



**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.
Finlande**
Réclamation n° 129/2016

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

Enregistrée au secrétariat le 20 mars 2017

Réclamation collective
n° 129 / 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 : La République de Finlande

PLAISE AU COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX

La Haute Partie Contractante, la Finlande, en la personne de Madame Krista Oinonen, Agente du gouvernement finlandais, Directrice du Service chargé des juridictions et des conventions dans le domaine des droits de l'homme du Ministère des Affaires Étrangères, par courrier en date du 15 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 la qualification d'UWE à déposer une réclamation collective critiquée par la Finlande

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 (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, la fin de non recevoir soulevée par la Finlande sur un défaut de qualification pour agir de UWE repose sur une interprétation erronée de ses statuts qui a vocation à défendre tous les droits des femmes. Il a déjà été prouvé dans la réclamation visant la Finlande, la parfaite qualification de UWE à 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 Finlande estime qu'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* ».

En l'état, la qualification statutaire déjà reconnue par le Conseil de l'Europe pour déposer des réclamations collectives en violation de la Charte Sociale est patente et suffisante.

Mais, on peut ajouter néanmoins, en conséquence de cet article 2 des statuts de UWE, l'objet social de IFUW devenue GWI vient en renfort à celui d'UWE comme il a été indiqué dans la réclamation collective. Raison pour laquelle il a été mentionné dans la réclamation les éléments concernant GWI, l'adresse de son siège social, les références de son site web permettant d'obtenir toutes les informations utiles sur cette OING (réclamation page 6).

L'article 1 des statuts de GWI définit son objet social dans les termes suivants depuis le 26 août 2016 (P. 80) :

- *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.* »

Jusqu'au 25 août 2016, les statuts étaient les suivants (P. 79), très semblables :

- *promote lifelong 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.*

Il convient aussi de relever que l'article 3 § 2 oblige les membres individuels à avoir un diplôme de l'enseignement supérieur ou une qualification équivalente.

En l'espèce, 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, expertes comptables, ingénieures, médecins, 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 dont des grèves des femmes le 8 mars. UWE agit donc dans le cadre de cette réclamation collective contre la Finlande exactement en respect de ses statuts, avec les capacités et aptitudes qui sont les siennes d'introduire 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 dont l'importante association finlandais, membre de UWE.

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. Toutes les OING ne sont pas reconnues comme qualifiées.

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 répond aux exigences de l'article 3 du protocole contrairement aux observations de la Finlande, UWE doit être déclarée recevable dans son action.

2. Sur les arguments tendant à faire constater la violation de la Charte par la Finlande

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* ».

Toutes les pièces produites aux débats prouvent l'inégalité de salaire pour un travail égal entre un homme et une femme en Finlande, 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 ? ce qui est curieux c'est que les pièces ne semblent pas avoir été pris en considération dans les observations de cet Etat.

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

En l'espèce, de nombreuses pièces produites et citées dans la réclamation collective visent directement ou indirectement les textes de ce pays, mais aussi les textes internationaux et européens auxquels volontairement cet Etat s'est soumis par des signatures et des ratifications.

Il est relevé les textes applicables en Finlande (réclamation page 16 P. 73 à 78) un plan d'action national pour l'égalité des femmes 2012-2015 (réclamation, page 16), ou, un programme tripartite 2006-2015 pour l'égalité salariale vise à ramener l'écart de rémunération de 20 % à 15 % et à mettre en œuvre le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale (réclamation, page 16 avec la référence du site). Il est nettement démontré par des faits précis et étayés en quoi la situation en Finlande n'est pas satisfaisante.

Il est pointé l'insuffisance des missions des organes de contrôle en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes montrant que sous cet aspect la Finlande ne répond pas aux

exigences attendues de la Charte sociale Européenne pour que cette égalité soit réelle tant en droit qu'en fait (réclamation pages 16, 17, P. 49 et rapports CEDAW et autres).

Et dans la pratique « *très peu de plaintes, voire aucune plainte, invoquant une discrimination salariale fondée sur le sexe parviennent jusqu'aux juridictions (ordinaires ou administratives) compétentes* » ; « *La jurisprudence en matière d'égalité de rémunération est effectivement fort rare, et cette rareté a des causes multiples, parmi lesquelles le problème du champ de comparaison, l'insuffisance de ressources personnelles de la partie requérante, les difficultés liées aux délais, les possibilités limitées en termes d'indemnisation et de sanctions, et le manque de confiance dans l'appareil judiciaire* » (réclamation page 17).

S'ajoute le peu de femmes en position de leadership dans les entreprises, ce qui est prouvé, cette inégalité de salaire, cette discrimination sexuée et généralisée du fait d'être une femme relève bien d'une violation de la Charte Sociale. Si la Finlande ne voit pas dans quelle mesure elle n'a pas assuré de manière satisfaisante l'application des dispositions de la Charte Sociale, a contrario, elle prétend donc que l'égalité salariale est la règle dans son pays ? Ce qui est faux. Que la discrimination sexuée est inexistante ? Ce qui est faux (réclamation pages 18, 19 dont les pièces P.32, 33, 34, 36, 48).

Et c'est de sa responsabilité aux regards de la Charte Sociale Européenne, son choix de ne pas respecter la Charte Sociale.

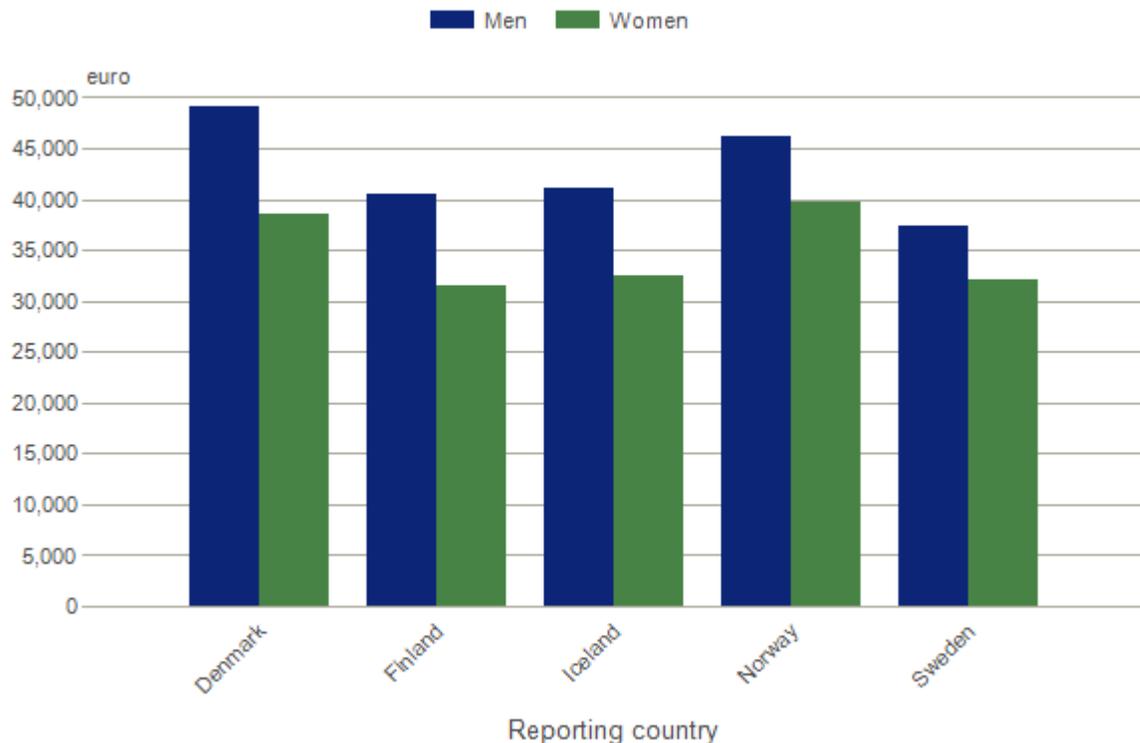
La Finlande a un gender gap de 18,7 % contre 16.3 % en moyenne de l'Union Européenne.

En 2015 l'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 la Finlande est de 72,7 %. (réclamation pages 22, 23).

Dans la réclamation (page 23) le site nordique est des plus clairs sur cette inégalité de salaire entre une femme et un homme <http://www.norden.org/en/fakta-om-norden-1/gender-equality-indicators>

INCO04: Mean annual earnings in PPS

Time: 2014 | Sex:



See the full table and select data: <http://norden.statbank.dk/inco04>

Ainsi la réclamation collective est étayée par les nombreuses pièces et références fournies.

Dans ce sens est produite la pièce 46, des conclusions en date de 2014 du Comité Européen des Droits Sociaux /

« Article 4 - Droit à une rémunération équitable Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Finlande, ainsi que des informations contenues dans le rapport précédent (enregistré le 17 décembre 2010), qui n'ont pas été examinées par le Comité du fait de leur transmission tardive.

Le Comité rappelle que dans ses Conclusions 2010 (lorsque la Finlande n'a présenté aucun rapport), à la suite de la décision prise en 2006 par le Comité des Ministres d'adopter un nouveau système de présentation des rapports et compte tenu de l'importance des questions liées à l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de rémunération, il a décidé d'examiner le droit à l'égalité de rémunération au regard des articles 4§3 et 20, c'est-à-dire tous les deux ans. Par conséquent, le Comité invite la Finlande à mentionner toutes les informations relatives à l'égalité de rémunération lorsqu'elle rend compte de l'application des articles 4§3 et 20.

Le Comité renvoie à ses conclusions sur l'article 20 (Conclusions 2012) et l'article 4§3 (Conclusions 2003).

Base juridique de l'égalité salariale

Le Comité demande s'il y a des nouveautés législatives concernant le fondement juridique de l'égalité de rémunération.

Garanties de mise en oeuvre

Le Comité renvoie à ses Conclusions 2003, dans lesquelles il a observé qu'en droit finlandais la nullité d'un licenciement par représailles et/ou réintégration du salarié victime d'un tel licenciement n'était pas prévue. Il a donc considéré que le droit finlandais ne prévoyait pas la réintégration d'un salarié licencié par représailles pour avoir revendiqué l'égalité salariale.

Le Comité a également estimé dans sa conclusion sur l'article 24 (Conclusions 2012) que la situation de la Finlande n'était pas conforme à l'article 24 de la Charte au motif que le droit ne prévoyait pas de possibilité de réintégration en cas de licenciement illégal.

Le Comité rappelle qu'en cas de licenciement par représailles, la réparation doit en principe être la réintégration dans les mêmes fonctions ou dans des fonctions analogues. Des dommages et intérêts ne doivent être accordés que si l'intégration s'avère impossible ou n'est pas souhaitée par l'intéressé.

En l'absence d'informations supplémentaires sur cette question, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif que le droit ne prévoit pas la réintégration d'un salarié licencié par représailles pour avoir revendiqué l'égalité salariale.

Méthodes de comparaison et autres mesures

Le Comité renvoie à sa conclusion sur l'article 20 (Conclusions 2012), dans laquelle il a noté qu'il pouvait être procédé à des comparaisons entre les rémunérations versées aux salariés travaillant pour le même employeur. Ces comparaisons ne se limitent cependant pas à une seule unité de travail ou unité fonctionnelle. Elles peuvent également porter sur les rémunérations de salariés en poste dans des unités distinctes. L'incidence que peuvent avoir des niveaux de salaires différents dans des régions différentes du pays doit aussi être dûment prise en compte.

Le Comité renvoie à son observation interprétative relative à l'article 20 dans l'Introduction générale aux Conclusions 2012 et souhaite avoir plus de précisions sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que le droit ne prévoit pas la réintégration d'un salarié licencié par représailles pour avoir revendiqué l'égalité salariale. »

Dans ce sens est produit sous la pièce 40 « *Les observations finales sur le septième rapport périodique de la Finlande* » devant le Comité pour l'Élimination de la Discrimination à l'égard des Femmes, CEDAW, distribué le 10 mars 2014. Il est des plus pertinents pour cette manière pas assez satisfaisante dont la Finlande traite cette question :

- « *Définition de l'égalité et de la non-discrimination*
10. *Le Comité accueille avec satisfaction le projet de modification de la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui élargit la définition discrimination fondée sur le sexe et le genre pour y inclure discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression du genre. Le Comité s'inquiète, toutefois, que la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes et la loi sur la non-discrimination, ne garantissent pas aux femmes, à ce stade, une protection appropriée des formes multiples et conjuguées de discrimination.*
11. *Le Comité exhorte l'État partie à veiller à ce que les réformes qui ont pour*

objet d'assurer la protection expresse des femmes des formes multiples et conjuguées de discrimination dans ses lois sur l'égalité des sexes et contre la discrimination soient adoptées de manière harmonisée. P. 40 page 3

- *Mécanisme national de promotion de la femme et souci de l'égalité des sexes (...)*
Le Comité s'inquiète, toutefois, des contraintes du pays en termes de budget et de ressources humaines, qui font obstacle aux mesures et aux politiques publiques de promotion de la femme, et à une prise en compte efficace des questions d'égalité entre les sexes, notamment, l'évaluation de l'impact selon le genre qui demeure peu fréquente lors de l'élaboration de projets de lois par les ministères. Le Comité est également préoccupé par le manque de coordination, de suivi et de contrôle efficaces de ces mesures par un mécanisme de coordination de haut niveau. En outre, tout en prenant note que le projet de loi propose de remplacer le Médiateur pour les minorités par un nouveau médiateur pour l'égalité de traitement, le Comité est préoccupé par l'absence d'institutions spécifiques pour la promotion des femmes et l'égalité des sexes, en plus de l'insuffisance des ressources allouées aux mécanismes existants, tels que le Médiateur pour l'égalité qui assure le suivi et la supervision de la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
- *13 Conformément à sa recommandation générale n° 6 sur les mécanismes nationaux et la publicité efficaces, le Comité recommande à l'État partie :*
 - a) De doter ses institutions et organismes nationaux nouveaux ou existants de promotion de la condition de la femme et de l'égalité entre les femmes et les hommes de ressources humaines, techniques et budgétaires suffisantes;*
 - b) Rappelant la précédente recommandation du Comité (CEDAW/C/ FIN/CO/6, par. 12), de créer un mécanisme gouvernemental de haut niveau, doté des ressources nécessaires, et chargé au premier chef d'intégrer efficacement une perspective sexospécifique dans les politiques de tous les services gouvernementaux, de suivre la situation des femmes de façon approfondie et de formuler de nouvelles politiques et appliquer des stratégies et mesures tendant à mettre un terme à la discrimination;*
 - c) De prendre des mesures budgétaires spécifiques pour s'assurer que les évaluations de l'impact de genre deviennent pratique courante lors de l'élaboration des lois, des programmes de politique et des plans d'action dans tous les ministères.*

Comment la Finlande peut elle prétendre qu'elle agit de manière satisfaisante en matière d'égalité salariale et de lutte contre les discrimination avec le manque d'efficience des textes votés, ce manque de politique coordonnée, ce manque de budget affecté à ces politiques ?

Mais ce n'est pas tout dans ce rapport auquel se soumet la Finlande et produit aux débats :

- *Emploi*

26. Le Comité prend acte du programme pour l'égalité de rémunération qui vise à réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes afin qu'il ne soit plus que de 15 % d'ici à 2015, et à renforcer la pratique des enquêtes de rémunération dans le cadre du plan d'égalité. Le Comité reste, toutefois, préoccupé par la persistance d'un écart de rémunération entre les sexes de 17 % dans l'État partie. Le Comité est également préoccupé par le taux élevé de chômage et le bas niveau des salaires des femmes migrantes, des femmes roms, des mères célibataires, des femmes âgées et des femmes handicapées. Le Comité rappelle sa préoccupation, exprimée dans ses précédentes observations finales (CEDAW/C/FIN/CO/6, par. 25) concernant les mesures de licenciement illégal qui les touchent pendant la grossesse, après l'accouchement ou pendant le congé de maternité. Il regrette en outre que le pourcentage d'hommes qui prennent un congé parental reste faible et que le taux des congés de famille accordés aux hommes et aux familles monoparentales reste très bas.

27. Le Comité recommande à l'État partie :

a) De prendre immédiatement des mesures pour atteindre l'objectif prévu dans le Programme d'égalité de rémunération, afin que l'écart salarial ne soit plus que de 15 % d'ici à 2015, pour combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes, conformément à la Convention de l'Organisation internationale du Travail sur l'égalité de rémunération, n° 100 (1951);

b) D'adopter des mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égale participation des femmes issues des groupes défavorisés, notamment les femmes migrantes, les femmes roms, les mères célibataires, les femmes âgées et les femmes handicapées dans le marché du travail, et d'entreprendre des études approfondies sur l'emploi et les conditions de travail de ces groupes de femmes, avec des recommandations pour améliorer leur participation effective dans le marché du travail;

c) De modifier la législation pour interdire expressément aux employeurs le non-recrutement ou le non-renouvellement de contrats à durée déterminée en raison d'une grossesse;

d) De poursuivre les efforts visant à assurer la conciliation des obligations familiales et professionnelles et promouvoir le partage équitable des tâches domestiques et familiales entre les femmes et les hommes, y compris par le développement de mesures incitatives pour encourager davantage d'hommes à se prévaloir du congé parental ».

Ces éléments relèvent plus du fond. Le CEDS constatera que la réclamation collective répond aux exigences de l'article 4 du protocole, que la réclamation est précise, détaillée avec des éléments concordants pour montrer que la Finlande n'agit pas de manière satisfaisante en matière d'égalité de salaire entre les femmes et les hommes et déclarera UWE recevable.

3. Sur le § 2 du rapport explicatif du protocole additionnel de 1995 visé par Finlande

La Finlande 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 qu'elle est utilisée à la place plutôt qu'en complément de la procédure de rapport* » (Observations Finlande, page 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 permettent 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, ni 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. Si on suit le raisonnement de la Finlande, 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 prohibe l'entente entre les États pour répondre aux réclamations collectives déposée par une seule OING comme c'est le cas présent.

Aucune irrecevabilité de UWE ne peut être relevée à l'appui des observations de la Finlande. Le CEDS doit déclarer UWE recevable.

4. Sur l'appréciation de « manifeste politique » soutenue par la Finlande

Aucun problème de recevabilité n'a été soulevé, par exemple, pour l'affaire Confédération générale grecque du travail c/ Grèce réclamation n°111/2014, pour laquelle les termes de la réclamation présentée comportait aussi une dimension politique au sens noble du terme.

La Finlande conteste un exposé des faits présentant l'inégalité de salaire entre les femmes et les hommes pour un travail égal comme enracinée dans les cultures, provenant de l'histoire, de la lenteur des politiques menées ces dernières années en raison des blocages très forts qui empêchent son instauration. Une mise en perspective des freins communs aux divers pays cette vérité déplaît, mais elle est malheureusement la réalité quotidienne aujourd'hui.

Il apparaît que depuis Platon dans son œuvre « *Le Politique* », et, bien sur tout au long des siècles s'est élaborée une distinction entre le politique, qui serait devenu l'apanage des partis politiques, d'une idéologie nécessairement partisane à mettre en œuvre. Et la politique, qui serait l'expression de la société civile, indépendante de toute idéologie, de tout parti politique.

UWE est indépendante de tous partis politiques. Aussi, il est curieux que le représentant d'un gouvernement dont les membres ont été portés au pouvoir par les élections sur la base d'une idéologie émette un tel grief à l'encontre de UWE.

Des voies de droit sont ouvertes par des instruments juridiques à différents requérants. La Charte Sociale Européenne est un de ces instruments puisque considérée par d'aucuns comme la Constitution Sociale de l'Europe permettant de manière originale une saisine en premier recours sous une forme collective d'un Comité composé de Juges du plus haut niveau, indépendants des États qui les ont nommés, Ce qui est à l'honneur du Conseil de l'Europe et de ses États Membres d'avoir bâti une telle organisation quasi-juridictionnelle.

La présentation a été difficile et longue à mettre en place pour tenter de faciliter le travail des rapporteurs. Mais hors l'exposé des faits de mise en regard, ces réclamations sont purement individuelles à chaque pays, il suffit de les lire et de voir les éléments soulevés différents pour chaque pays ainsi qu'il apparaît dans le texte des réclamations.

Cette inégalité s'avère exister en Finlande, ainsi qu'il a été prouvé par UWE. C'est une réalité avec son corollaire, la violation des dispositions de la Charte Sociale Européenne. Pour quelles raisons signer et ratifier des textes, si on ne les applique pas ?

5. 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 Finlande,

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 Mepre". The signature is written in a cursive style and is positioned in the lower right quadrant of the page.

PRODUCTION COMPLEMENTAIRE

P. 79 Mai 2015 : Statuts et règlement intérieur de GWI

P. 80 26 aout 2016 : Statuts et règlement intérieur de GWI