



**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.
Norvège**
Réclamation n° 135/2016

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

Enregistrée au secrétariat le 20 mars 2017

Réclamation collective
n° 135 / 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 : Royaume de Norvège

PLAISE AU COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX

La Haute Partie Contractante, la Norvège, en la personne de Madame Hilde Ruus, Agente du Gouvernement, avocate, Bureau du Procureur général (affaires civiles), par observations 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 la pertinence de l'argumentation présentée dans la réclamation

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* ».

UWE s'étonne des observations de la Norvège. En effet la réclamation collective tant en droit qu'en fait apporte tous les éléments nécessaires à prouver la violation des dispositions en matière de salaire égal pour un travail égal, la manière non satisfaisante dont l'Etat en ce domaine. Les remarques de la Norvège relèvent plus du fond que de la recevabilité.

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 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.

- **Sur le § 8 des observations norvégiennes :** La Norvège appuie sa demande d'irrecevabilité sur la décision de la réclamation collective n° 28/2008 Syndicat national des Dermato-Vénérologues c/ France qui considère l'évaluation d'un traitement discriminatoire dans une tarification d'honoraires de médecins libéraux. Alors que les faits allégués par UWE sont

bien de nature à conclure à une atteinte au droit garanti d'un salaire égal pour un travail égal entre les femmes et les hommes. Les articles non respectés par la Norvège sont visés dans la réclamation collective (page 10), ils répondent aux exigences de la recevabilité. Ce grief est sans portée. UWE est recevable de ce chef.

- **Sur les § 9 et 10 des observations norvégiennes :** Les faits visés sont précis et étayés dans la réclamation collective. De très nombreux chiffres, statistiques sont tous concordants sans aucune hésitation possible sur ce salaire inégal pour un travail égal entre les femmes et les hommes en Norvège. Quel qu'en soit la source, l'analyse, ou l'institution qui a établi les statistiques et où figure la Norvège. Y compris par les données fournies par la Norvège elle même dans les rapports auxquels elle se soumet auprès du Comité CEDAW, ou l'OIT ou le CEDS.

La production est précise et concordante, abondante, circonstanciée et topique. Chaque pièce correspond à la situation norvégienne par des remarques mettant aussi en perspective cette inégalité. L'appréciation de cette inégalité ressort aussi d'examen extérieur de ce pays par le CEDAW ou l'OIT :

- Réclamation collective, pages 23 et 24 : *« Le Comité CEDAW dans ses observations finales du 23 mars 2012 regrette qu'il ne soit pas fait suffisamment pour réduire l'écart de salaire entre les femmes et les hommes :*

« Le Comité note que le Parlement a adopté, en avril 2011, un livre blanc sur l'égalité des salaires afin d'appliquer les recommandations formulées en 2008 par la Commission pour l'égalité salariale, mais il demeure préoccupé par la profonde ségrégation horizontale qui prévaut dans le domaine de l'emploi et la persistance d'un écart salarial qui s'accroît à mesure que le niveau d'éducation s'élève. Il constate que le taux de chômage global se situe à 2,2 % mais atteint 7,6 % chez les femmes issues de minorités et va en augmentant. Il prend également note des restrictions qu'imposent les règles institutionnelles relatives à l'accès des femmes à certains postes en fonction de leur tenue vestimentaire, notamment le port du foulard. Il est aussi préoccupé par le fait que 10 % des femmes travaillent à temps partiel contre leur gré. À ce sujet, il note avec inquiétude que l'État partie surestime la part de choix du travail à temps partiel par les femmes. Il s'inquiète aussi d'informations faisant état d'une discrimination à l'égard des femmes liée à la grossesse et à l'accouchement. Il est profondément préoccupé par le risque de discrimination indirecte à l'égard des femmes posé par le nouveau régime de retraites qui remplace le calcul de la pension au prorata des vingt meilleures années de travail ouvrant droit à retraite par la prise en compte de l'ensemble des années de travail. Il est aussi préoccupé par le fait que les programmes de formation professionnelle destinés aux femmes appartenant à des groupes minoritaires ne débouchent pas sur des contrats de travail à plus long terme pour ces femmes et n'améliorent pas structurellement leur position sur le marché de l'emploi. Il s'inquiète en outre de ce que la loi norvégienne relative aux marchés publics ne contienne pas de dispositions spécifiques visant à promouvoir l'égalité entre les sexes » (P. 43, § 29 page 8).

Aussi le Comité CEDAW invite l'État partie à : « a) Mettre en œuvre une législation garantissant l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale, réduire et combler l'écart salarial entre les femmes et les hommes conformément à la Convention n° 100 (1951) de l'Organisation internationale du Travail concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale et à accélérer le processus d'adoption de la législation proposée qui prévoit notamment la transparence dans les salaires et soumet les employeurs à une obligation d'information chaque fois qu'il y a des soupçons de discrimination » (P. 43, § 29 page 8) ».

○ Réclamation collective, pages 13 et 14 : les observations de l'OIT en 2013 :
*« La commission prend note des observations de la Confédération norvégienne des syndicats (LO), de la Confédération des syndicats des professionnels (Unio) et de la Confédération du commerce et de l'industrie de Norvège (NHO), qui étaient jointes au rapport du gouvernement. **Écarts de rémunération entre hommes et femmes.** La commission prend note des nombreuses informations figurant dans le rapport du gouvernement à propos des mesures prises pour donner suite aux recommandations qui accompagnaient le rapport de 2008 de la Commission de l'égalité de rémunération. Elle prend note avec intérêt de l'adoption d'«Egalite 2014», un plan d'action pour l'égalité de genre (2011-2014) qui fixe une série d'objectifs, de mesures et d'indicateurs visant à réduire les écarts de rémunération fondés sur le sexe. La commission prend note des mesures envisagées afin de remédier aux causes sous-jacentes de cet écart de rémunération, comme par exemple la ségrégation verticale et horizontale sur le marché du travail, la forte prédominance des femmes dans le travail à temps partiel non désiré et une présence limitée des femmes dans les postes de haute direction dans le secteur public comme dans le secteur privé. D'autres mesures visent à diffuser plus d'informations et assurer davantage de transparence s'agissant des salaires et des disparités salariales. A ce propos, la commission prend note des amendements à l'article 1(a) de la loi sur l'égalité de genre s'agissant de l'obligation faite aux employeurs de promouvoir l'égalité dans tous les aspects de l'emploi, y compris la rémunération et la transparence salariale. Le gouvernement indique par ailleurs que, une part substantielle de l'écart de rémunération étant imputable aux responsabilités professionnelles et familiales, plusieurs mesures ont été prises, notamment des modifications de la loi sur l'égalité de genre et de la loi sur le milieu de travail, afin de revaloriser les primes de maternité et d'améliorer le congé parental rémunéré ainsi que le partage égal du congé parental entre pères et mères. La commission relève en outre dans les observations de la LO que, grâce à l'action que l'organisation a menée pour la promotion des droits des travailleurs à temps partiel, la loi sur le milieu de travail a été modifiée afin d'accorder une meilleure protection juridique à cette catégorie de travailleurs. La commission prie le gouvernement de continuer à fournir des informations sur l'application dans la pratique des mesures énoncées dans le plan d'action afin de promouvoir le principe de l'égalité de rémunération, de remédier à la ségrégation fondée sur le sexe sur le marché du travail et de réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes, ainsi que sur le rôle joué par les partenaires sociaux dans ce processus, et sur les résultats obtenus. Prière également de fournir des informations sur l'application dans la pratique de l'article 1(a) de la loi sur l'égalité de genre ainsi que sur toutes mesures volontaristes prises ou envisagées afin de mieux faire respecter l'obligation de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes au niveau de l'entreprise, notamment par le biais d'activités de formation et de sensibilisation ».*

(P. 50 . http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3143821:NO.)»

Ces quelques lignes qui reprennent les indications fournies par le gouvernement lui-même et les syndicats norvégiens suffisent à prouver l'inégalité de salaire.

On ne voit pas en quoi la réclamation collective ne satisfait pas aux indications fournies car précisément les faits observés montrent une persistance de l'inégalité de salaire, il n'y a pas de résultat efficient. L'argument tiré du Gouvernement de ce que les responsabilités ne sauraient être engagés sans délimiter précisément le secteur privé et public ne font pas sens. La Norvège s'est engagée à faire respecter cette égalité dans tous les secteurs. Dans les faits l'inégalité salariale, la discrimination sont ancrées en matière de salaire. Et cet Etat ne met pas des moyens à la disposition des salariées pour contrer cette inégalité par les missions des organes de contrôle, les budgets alloués. Tous ces points relèvent du fond, qu'à tout fin la Norvège ne veut pas voir examiné. UWE est recevable en son action.

- **Sur le § 11 des observations norvégiennes :** Ce grief s'oppose au droit de déposer librement des réclamations collectives. Il est surprenant et sur quel texte est-il basé ? La Charte Sociale Européenne voulait se rapprocher de la société civile, se faire mieux connaître et respecter par le biais des réclamations collectives ouvertes aux OING qualifiées, mais ce n'est visiblement pas le point de vue de la Norvège. Un travail conséquent de recherches pour trouver de la documentation internationale, européenne, et nationale, a permis de mettre en perspective cette inégalité salariale en Norvège. Les réclamations sont indépendantes les unes des autres et chacune se suffit à elle-même. UWE ne voulait pas choisir un pays, puisque les quinze qui ont accepté les réclamations collectives ne connaissent pas l'égalité en la matière. Un travail effectif d'harmonisation de présentation des réclamations a été fait en respect des rapporteurs du CEDS pour avoir un tronc commun sur le raisonnement. Et dans la mesure du possible les répliques essaieront aussi de rester dans un raisonnement harmonisé, malgré un délai court. Ce mode de présentation montre les points communs enracinés dans les États concernés, mais ne change rien à la preuve rapportée que dans chaque État partie, cette violation existe, qu'elle est clairement étayée, prouvée avec des éléments concernant la Norvège. D'autres États considèrent UWE recevable.

- **Sur le § 12 des observations norvégiennes :** il est fait grief à UWE de ne pas citer les « *disposition, loi ou pratique norvégienne* ». Ce qui est curieux, car la réclamation collective à l'encontre de la Norvège vise nettement non seulement les textes nationaux en vigueur (réclamation page 16), les textes internationaux signés et ratifiés par la Norvège (réclamation pages 14 et 15), mais aussi les organes de contrôle de l'égalité en Norvège manquant d'efficacité (réclamation pages 16 et 17). Les textes sont visés. Le grief est donc sans portée.

- **Sur le § 13 des observations norvégiennes :** L'observation n'est guère compréhensible car la production montre bien la situation de la femme en matière de salaire en Norvège. La réclamation est détaillée sur les textes norvégiens et leur manque d'effectivité dans les faits. Ainsi que les carences des politiques puisque l'inégalité de salaire est là.

- **Sur le § 14 des observations norvégiennes :** la Norvège critique l'abondante production, elle se contredit elle-même. Pourquoi la Norvège pays progressiste se refuse à prouver dans un débat sur le bien fondé qu'existe l'égalité de salaire entre les femmes et les

hommes pour un travail égal ? Parce qu'elle ne le peut pas. Aucune irrecevabilité ne peut être encourue de ce grief, car la réclamation est très motivée au niveau national .

- **Sur le § 15 des observations norvégiennes :** La réclamation est fortement documentée pourtant la Norvège fait grief de la mise en perspective de la situation des femmes liée à cette inégalité, du fait qu'être femme suffit à subir cette inégalité. Ce n'est pas une réclamation in abstracto, bien au contraire ainsi qu'il a été démontré. Quand une femme norvégienne ainsi qu'il est montré à un salaire inférieur pour un travail égal avec un homme, c'est le même pourcentage environ de niveau de vie dont elle est privée, de retraite.

La Norvège voudrait que chaque cas d'inégalité dans chaque secteur, chaque entreprise soient visés ainsi ce pays esquiverait toute responsabilité dans ces inégalités. Alors que le manque de volonté politique existe puisque l'inégalité de salaire est prouvée dans ce pays, le défaut de moyen et de budget des organes de contrôle, un accès judiciaire insuffisamment efficace, ce manque de volonté politique laisse perdurer une situation d'inégalité. Aussi le grief est sans portée.

2. 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 Norvège,

Et d'examiner cette réclamation collective pour être jugée sur le fond.

Sous toutes réserves

Le 19 mars 2017

Anne Megre