



**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. Irlande**  
Réclamation n° 132/2016

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

**Enregistrée au secrétariat le 20 mars 2017**



Réclamation collective  
n° 132 / 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 d'Irlande

## **PLAISE AU COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

---

La Haute Partie Contractante, l'Irlande, par observations en date du 14 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 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 les analyses et arguments à l'appui de la réclamation**

Les remarques de l'Irlande sont surprenantes devant une production importante, détaillée, circonstanciée prouvant l'inégalité de salaire entre les hommes et les femmes, la discrimination subie par les femmes en raison de la manière peu satisfaisante dont ce pays agit en faveur de l'égalité.

La réclamation collective reprend des éléments factuels du pays, détaillant les inégalités de salaire décrivant les difficultés, le défaut des politiques mises en place. L'évidence est démontrée, mais ne suffit pas encore à ce pays. Les observations irlandaises relèvent du bien fondé et certes pas de la recevabilité. Un pays respectueux du droit des femmes ne manquerait pas de reconnaître l'effort consenti dans l'application de la Charte Sociale mais son insuffisance au lieu de nier l'inégalité. L'Irlande fait feu de tout bois en avançant des éléments sur le fond, en prétendant qu'ils relèvent de la recevabilité.

Tout d'abord les textes internationaux qui s'appliquent à ce pays et qui ne sont pas respectés (réclamation pages 14, 15). La réclamation collective relève nettement les textes en vigueur en Irlande ce qui est reconnu (réclamation page 16).

Il est également spécifié dans la réclamation collective le manque d'effectivité des textes applicables dans ce pays, les outils de contrôle impuissant à réduire cette inégalité, les missions et moyens donnés à ces contrôles sont insuffisants (réclamation pages 16, 17, 18) ce qui montre la manière non satisfaisante dont ces questions sont traitées dans ce pays. Les pans essentiels de l'inégalité sont visés, précisés, détaillés, l'Irlande le sait, aussi son grief d'irrecevabilité n'a pas de portée et relève du fond.

Dans les faits, les chiffres cités visent l'Irlande :

- « *Le pays où les inégalités au sein de la classe moyenne ont le plus augmenté est l'Irlande* » (P. 15 page 50).
- En 2014, l'écart de rémunération entre une femme et un homme au niveau moyen est de 16,4 % au sein UE, l'Irlande a un taux de 14,4 % (P. 16 page 11).
- En 2016, l'UE confirme le chiffre de 14,4 % pour le gender pay gap en Irlande contre 16,3 % dans l'UE « *The gender overall earnings gap in Ireland stands at 34,7 % (the average gender overall earnings gap in the EU is 41,1 %* » (Chiffres Eurostat, 2010, P. 20).
- En 2015 l'EIGE de l'UE « *About Gender Equality Index* » a calculé que l'index médian de l'UE est de 52,9 % et que celui de l'Irlande est de 56.5 % (P. 26), etc.

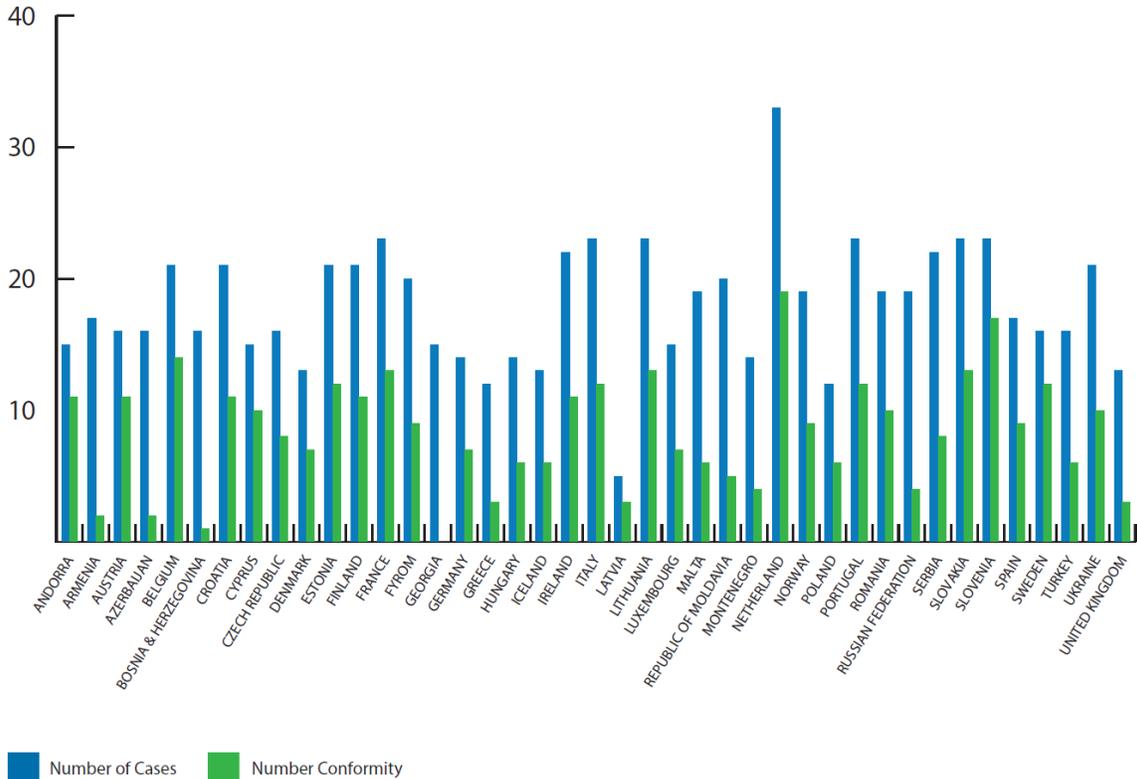
En Irlande, on limite les possibilités de comparaison, ainsi l'Irlande peut se défausser sur les entreprises, les secteurs divers. Alors que le fait de ne pas mettre des comparateurs entre entreprises font défaut, les juridictions se limitent alors aux comparaisons entre les même entreprises. Si des lois ne modifient pas le cadre juridique c'est bien de la responsabilité de ce pays.

De même *s'il existe une Commission égalité en Irlande qui effectue des examens, des enquêtes. Elle a conçu un outil de contrôle de l'égalité salariale (P. 13/1 page 27). Cette Autorité a indiqué que l'obligation sur l'égalité de traitement devait irriguer tous les domaines et que ce serait bientôt inscrit à son programme (réclamation pages 16, 17)*, ce défaut relève bien du pays. Ainsi que les procédures judiciaires qui ne sont pas aussi performantes qu'il conviendrait en la matière, le contentieux le montre.

Comment l'Irlande peut considérer le manque de corrélation entre les éléments sur l'inspection du travail (réclamation page 17, P. 13/1, 42, etc) et les violations de la Charte. 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 sont en nombre moindre, ont des budgets à la baisse et n'ont pas ces missions considérés 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. Les conditions d'accès à la justice sont à ses risques et périls.

L'Irlande pourrait avoir une loi imposant aux entreprises de publier les comparatifs entre les postes et les mettant à disposition des salariés. La charge de la preuve enfin ne serait plus du côté des plus faibles. L'écart de salaire est toujours présent dans ce pays, donc la Charte n'est pas appliquée correctement, tout est prouvé et détaillé, étayé. Toutes les pièces nombreuses le montrent.

Ainsi « *Les conclusions du Comité Européens des Droits Sociaux en bref 2012-2105* » produit sous la pièce 38 montre que dans ses rapports la Grèce pour les articles relatifs aux droits du travail dont le droit à une rémunération équitable (article 4), a un niveau de conformité insuffisant.



La pièce 46 produite concerne les conclusions du présent Comité sur l' Article 4 - Droit à une rémunération équitable Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération concernant l'Irlande :

*Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Irlande, ainsi que des informations contenues dans le rapport précédent (enregistré le 11 octobre 2010 et le 1 décembre 2010), qui n'ont pas été examinées par le Comité du fait de leur transmission tardive.*

*Fondement juridique de l'égalité salariale*

*Le Comité renvoie à sa conclusion relative à l'article 20 (Conclusions 2012), dans laquelle il a jugé la situation conforme à la Charte s'agissant du cadre juridique de l'égalité de droits. Il demande que le prochain rapport précise si le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale est expressément prévu par un texte législatif.*

*Garanties de mise en œuvre et garanties judiciaires*

*Le Comité renvoie à sa conclusion relative à l'article 20, dans laquelle il a noté que le montant des indemnités que pouvait octroyer le tribunal chargé des questions d'égalité (Equality Tribunal) était plafonné mais que, si l'affaire était renvoyée devant le tribunal d'arrondissement (Circuit Court), le plafond normal ne s'appliquait pas, les magistrats pouvant ordonner l'indemnisation qu'ils jugeraient appropriée en l'espèce.*

*Méthodes de comparaison et autres mesures*

*Le Comité renvoie à sa conclusion relative à l'article 20 dans laquelle il a jugé la situation conforme s'agissant de la possibilité de faire des comparaisons de postes et de rémunérations allant au-delà de l'entreprise directement concernée.*

*Il prend note de la réforme en cours des mécanismes de protection de l'égalité et des droits de l'homme. Il relève également que l'unité du Service de l'égalité (Equality Authority) chargée de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes a fait réaliser des études en vue*

*de produire et tester un modèle d'évaluation des rémunérations des femmes et des hommes pour les audits en matière d'égalité salariale. Ce modèle, qui donne des orientations sur les méthodes d'évaluation des emplois, apparaît comme le moyen le plus efficace de déterminer si l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est respectée. Le Comité note qu'il permet de faire ressortir tous les éventuels problèmes de discrimination. Il demande à être tenu informé de l'issue de la réforme.*

*Le Comité prend note des statistiques communiquées dans le rapport concernant l'écart salarial. Il relève en particulier que cet écart s'est resserré en Irlande ces dernières années. Estimé à 21,7 % en 2003, il est tombé à 13,9 % en 2011.*

*Le Comité prend également note de la répartition des emplois entre les femmes et les hommes par secteur et par niveau de responsabilité.*

*Le Comité demande quel est l'écart salarial en données corrigées (c.-à-d. pour un travail de valeur égale) » (p. 46).*

Sur les femmes dans les prises de décisions, la Charte n'est pas 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 qu'en Irlande un traitement discriminatoire est infligé aux femmes ce qui est bien en violation de la Charte Sociale (réclamation pages 17, 18, 19 et les pièces citées).

Le grief énoncé au § 12 n'est pas clair. Toutes les pièces produites aux débats prouvent l'inégalité de salaire pour un travail égal entre un homme et une femme, 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 ce pays 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 ?

Ainsi malgré une inégalité de salaire importante entre les femmes et les hommes, l'Irlande considère qu'elle a mis de manière satisfaisante en place les dispositions de la Charte Sociale ce qui n'est absolument pas le cas.

## **2. Sur l'imputation du nombre de réclamations collectives et la 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 telle qu'UWE, des mouvements nationaux de femmes qui ne sont pas autorisés, généralement, 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 par le Comité Européen des Droits Sociaux au fond ?

Également, il sera noté que certains États ont fait l'objet comme celui-ci d'une réclamation collective exposant sous la même forme de données, de faits sur l'inégalité de salaire, de discrimination 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 l'Irlande,

Et d'examiner cette réclamation collective au fond.

Le 19 mars 2017

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Anne Meguire". The signature is written in a cursive, flowing style.