



**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.
Slovénie**
Réclamation n° 137/2016

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

Enregistrée au secrétariat le 20 mars 2017

Réclamation collective
n° 137 / 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 Slovénie

PLAISE AU COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX

La Haute Partie Contractante, la Slovénie, en la personne de Monsieur Andraz Bobovnik, chef de la délégation Slovène, agissant en qualité d' Agent du gouvernement slovène 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 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 qualité pour agir d'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 (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 Slovénie, la parfaite qualification de UWE a déposé 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 Slovénie 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/GEFDU 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. 73, 74).

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, il est quasiment identique :

- 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* ».

Ainsi donc, le CEDS constatera que tant l'objet social direct d'UWE montre la qualification d'UWE dans ce domaine mais aussi en renfort son objet social indirect, 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, expertes comptables, médecins, ingénieures, architectes, 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 l'la Slovénie 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 (P. 4 § 5).

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.

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.

Au vu des ces éléments le Comité de céans constatera la parfaite qualification de UWE. De ce fait UWE est recevable a déposé cette réclamation collective.

2. Sur la pertinence et les précisions de l'argumentation de la réclamation collective

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, 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.

La réclamation collective à l'encontre de la Slovénie vise nettement non seulement les textes en vigueur mais aussi leur appréciation par l'OIT en 2014 :

« *Évolution de la législation. La commission prend note de l'adoption, le 5 mars 2013, de la loi no 21/13 sur les relations professionnelles, qui remplace la loi no 103/07 sur les relations professionnelles. Elle note que les dispositions relatives à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale qui figurent à l'article 133(1) et (2) restent inchangées. La commission demande au gouvernement de fournir des informations sur l'application pratique de l'article 133(1) et (2) de la loi no 21/13 sur les relations professionnelles, y compris toute décision administrative ou judiciaire ayant trait au principe de la convention.*

Articles 1 et 2 de la convention. Écart de rémunération entre hommes et femmes et ses causes sous-jacentes. La commission note que, d'après l'Office national de la statistique, l'écart de rémunération entre hommes et femmes sur la base des gains bruts mensuels moyens était de 5,4 pour cent en 2013 (contre 3 pour cent en 2009). L'écart le plus important concernait les activités liées à la santé et au travail social, à savoir 25,1 pour cent (contre 30 pour cent auparavant), ainsi que les activités liées aux finances et aux assurances, à savoir 24,8 pour cent (contre 29,4 pour cent). Les statistiques font en outre apparaître une ségrégation professionnelle horizontale entre hommes et femmes, en particulier dans les activités liées à la santé et au travail

social (80,8 pour cent de femmes) et dans l'éducation (78,9 pour cent de femmes), tandis que le secteur de l'exploitation des mines et des carrières compte 91,5 pour cent de travailleurs de sexe masculin, et celui de la construction 88,3 pour cent. La commission se félicite de la publication en 2013 d'une étude et d'un manuel de l'Association des syndicats libres de Slovénie (AFTUS) et du Lobby des femmes de Slovénie respectivement intitulés «Egalite de rémunération pour un travail égal et écart de rémunération entre hommes et femmes» et «Egalite de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale – Guide d'application». Les auteurs de l'étude constatent que des écarts salariaux entre hommes et femmes existent, y compris au niveau du salaire de base, et que, si l'écart est faible au niveau national, il est plus important au niveau du secteur économique, de la catégorie professionnelle ou de l'emploi. Selon l'étude, cet écart salarial est directement et indirectement causé par la discrimination et par des facteurs socio-économiques, notamment la ségrégation professionnelle horizontale et verticale fondée sur le sexe, la dépréciation du travail des femmes, les inégalités quant à la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales, les traditions et les stéréotypes. La commission prend note des recommandations de l'étude et du guide d'application visant à lutter contre les obstacles à l'égalité de rémunération, qui traitent principalement des conventions collectives d'entreprise et de l'action générale des employeurs, des évaluations des emplois non sexistes, du principe de la non-discrimination, des critères de gratification clairs favorisant la neutralité et des critères fiables de promotion d'une catégorie salariale à l'autre. La commission note en outre, dans le rapport du gouvernement, les diverses mesures adoptées pour accroître le taux de représentation des femmes aux postes de décision et leur offrir une égalité d'accès à l'éducation et à la formation, y compris l'élaboration d'indicateurs de contrôle de l'égalité de chances entre hommes et femmes dans le domaine de l'éducation afin d'évaluer les domaines dans lesquels garçons et filles sont sous-représentés.

La commission demande au gouvernement de continuer de prendre des mesures concrètes pour lutter contre l'écart de rémunération entre hommes et femmes dans ces secteurs et dans les catégories professionnelles caractérisées par un écart supérieur à la moyenne ainsi que pour améliorer l'accès des femmes aux emplois plus qualifiés et mieux rémunérés, notamment grâce à la diversification des domaines d'étude et de la formation professionnelle offerte aux garçons et aux filles, et elle le prie de fournir des informations à cet égard. La commission demande également au gouvernement de fournir des informations sur toutes mesures prises ou envisagées pour donner suite aux conclusions et aux recommandations de l'étude et du guide susmentionnés. Prière de continuer de fournir des statistiques sur l'évolution de l'écart de rémunération entre hommes et femmes.

Article 2, paragraphe 2 b). Salaires minima. La commission prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle les données collectées sur les travailleurs percevant le salaire minimum ne sont pas ventilées par sexe. La commission note que la loi no 13/10 sur le salaire minimum est entrée en vigueur en février 2010 et s'applique aussi bien au secteur public qu'au secteur privé. Le gouvernement indique que le salaire minimum est fixé par le ministère du Travail, après consultation des partenaires sociaux dans le cadre du Conseil économique et social, sur la base de l'augmentation des prix à la consommation, de la courbe des salaires, des conditions économiques ou de la croissance économique et de la courbe des emplois. La commission demande au gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour veiller à l'application du salaire minimum et sur l'impact de ces mesures sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes.

Application du principe dans le secteur public. La commission note que le gouvernement mentionne à nouveau le système de rémunération figurant dans la loi sur le secteur public qui met en œuvre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail à des postes, titres et fonctions comparables, afin de prévenir, dans la pratique, tout écart salarial entre hommes et femmes dans ce secteur. La commission prend note des observations formulées par la Confédération des syndicats de Slovénie PERGAM présentées par le gouvernement dans son rapport selon lesquelles, en dépit de ce principe, on constate dans la pratique des cas dans lesquels la rémunération est différente pour un travail à des postes comparables, même si ces cas ne relèvent pas d'une discrimination fondée sur le sexe. Le gouvernement indique que la question de l'inégalité salariale entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale n'a pas été soulignée parce qu'il ressort des données qu'en Slovénie le taux d'activité des femmes aux postes de direction dans l'administration publique est l'un des plus élevés parmi les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques.

Rappelant que les inégalités peuvent découler des critères et de la méthode utilisée pour classer les emplois, en particulier la sous-évaluation des emplois essentiellement occupés par des femmes, et d'un accès inégal aux primes et aux prestations, la commission demande au gouvernement de veiller à ce que les méthodes d'évaluation objective des emplois et les critères utilisés dans le système salarial du secteur public soient exempts de préjugés sexistes et que l'accès aux prestations complémentaires soit le même pour les hommes et les femmes. Prière de fournir des statistiques sur le taux de représentation des hommes et des femmes dans le secteur public, par catégorie ou profession, notamment aux postes de direction, et sur leurs gains respectifs.

Conventions collectives. La commission rappelle que l'accord social de 2007 ne reflète pas totalement le principe de la convention, et elle prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle un nouvel accord social devrait être adopté à la fin de 2014 ou au début de 2015. Elle note par ailleurs qu'il ressort de l'examen des conventions sectorielles que seuls deux secteurs (électricité et métallurgie) énoncent expressément le principe d'égalité de chances. La commission prend note des observations de l'AFTUS jointes au rapport du gouvernement selon lesquelles la majorité des conventions collectives n'accordent pas d'attention particulière au fait de contrôler et de vérifier si le système salarial établi est non sexiste. Selon l'AFTUS, le préalable d'un système non sexiste repose sur un contrôle fiable des données salariales, ventilées par sexe, et l'identification des causes réelles des écarts de rémunération, mais les données statistiques disponibles ne le permettent pas. L'AFTUS indique par ailleurs que certaines conventions collectives prévoient que les syndicats ont le droit d'accès aux données salariales et le droit d'information sur la rémunération et que les employeurs ont l'obligation de faire rapport annuellement sur le système de rémunération. Selon l'organisation, ces dispositions permettraient un contrôle et une analyse réciproques des écarts de salaire fondés sur le sexe. **La commission espère que le prochain accord social reflétera pleinement le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, et elle demande au gouvernement de continuer de fournir des informations sur les activités des organisations de travailleurs et d'employeurs visant à promouvoir l'application de la convention, en particulier dans le contexte des conventions collectives et en ce qui concerne les salaires et la communication par les employeurs de rapports sur les systèmes de rémunération.**

Contrôle de l'application. La commission note que le gouvernement indique qu'aucune violation de l'article 133 de la loi n'a été constatée au cours de la période de rapport. Elle note en outre

que, depuis mai 2010, le Défenseur du principe de l'égalité a reçu un petit nombre de plaintes portant sur des questions d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, mais qu'aucune donnée statistique n'a été conservée en la matière. La commission demande au gouvernement de fournir des informations sur toute mesure prise, le cas échéant, pour renforcer la capacité des services de l'inspection du travail à lutter efficacement contre les inégalités en matière de rémunération et à veiller au respect du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Prière de continuer de fournir des informations sur le nombre et la nature des violations constatées par l'inspection du travail, ou qui lui ont été signalées, et sur l'issue des plaintes pour non-respect du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (examinées par le Défenseur du principe de l'égalité). »

Il est également spécifié dans la réclamation collective le manque d'effectivité des textes applicables dans ce pays (page 17) et les textes sont ciblés.

De plus sont également visées les conditions de mise en œuvre n'aboutissant pas à un contrôle satisfaisant de l'égalité de salaire.

L'écart de salaire est toujours présent dans ce pays, donc la Charte n'est pas appliquée correctement. Mais ce sont des observations de fond.

Comme sur les moyens de contrôles de l'égalité sont bien relevés dans la réclamation pour constater qu'ils ne fonctionnent pas de manière satisfaisante.

La Charte n'est pas appliquée non plus sur le traitement des femmes dans les lieux de décisions, car tous les éléments doivent être mis en place pour une égalité 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 Sociale. Et d'autres pays ont mis en place des cadres juridiques contraignants montrant que c'est possible, donc le refus de les mettre en place est de la responsabilité de l'État.

Ce qui est corroboré par le rapport CEDAW mentionné dans la réclamation, intégrant bien entendu toutes les références citées dans ce rapport, selon la pièce 43 produite aux débats http://www.un.org/french/documents/view_doc.asp?symbol=CEDAW/C/SVN/5-6&TYPE=&referer=http://www.ohchr.org/ch/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=16629&Lang=F.

Ce rapport a été élaboré sur la présentations d'éléments produits par le pays lui même qu'il peut difficilement contester car « *Le rapport a été adopté par le Gouvernement de la République de Slovénie le 9 janvier 2014 et a été soumis à l'Assemblée parlementaire* » (page 3 du rapport).

En Page 6 : « *Structure du marché du travail « Le marché du travail accuse une forte ségrégation à la fois horizontale et verticale fondée sur le sexe. Les femmes sont employées principalement dans le secteur des services, en particulier dans les domaines de la santé, des*

services sociaux et de l'enseignement. Les secteurs de la construction et des mines sont ceux qui emploient le moins de femmes. La proportion de femmes aux postes les plus enlevés et les mieux rémunérés (fonctionnaires de rang supérieur, directeurs et députes) est inférieure à celle des hommes, bien qu'en moyenne les femmes aient un niveau d'instruction et de qualifications plus élevé que les hommes. »

« Politique salariale : Les données pour l'année 2011 indiquent qu'en moyenne le revenu des femmes est inférieur de 4 points de pourcentage à celui des hommes. Les plus fortes disparités salariales entre femmes et hommes – presque 19 points de pourcentage – se situent parmi les diplômés de l'enseignement technique supérieur et universitaire. »

En page 10 : *« En 2012, l'Avocat du principe d'égalité a reçu huit communications faisant état de discrimination à l'égard des femmes. Six cas portaient sur des traitements inégaux sur le marché de l'emploi et deux cas se referaient au contenu de medias. Aucun avis n'a été émis ».*

Tout au long de ce rapport, on observe la situation en Slovénie où des efforts sont faits, prouvant par la même que l'égalité est à atteindre :

Ainsi page 37 : « Article 11 Emploi, Femmes sur le marché du travail 96. Plusieurs nouvelles lois régulant le marché du travail ont été adoptées depuis la soumission du quatrième rapport périodique : la nouvelle loi sur les relations professionnelles (adoptée en 2013), la loi sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail (adoptée en 2011), la loi sur les pensions et l'assurance invalidité (adoptée en 2012) et la loi sur la réglementation du marché du travail (adoptée en 2010) qui remplacent l'ancienne loi sur l'emploi et l'assurance chômage. À l'exception de la loi sur les pensions et l'assurance invalidité qui installe progressivement l'égalisation des conditions de retraite des femmes et des hommes, ces nouvelles lois n'entraînent pas de changement notable dans le statut des femmes.

97. La nouvelle loi sur les relations professionnelles, entrée en vigueur le 4 avril 2013, n'a pas modifié de façon notable les dispositions relatives à l'Égalité des sexes de la loi de 2002 sur les relations professionnelles et de la loi de 2007 portant modification de la loi sur les relations professionnelles. L'article 6 dispose que les employeurs doivent veiller à accorder l'Égalité de traitement lors du recrutement de candidats à la recherche d'un emploi, aux travailleurs en cours d'emploi et à la cessation du contrat de travail – indépendamment de leur appartenance ethnique, de leur race ou leur origine ethnique, de leur nationalité, de leur condition sociale, de leur sexe, de leur couleur de peau, de leur état de santé, de leur infirmité, de leur foi ou croyance, de leur âge, de leur orientation sexuelle, de leur état civil, de leur adhésion à un syndicat, de leur situation financière ou tout autre caractéristique personnelle relevant de cette loi et en appliquant la réglementation régissant les principes d'Égalité de traitement et d'Égalité des chances des femmes et des hommes. Les employeurs sont tenus de veiller à l'Égalité de traitement à l'égard des caractéristiques personnelles énoncées ci-dessus, et tout spécialement en matière d'accès à l'emploi, de promotion, de formation, d'éducation, de recyclage, de salaires et autres formes de rémunération, d'absences, de conditions de travail, d'horaires de travail et de résiliation du contrat de travail. La discrimination directe et la discrimination indirecte basées sur n'importe laquelle de ces caractéristiques personnelles sont interdites. Des instructions

visant à discriminer une personne sur la base de n'importe laquelle de ces caractéristiques constituent une discrimination directe ou indirecte. Un traitement moins favorable de travailleuses en raison d'une grossesse ou d'un congé parental constitue également une discrimination. Un traitement différent, basé sur une caractéristique personnelle est autorisé et ne constitue pas une discrimination, si, de par la nature du travail ou le contexte dans lequel le travail doit être exécuté, la caractéristique personnelle constitue une condition essentielle pertinente pour ce travail, à condition que cette exigence réponde au principe de proportionnalité et soit justifiée par un objectif légitime. Dans un différend qui donne lieu à des soupçons de violation de l'interdiction de discrimination, l'employeur doit démontrer que le principe d'Égalité de traitement et l'interdiction de discrimination n'ont pas été violés. Les personnes victimes de discrimination et celles qui les aident ne peuvent pas être exposées à des conséquences défavorables en raison de leurs actions visant à garantir le respect de l'interdiction de la discrimination ».

La politique choisie par les missions confiées aux inspections du travail relevée dans la réclamation collective laisse quelques doutes sur son efficacité :

Page 39, « 103. Les inspecteurs du travail décèlent rarement des violations de l'interdiction de discriminations sexuelles ou sexistes. Néanmoins, il ne peut être affirmé que ces dernières soient rares. Elles sont difficiles à établir dans le cadre des procédures d'inspection. Une employée victime de telles violations (ou un employé) le plus souvent ne désire pas révéler son identité. En 2010, cinq cas de violation de l'interdiction de la discrimination à l'embauche ont été établis (quatre en 2011). Dans un cas, il s'est révélé que l'employeur n'employait que des hommes pour certaines tâches et uniquement des femmes pour d'autres tâches. En 2010, les inspecteurs ont découvert deux cas de violation de l'interdiction de la discrimination en cours d'emploi. En 2011, trois cas de violation de ce type ont été découverts. Les inspecteurs ont trouvé un cas de violation dans les offres d'emploi en contravention avec l'article 25 de la loi sur les relations professionnelles (Égalité de traitement) en 2010 et un autre cas en 2011. Deux cas de violation lors de la cessation d'emploi ont été trouvés (en 2011, aucun cas de ce type n'a été établi) ».

On peut également lire avec intérêt la page 41 où les efforts faits montrent la réalité de la situation par rapport aux objectifs à atteindre en matière d'égalité :

« 107. En novembre 2010, le Bureau pour l'Égalité des chances a organisé la Conférence « Écart entre la législation et la pratique, le rôle de la direction dans la formulation de politiques exemptes de discrimination » en coopération avec la section féminine des cadres de direction de l'Association slovène des cadres de direction, la faculté des sciences sociales et l'Association slovène de la mise en valeur des ressources humaines et des relations industrielles. Les objectifs de la Conférence étaient de présenter les résultats d'une étude sur la prévalence de différentes formes de discrimination sur le lieu de travail, les obligations légales des employeurs, le rôle de la direction et les droits des employés dans le cadre de la protection contre la discrimination, et de familiariser les participants avec l'inspection du travail, l'Avocat du principe d'Égalité et la pratique du tribunal du travail à l'égard des inspections et les mesures prises en conséquence. Les participants à la Conférence comprenaient des directeurs et des cadres de direction, des responsables des ressources humaines, des employés qui traitent dans leur travail les questions

de discrimination dans l'emploi, des syndicats, des femmes et des hommes du monde académique et d'autres personnes intéressées »

113. La proportion de femmes aux postes les plus élevés dans les professions les mieux payées (cadres supérieurs, directeurs et législateurs) est inférieure à celle des hommes, en dépit du fait que les femmes en moyenne ont un niveau d'instruction et de qualifications plus élevé que les hommes. En 2012, la proportion des femmes à ces postes était de 39,6 %. En ce qui concerne la profession, en 2012, la proportion des femmes était supérieure à celle des hommes dans les emplois spécialisés (61,5 %), la fonction publique (56,2 %), les services et la vente (61,9 %), les services techniques administratifs (51,6 %) et dans des occupations non qualifiées (56,9 %). Par contre, elles étaient le moins représentées dans l'artisanat et les métiers qui s'y rattachent (9,6 %) ».

Et en page 42 le CEDS constatera que selon la Slovénie elle même :

« 116. Les données de 2011 indiquent qu'en moyenne le salaire brut des femmes était inférieur de 4,6 points de pourcentage en comparaison du salaire brut des hommes. L'écart salarial était le plus marqué parmi les titulaires de diplômes universitaires, le salaire des femmes représentant 81,32 % de celui des hommes. En moyenne, les femmes sont moins bien rémunérées aussi bien dans le secteur public que privé. De même, le salaire des femmes était inférieur à celui des hommes dans toutes les professions, à l'exception des fonctionnaires, recevant en moyenne 12 euros mensuels de plus que les hommes. Ventilées selon les groupes d'âge, les données indiquent que les femmes en moyenne gagnent moins que les hommes dans tous les groupes d'âge, à l'exception du groupe des 55 à 64 ans. »

Aucune irrecevabilité ne peut être encourue de ce grief, car la réclamation est très motivée en droit et en fait.

3. Sur l'appréciation de la réclamation comme « manifeste politique » visée par la Slovénie

La Slovénie 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 décision sur la recevabilité a été rendue récemment par le CEDS dans un cas de portée générale assez contesté par la Grèce (Confédération générale grecque du travail C/ Grèce réclamation n°111/2014).

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.

Si le but est de mettre en perspective ce qui vaut pour de nombreux pays d'Europe, les manquements nationaux sont ciblés clairement pour chaque pays dans chaque réclamation. 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 spécifiques et différents pour chaque pays ainsi qu'il apparaît dans le texte des réclamations.

Cette inégalité s'avère exister en Slovénie ainsi qu'il a été prouvé par UWE, elle existe également dans d'autres pays. 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 ?

Il n'y a donc aucune manifestation politique dans le sens d'idéologie partisane de la part d' UWE qui doit être déclarée, de plus fort, recevable dans son action.

En outre, aucun texte n'empêche de relever la même violation constatée dans les États parties.

4. Sur l'imputation du nombre de réclamation collective et concertation des Etats

Le Comité Européen des Droits Sociaux relèvera les similitudes des observations des 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 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 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 Slovaquie,

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

Sous toutes réserves
Le 19 mars 2017

PRODUCTION



COMPLEMENTAIRE

- 73. Mai 2016, statuts et règlement intérieur de GWI
- 74. 26 août 2016, statuts et règlement intérieur de GWI