and non-governmental organisations as is deemed appropriate by the aims and programmes of UWE* » .

Dans ce même article 2 des statuts de UWE, il est rappelé que « *UWE/GEFUDU is a regional group of IFUW, has participative NGO status with the Council of Europe and is a member of the European Women's Lobby* ».

Au vu de ces explications, UWE est parfaitement qualifiée. En conséquence, de cet article 2 des statuts de UWE, l'objet social de IFUW devenue GWI renforce la qualification de UWE comme il a été indiqué dans la réclamation collective, en mentionnant l'adresse du siège social et le site web de cette OING. Mais ce sont deux personnes morales différentes (P. 80, 81).

L'article 1 des statuts de GWI définit son objet social dans les termes suivants :

- education for women and girls;
- promote international cooperation, friendship, peace and respect for human rights for all, irrespective of their age, race, nationality, religion, political opinion, gender and sexual orientation or other status;
- advocate for the advancement of the status of women and girls; and
- encourage and enable women and girls to apply their knowledge and skills in leadership and decision-making in all forms of public and private life.

Puis à compter du 26 août 2016, quasiment le même objet :

- promote lifelong education to the highest levels for women and girls;
- encourage and enable women and girls to apply their knowledge and skills in leadership and decision-making in all forms of public and private life;
- advocate for the advancement of the status of women and girls; and promote international cooperation, friendship, peace and respect for human rights for all, irrespective of their age, ethnicity, nationality, religion, political opinion, gender and sexual orientation or other status.

Il convient aussi de relever l'article 3 § : « Academic requirements : « *The requirements for individual membership in a national federation or association and for independent members shall be study at a recognised institution of higher education followed by the award of a degree, diploma or equivalent qualification* ».

En l'espèce,

- **Sur le point c des observations de la République Tchèque :** UWE a déposé seule cette réclamation. Et GWI qui est venue aux droits de IFUW n'est absolument pas une organisation réclamante.
- **Sur le point b de la République Tchèque :** le CEDS constatera que l'objet social direct montre la qualification d'UWE à déposer cette réclamation collective. L'objet social indirect de GWI renforce cette qualification si besoin était.

Les membres personnes physiques de ces associations sont des femmes ayant des diplômes et qualifications de l'enseignement supérieur, pensant que l'émancipation des femmes passent aussi par l'éducation, la formation pour être le plus à même de participer à ces luttes diverses comme l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes pour un travail égal.

Aussi depuis 1919, des femmes de tous horizons travaillant dans des domaines les plus variés des secteurs privés et publics sont unies pour obtenir des droits fondamentaux dont l'égalité salariale. Elles sont très souvent aussi, avocates, professeures de droit, doyennes de faculté, présidentes ou dirigeantes d'entreprises, ingénieures, médecins, architectes, expertes comptables, syndicalistes, en des postes de leaderships, élues, et tout simplement salariées du privé et du public. Plus de 9 000 femmes en Europe dans ce mouvement sont unanimes à s'offusquer de ne pas avoir un salaire égal pour un travail égal à leurs collègues masculins.

L'égalité entre les femmes et les hommes, est un axe majeur de la stratégie du Conseil de l'Europe actuellement, avec l'égalité salariale comme préoccupation essentielle. Tout comme pour le Lobby Européen des Femmes. C'est un sujet essentiel actuel de luttes en Europe, les manifestations diverses et les grèves des femmes le 8 mars 2017 dans l'Europe entière l'a démontré avec force. UWE agit donc dans le cadre de cette réclamation collective contre la République Tchèque exactement en respect de ses statuts, avec les capacités et aptitudes qui sont les siennes, de porter une telle réclamation auprès du Comité Européen des Droits Sociaux.

Il sera ajouté, qu'en l'espèce, UWE est comme toujours, membre du Conseil d'administration du Lobby Européen des Femmes, et même à son bureau, puisque la Trésorière du Lobby Européen des Femmes est membre de UWE. Et les ONG nationales, membres de UWE, font parties des coordinations nationales du Lobby Européen des Femmes.

L'excellence des équipes de représentantes dans divers lieux est connue et reconnue, les contributions des associations nationales seules ou en collectif, ont permis un net avancement des droits fondamentaux des femmes dont l'égalité de salaire est une action majeure dans divers pays européens.

Le travail mené sans discontinuer depuis 1983 avec le Conseil de l'Europe a permis à UWE d'être habilitée pour déposer des réclamations collectives en violation de la Charte sociale européenne. Ce dossier étayé a été produit aux débats.

De plus il sera relevé que d'autres États contre lesquels une réclamation collective a été déposée sur cette même violation ne contestent nullement la qualification de UWE à agir.

Il sera également ajouté que la Conférence des OING, un des piliers du quadrilogue du Conseil de l'Europe aux côtés du Comité des Ministres, de l'Assemblée Parlementaire, du Congrès des Pouvoirs locaux et Régionaux, a élu une membre de UWE en qualité d'Experte Egalite entre les Femmes et les Hommes le 29 janvier 2015 pour un mandat de trois ans.

A ce titre, cette Experte Egalite entre les Femmes et les Hommes participe à de nombreux travaux du Conseil de l'Europe sur l'égalité dans ses divers Comités, Commissions dont celle de l'égalité du genre, mais aussi dans des groupes de travail pour rédiger des outils pratiques à destination des États, des recommandations ou des résolutions pour le Comité des Ministres. Par ce biais également, UWE montre son expertise.

Ce serait paradoxal que UWE soit considérée comme une OING particulièrement qualifiée pour participer aux travaux du Conseil de l'Europe sur ces questions d'égalité dont le travail égal pour un salaire égal entre les femmes et les hommes, et que par ailleurs le Comité Européen des Droits Sociaux déclare la même OING irrecevable car non qualifiée.

UWE doit être déclarée, de plus fort, recevable dans son action.

4. Sur la pertinence et les précisions des arguments présentés

Aux termes de cet article 4 du Protocole « *La réclamation doit être présentée sous forme écrite, porter sur une disposition de la Charte acceptée par la Partie contractante mise en cause et indiquer dans quelle mesure cette dernière n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'application de cette disposition* ».

Les nombreuses pièces produites aux débats prouvent l'inégalité de salaire pour un travail égal entre un homme et une femme en République Tchèque, il suffit de les énoncer pour savoir que la Charte Sociale est violée puisqu'une situation de fait existe, prouvée, incontournable, reconnue publiquement à longueur de rapports par l'État lui-même. La parole de cet État n'est donc pas fiable lorsqu'il reconnaît cette inégalité devant des institutions comme l'Organisation Mondiale du Travail, OIT ou du 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.

En l'espèce, une irrecevabilité pourrait être encourue si des textes signés et ratifiés du corpus de la Charte Sociale Européenne fondant la violation alléguée n'avaient pas été cités. Mais certes pas dans ce cas.

En effet, la réclamation collective précise que « *La Charte Sociale Européenne entre en vigueur le 1^{er} juillet 1999, la République Tchèque la signe le 27 mai 1992. Ce pays la ratifie le 3 novembre 1999, elle entre en vigueur le 3 décembre 1999 dans ce pays. La Charte Sociale Européenne révisée du 3 mai 1996 (P. 63, 46) est signée par la République Tchèque le 4 novembre 2000* » réclamation Page 1 § 2et 3).

Il est également visé la violation de la Charte sociale européenne, elle-même et les dispositions sur le défaut de respect du salaire égal pour un travail égal comme les dispositions du protocole de 1988. Faut-il rappeler dans la partie 1, le § 4 « *Tous les travailleurs ont droit à une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant* ». Ou dans la partie 2, l'article 4 sur le droit à une rémunération équitable, avec plus précisément le § 3 « *à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale* ».

A l'évidence ces textes invoqués dans la réclamation collective sont applicables à la République Tchèque.

De ce fait, l'observation de la République Tchèque ne peut être retenue pour déclarer UWE irrecevable. Le Comité Européen des droits Sociaux doit déclarer UWE recevable dans son action. De plus, de nombreuses pièces visent directement ou indirectement les textes de ce pays et plus particulièrement les pièces 43, 44, 45, 46, 47, 48, 66, 73, 74 75.

Ainsi la réclamation collective est étayée : « *Dans le rapport sur la République Tchèque les différents textes sont relevés (P. 44) ainsi que sur la base Natflex de l'OIT (P. 35).*

La Constitution tchèque de 1993 interdit la discrimination fondée sur le sexe, mais il ne semble pas y avoir d'article traitant de l'égalité entre les femmes et les hommes. La loi prévoit une égalité de traitement entre les femmes et les hommes par la législation anti discrimination (P. 44).

- *Act. 2009 n° 198 sur l'égalité de traitement et les moyens juridiques de protection contre la discrimination (P. 75)*
- *Act. 2006 n° 262 le Code du travail (P. 74)*
- *Act. 2004 n° 5 sur les emplois*
- *Act. 1999 n° 349 sur le Défenseur des droits (P. 73)*
- *Government Resolution 2001 n°1033 on establishment of Government Council for equal opportunities for women*

L'article 110 du Code du travail tchèque affirme le principe d'un salaire égal pour un travail égal ou comparable. Par contre il n'y a pas de comparaison statistique, ni une véritable transparence (P. 49 page 15, 16).

L'intégration du genre est placée sous la responsabilité de l'Unité Genre de l'égalité au sein du Bureau du gouvernement. Ses missions sont la rédaction, la formulation et l'évaluation des plans conceptuels, des propositions d'adaptation de la législation dans le domaine de l'égalité des

chances pour les femmes et les hommes. L'unité agit également à titre de coordonnateur national pour les politiques d'égalité des sexes. Il joue le rôle du secrétariat du Conseil du gouvernement pour l'égalité des chances pour les femmes et les hommes.

Ainsi depuis 1998, le Plan national sur l'égalité a été le document stratégique de base dans le domaine de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes. En 2001, l'intégration du genre a été formalisée dans ce plan, il est établi chaque année et se compose d'un rapport sur la réalisation des priorités et des politiques pour l'année précédente, ainsi qu'une liste des tâches pour les différents ministères.

En outre, depuis 2001 chaque ministère doit avoir un responsable égalité (P. 45).

Une Stratégie en faveur de l'égalité des femmes et des hommes en République Tchèque pour la période 2014-2020 a été décidée mais sans but et objectifs pour accélérer la participation des femmes aux prises de décisions tant dans les entreprises que dans les candidatures aux mandats électifs publics ».

✓ La réclamation vise en sa page 24 par exemple l'index médian de l'UE qui s'élève à 52,9 alors que celui de la République Tchèque est de 43,8 (P. 26, <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>). Comment ce pays explique-t-il une telle différence ?

Cela dépend bien de ce pays s'il n'y a pas de comparateur de données (P. 44)

Dans la réclamation collective page 25 il est prouvé cette inégalité en 2016 dans les observations sur le 6^e rapport du Comité CEDAW qui « regrette que la Convention soit insuffisamment connue dans ce pays qui n'a pas un dispositif clair de promotion des droits des femmes ne se satisfait pas de la situation sur le salaire des femmes :

« Le Comité constate avec préoccupation que peu de progrès ont été réalisés au cours de la période considérée. Il note que les écarts de rémunération très marqués entre les hommes et les femmes se sont réduits dans l'État partie, mais reste préoccupé par : a) Le faible taux d'emploi des femmes, la ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail, la concentration des femmes dans des métiers où elles sont traditionnellement majoritaires ainsi que dans le secteur informel, et par le fait qu'elles sont sous-représentées aux postes de direction et de décision; b) La persistance de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, qui est de l'ordre de 21 % » (P. 40 page 8).

Le Comité CEDAW insiste sur la nécessité d'une définition de l'égalité de salaire pour un travail égal (P. 40 page 9).

Qu'ajouter de plus ? Que les missions confiées à des organes de contrôle sont insuffisantes au regard de l'inégalité (réclamation page 19). Les éléments de droit et de fait sont présents et nombreux dans la réclamation. Le grief de la République Tchèque sur le manque d'éléments tient sans doute au retard apporté à la transmission des pièces. Mais prétendre qu'un pays ne serait pas

« à égalité d'armes » avec une OING dans le cadre de cette réclamation collective, c'est faire beaucoup d'honneur à UWE.

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 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 la République Tchèque,

Et d'examiner cette réclamation collective sur le fond.

Sous toute réserve
Le 19 mars 2017



PRODUCTION COMPLEMENTAIRE

76. 24 aout 2016, premier mail d'Anne Nègre au Secrétariat de la Charte Sociale
77. 24 aout 2016, second mail Anne Nègre au Secrétariat de la Charte Sociale
78. 31 aout 2016, mail d'accusé de réception du Secrétariat de la Charte Sociale
79. 24 aout 2016, transmission pièces
80. Mai 2016, statuts et règlement intérieur de GWI
81. 26 aout 2016, statuts et règlement intérieur de GWI