

**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

14 novembre 2017

Pièce n°5

Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFDU) c. Pays-Bas
Réclamation n° 134/2016

MÉMOIRE DU GOUVERNEMENT SUR LE BIEN-FONDE

Enregistrée au secrétariat le 3 novembre 2017



Observations du Gouvernement des Pays-Bas sur
le bien-fondé
de la réclamation n° 134 / 2016

Groupe européen des femmes
diplômées des universités

C.

Pays-Bas

Introduction

1. Par décision du 4 juillet 2017, le Comité européen des Droits sociaux (le « Comité ») a déclaré recevable la réclamation présentée par le Groupe européen des femmes diplômées des universités (le « GEFDU ») en application du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne de 1995 (le « Protocole additionnel »), alléguant une violation de la Charte sociale révisée (la « Charte ») par les Pays-Bas.
2. Par lettre du 24 juillet 2017, le Secrétaire exécutif du Comité a communiqué la décision susmentionnée au Gouvernement et l'a informé du souhait du Comité de recevoir ses observations sur le bien-fondé de la réclamation.
3. La réclamation concerne la non-conformité de la politique et de la pratique néerlandaises en matière d'égalité de rémunération et d'égalité de chances pour les hommes et les femmes au regard des articles suivants de la Charte :
 - l'article 1 – Droit au travail ;
 - l'article 4 – Droit à une rémunération équitable ;
 - l'article 20 – Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe ;
 - l'article E – Non-discrimination.
4. Dans sa décision sur la recevabilité, le Comité a résumé la longue réclamation pour la condenser en deux points :
 1. S'agissant de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes, la réclamation allègue que la législation néerlandaise actuelle n'est pas suffisamment appliquée, ce qui la rend ineffective.
 2. S'agissant de la sous-représentation des femmes aux postes à responsabilité dans le secteur privé, la réclamation allègue que la législation est ineffective en raison de l'absence de sanctions contre les entreprises qui ne satisfont pas à la règle des 30 %.
5. Dans ses observations, le Gouvernement expliquera pourquoi il estime qu'aux Pays-Bas, que ce soit sur le plan de la législation, de la politique ou de la pratique, tout est mis en œuvre pour atteindre, ou en tout cas faciliter, une égalité de rémunération et une égalité de traitement.

Bien-fondé de la réclamation

6. Le Gouvernement examinera tout d'abord l'écart de salaire entre les femmes et les hommes, en mettant tout particulièrement l'accent sur le contrôle du respect de la législation et des mesures visant à parvenir concrètement à une égalité de rémunération. Le Gouvernement se penchera ensuite sur le second point de la réclamation, à savoir la sous-représentation des femmes aux postes à responsabilité dans le secteur privé.

I. Égalité de rémunération

Écart de salaire général entre les femmes et les hommes et discrimination salariale

7. La réclamation présentée par le GEFDU semble se rapporter à la discrimination salariale ainsi qu'à l'écart de salaire général entre les femmes et les hommes.
8. Le Gouvernement définit l'écart de salaire général entre les femmes et les hommes comme la différence entre les revenus moyens des hommes et des femmes sous forme de pourcentage des revenus moyens des hommes par heure de travail. L'écart de salaire est calculé en comparant les revenus combinés de toute la main-d'œuvre masculine avec les revenus combinés de toute la main-d'œuvre féminine. Il convient de distinguer le terme « écart de salaire entre les femmes et les hommes » du terme « discrimination salariale ». Ce dernier renvoie en effet au fait que des femmes perçoivent une rémunération inférieure à celle des hommes pour un travail de valeur égale.
9. Le Gouvernement relève que l'article 4§3 de la Charte concerne le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale et touche donc à la discrimination salariale et non à l'écart de salaire.
10. Le Gouvernement est d'avis que la Charte n'a pas été violée puisque toutes les conditions préalables, sur le plan de la législation, de la politique et de la pratique, en faveur d'une égalité de traitement des hommes et des femmes ont été créées. Cet avis sera développé plus en détail ci-après.

Application et contrôle

11. Le GEFDU se plaint de ce que la législation néerlandaise en matière d'égalité de rémunération pour les hommes et les femmes est ineffective car son respect n'est pas suffisamment assuré ou contrôlé par les institutions gouvernementales. Le Gouvernement n'est pas de cet avis. Le système d'application de la loi en place aux Pays-Bas est effectif, bien qu'il ne soit pas structuré de la manière dont le GEFDU semble le concevoir.
12. Le Gouvernement relève tout d'abord que la rémunération est fixée entre l'employeur et le salarié sur la base du principe de liberté contractuelle (en matière d'emploi).
13. Dès lors, hormis par la fixation d'un salaire minimum légal et l'établissement de cadres juridiques en faveur d'une rémunération égale (pour un travail de valeur égale), le Gouvernement s'abstient d'intervenir dans la rémunération. Cela signifie que ce ne sont pas les institutions gouvernementales qui assurent au cas par cas l'application du principe d'égalité de rémunération. Le Gouvernement estime en effet qu'il est moins efficace de charger les institutions gouvernementales d'identifier, d'examiner et de prouver les cas d'inégalité salariale pour un travail de valeur égale, et qu'il est plus efficace de garantir l'accès à des voies de recours adéquates et efficaces permettant aux parties d'agir elles-mêmes face à la discrimination.

14. Le droit néerlandais interdit la discrimination salariale. La Loi sur l'égalité de traitement (hommes et femmes) (section 7 et suiv.), livre 7 du Code civil (article 646 et suiv.) et la Loi sur l'égalité de traitement (section 5 et suiv.) font obligation d'accorder une rémunération égale pour un travail de valeur égale, à moins que la différence ne soit objectivement justifiée. Les différentes voies de recours ouvertes aux parties pour garantir leur capacité d'action face à une discrimination salariale sont décrites ci-après.

a. Réclamation auprès de l'Institut néerlandais pour les droits de l'homme

15. L'Institut néerlandais pour les droits de l'homme (*College voor de Rechten van de Mens*, « CRM »), institution indépendante de défense des droits de l'homme ayant obtenu le « statut A » en 2014, protège et explique les droits de l'homme (dont l'égalité de traitement), contrôle leur respect et œuvre en leur faveur aux Pays-Bas par des activités de recherche, de conseil et d'information. Le CRM rédige des rapports annuels sur la situation des droits de l'homme aux Pays-Bas et publie les conclusions issues de ses recherches.

16. Outre ces activités de contrôle générales, le CRM évalue des plaintes individuelles. La procédure est aisément accessible et gratuite. Les plaintes peuvent être déposées auprès du CRM en remplissant le formulaire de plainte disponible sur son site internet (www.mensenrechten.nl). Le CRM examine la plainte et organise une audition lors de laquelle les deux parties peuvent émettre leur avis. La partie plaignante doit uniquement montrer qu'il y a présomption de discrimination.

17. En principe, le CRM rend ses conclusions dans un délai de huit semaines à compter de l'audition. Dans ses conclusions, le CRM peut adresser une recommandation à la partie mise en cause en lui indiquant de quelle manière éviter la discrimination à l'avenir. Au titre de la section 11 de la Loi portant création de l'Institut néerlandais pour les droits de l'homme (*Wet College voor de Rechten van de Mens*), le CRM notifie par écrit ses conclusions, en les motivant, à la partie plaignante, ou la personne victime de la discrimination si la partie plaignante est un représentant, et à la partie accusée de discrimination. Le CRM publie ses conclusions sur son site internet. Ces conclusions ne sont pas juridiquement contraignantes, mais les juridictions néerlandaises en tiennent souvent compte dans leur appréciation.

18. Entre 2007 et 2016, le CRM a reçu 266 plaintes relatives à un élément de rémunération. Il a rendu des conclusions dans 124 de ces 266 affaires (les autres plaintes ont été retirées, certaines après conclusion d'un accord entre les parties, ou déclarées manifestement non fondées). Dans 41 affaires (soit environ 33 %), les plaintes concernaient une prétendue distinction fondée sur le sexe. Dans 25 de ces 41 affaires (soit 61 %), le CRM a établi l'existence d'une distinction illégale fondée sur le sexe (voir le tableau ci-dessous).

19. Tableau : Conclusions rendues au cours de la période 2007-2016 pour les plaintes concernant le salaire ou un élément de rémunération, par type de distinction et avec indication du caractère illégal ou non de la distinction

	Distinction pas déclarée illégal	Distinction déclarée illégal	
Autres fondements	35	48	83
Distinction fondée sur le sexe	16	25	41
	51	73	124

20. Ces chiffres montrent que le CRM joue un rôle important dans la lutte contre l'inégalité salariale.

b. Application de la loi par une juridiction

21. Indépendamment de l'appréciation ou non d'une affaire par le CRM, un tribunal civil ou un tribunal de la fonction publique peut également être saisi pour régler le différend. La procédure n'est pas gratuite. Les tribunaux civils fondent leur décision sur les affirmations et les arguments avancés par les parties. La charge de la preuve n'est plus la même. Le tribunal civil peut condamner un employeur jugé coupable de discrimination à verser l'indemnisation demandée par la partie demanderesse. De plus, le tribunal civil peut imposer une sanction pécuniaire, si la demande est faite et si le tribunal l'estime raisonnable et équitable dans l'affaire en question. Pour finir, le tribunal peut condamner l'une des parties à payer les frais de justice de l'autre partie. Les fonctionnaires peuvent intenter une action en justice semblable devant un tribunal de la fonction publique. Il a été montré que les juridictions néerlandaises attachent beaucoup d'importance aux conclusions rendues par le CRM et qu'elles en tiennent habituellement compte dans leurs décisions.

c. Médiation par un bureau municipal anti-discrimination

22. La médiation par un bureau municipal anti-discrimination (« ADB »), qui propose une aide juridique indépendante et efficace aux citoyens, est une autre possibilité gratuite. Les plaintes peuvent être déposées auprès d'un ADB en ligne ou par téléphone. Une fois le dépôt effectué, le bureau contacte la partie plaignante, qui explique alors l'affaire en détail. Avec l'accord de la partie plaignante, l'ADB contacte la personne ou l'organisation accusée de discrimination. L'ADB tente de régler l'affaire par voie de médiation et peut, s'il y a lieu, adresser la partie plaignante vers d'autres instances et l'assister lors de toute étape ultérieure.

d. Contrôle et recherche

23. Début 2016, le CRM a publié les conclusions d'une étude sur l'écart de salaire entre les femmes et les hommes parmi le personnel des établissements d'enseignement professionnel supérieur (*hogescholen*) et les origines de cet écart. Cette étude a mis au jour plus de 30 critères de

rémunération pouvant donner lieu à une discrimination fondée sur le sexe. On trouve parmi ces critères la rémunération basée sur le dernier salaire perçu ou sur la négociation salariale avec un candidat ainsi les augmentations de salaire inadéquates suite à une promotion. Dans ces cas de figure, la rémunération n'est pas fondée sur la valeur du travail. Il a été montré que l'application de ces critères profite plus souvent aux hommes qu'aux femmes. Les parties signataires des conventions collectives de ce secteur ont décidé de travailler à partir des conclusions de l'étude et de partager leur savoir et leurs idées sur les moyens à mettre en œuvre pour éviter à l'avenir les inégalités salariales au sein des établissements d'enseignement professionnel supérieur.

24. En 2009, la Commission pour l'égalité de traitement, prédécesseur du CRM, a réalisé une étude similaire sur les salaires du personnel hospitalier. Le CRM étudie actuellement l'écart de salaire entre les femmes et les hommes dans le secteur de l'assurance. Son rapport doit être publié le 27 novembre 2017.
25. En révélant les facteurs sociaux qui contribuent à l'inégalité salariale, ces études permettent de sensibiliser le public, ce qui contribuera par la suite à réduire et finalement éliminer les inégalités en matière de rémunération. Le CRM accompagne ses conclusions de recommandations à l'intention des employeurs.
26. L'Inspection des affaires sociales et de l'emploi, qui fait partie du Ministère néerlandais des affaires sociales et de l'emploi, est chargée de réaliser des inspections relatives au respect des mesures réglementaires visant à garantir le bon fonctionnement du marché du travail et la protection de la sécurité des travailleurs. Il s'agit de contrôler le respect des règles visant à lutter contre le travail illégal, le contournement du salaire minimum, l'exploitation par le travail, les services de placement malhonnêtes et d'autres formes de fraude relative au marché du travail, ainsi que le respect des mesures favorisant des conditions de travail propices à la sécurité et la santé des travailleurs, comme le temps de travail et les pauses du personnel, et les mesures limitant les risques pour le personnel, les consommateurs et l'environnement. L'Inspection recense les évolutions et les risques dans le domaine des affaires sociales et de l'emploi et rend compte de ceux-ci aux parties concernées. Le suivi des questions liées à la rémunération des salariés pris individuellement ne relève pas du cadre de sa mission car cette tâche poserait des difficultés d'ordre pratique en raison de l'examen approfondi nécessaire à ces dossiers.
27. Les partenaires sociaux (employeurs et salariés) peuvent exercer une influence sur les questions de rémunération plus générales. Aux Pays-Bas, les échelles de salaires (c'est-à-dire les modalités de rémunération générales pour des emplois donnés) sont énoncées dans les conventions collectives. Les partenaires sociaux surveillent l'application de ces échelles. Le Gouvernement peut les soutenir dans cette tâche. À la demande des partenaires sociaux, le Ministère des affaires sociales et de l'emploi peut déclarer l'application générale de certaines dispositions des conventions collectives. Cela signifie que ces dispositions s'appliquent alors à toutes les entreprises du secteur d'activité concerné, indépendamment de savoir si les employeurs et les salariés sont membres des organisations d'employeurs ou des organisations de travailleurs ayant conclu la convention collective en question.

28. Les partenaires sociaux sont également habilités à présenter une demande dûment motivée au Ministère visant à ce que soit examiné si une ou plusieurs dispositions données sont respectées, dans le but de recueillir des données qui seront utilisées dans une procédure civile contre un employeur. Les examens de cette nature sont réalisés par l'Inspection des affaires sociales et de l'emploi. Celle-ci rend compte au Ministère du respect ou non de la ou des dispositions de la convention collective en question. Les conclusions peuvent être utilisées comme preuve dans une procédure civile.
29. Dans le secteur privé, les comités d'entreprise disposent également d'un outil réglementaire pour encourager l'égalité de rémunération dans leur société. Au titre de la section 27, sous-section 1 (c), de la Loi sur les comités d'entreprise, un employeur doit obtenir l'accord du comité d'entreprise pour adopter, modifier ou révoquer un système de rémunération ou de cotation des emplois. Ce type de système classifie les salaires et les emplois. Un comité d'entreprise peut demander au CRM d'évaluer le système de rémunération proposé pour établir s'il comporte des éléments de discrimination. Dans l'affirmative, par exemple si les salaires d'emplois à prédominance féminine sont plus bas sans raison apparente, le comité d'entreprise peut retirer son accord. Au titre de la section 28 de la Loi sur les comités d'entreprise, le comité d'entreprise a également pour mission d'éviter toute discrimination au sein de la société, et en particulier de promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Il peut notamment s'agir de lutter contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Conclusion sur la prétendue discrimination salariale

30. Le Gouvernement conclut qu'il existe suffisamment de moyens pour faire respecter l'égalité de traitement en matière de rémunération. Le choix a été fait de recourir à un système d'application de la loi sans intervention contraignante dans les relations d'emploi et qui donc respecte la liberté contractuelle. Le système en place permet aux parties concernées, par des moyens à la portée de tous, de faire valoir leurs droits à une rémunération égale et d'assurer le respect des règles en matière d'égalité de rémunération. En outre, les instances représentant les travailleurs sont dotées d'instruments de contrôle pour pouvoir exercer de manière plus générale leur influence en la matière. De l'avis du Gouvernement, les Pays-Bas satisfont aux obligations qui leur incombent au titre de la Charte.

Écart de salaire général

31. La réclamation du GEFDU concerne également, du moins en partie, l'écart de salaire général entre les femmes et les hommes, évoquant le fait que la main-d'œuvre masculine a en moyenne des revenus plus élevés que la main-d'œuvre féminine. Comme indiqué plus haut (voir point 9), il y a lieu de distinguer l'écart de salaire général entre les femmes et les hommes et la discrimination salariale. L'écart de salaire général résulte largement de la différence de situations des hommes et des femmes sur le marché du travail. Celle-ci peut s'expliquer par des différences liées à la cotation de l'emploi, à l'expérience professionnelle, à l'enseignement suivi, au fait qu'il s'agisse d'un emploi à plein temps ou

à temps partiel ou d'horaires irréguliers, ou à d'autres facteurs. La ségrégation du marché du travail entre les professions et spécialisations masculines et féminines est une autre raison.

32. Deux fois par an, le Bureau central de la statistique (*Centraal Bureau voor de Statistiek*, « CBS ») réalise une enquête, commandée par le Ministère des affaires sociales et de l'emploi, sur les inégalités salariales fondées sur le sexe afin d'établir l'écart de salaire général entre les femmes et les hommes. L'enquête la plus récente montre que, aux Pays-Bas, cet écart de salaire général se resserre. Dans le secteur public, la différence de rémunération entre les femmes et les hommes est passée de 16 % en 2008 à 10 % en 2014. Si l'on rapporte ces données au nombre total de salariés, cela signifie que la main-d'œuvre masculine gagnait 16 % de plus en moyenne que la main-d'œuvre féminine en 2008 et que cet écart n'était plus que de 10 % en 2014. Dans le secteur privé, ce pourcentage est passé de 22 % à 20 % sur la même période. Il ressort de ces conclusions que l'écart de salaire général entre les femmes et les hommes diminue.

Autres moyens mis en œuvre pour influencer sur l'égalité de rémunération et garantir cette dernière

33. Outre la mise en place d'un système législatif efficace, d'un contrôle et d'un suivi satisfaisants et de voies de recours à la portée de tous pour garantir l'application de la loi, divers efforts sont mis en œuvre aux Pays-Bas pour supprimer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Il s'agit de s'attaquer aux causes sociales et d'informer.
34. Une campagne publicitaire de longue durée baptisée *Zet een streep door discriminatie* (littéralement, rayons la discrimination) a été lancée en 2015. Cette campagne a été créée dans le cadre du plan d'action national contre la discrimination et vise à sensibiliser au fait que toute forme de discrimination est inacceptable. Cet appel à « rayer la discrimination » encourage les personnes, les entreprises et les organismes publics à contribuer à la prévention et la lutte contre la discrimination. Cette campagne se déroulera jusqu'à fin 2018. L'un des volets de la campagne est tout particulièrement axé sur la discrimination qui s'opère sur le marché du travail lors du processus de recrutement et de sélection. Le but est de sensibiliser les employeurs et d'inciter chacun à signaler les discriminations.
35. Différents sites internet, comme www.loonwijzer.nl, www.stvda.nl, www.overheid.nl et le site internet du CRM, mettent des informations sur le thème du travail à disposition des employeurs et des salariés. Ces sites internet regorgent d'informations et de recommandations pratiques. Les sites www.loonwijzer.nl et www.stvda.nl permettent aux salariés d'effectuer une « vérification salariale » pour comparer leur salaire à celui de salariés dans une situation similaire à la leur sur le plan de la profession, de l'enseignement suivi et de l'expérience professionnelle. Sur ces sites, les salariés ont également accès à un calculateur pour vérifier la rémunération brute et la rémunération nette, à une liste de contrôle sur l'égalité des conditions de rémunération et d'emploi, ainsi qu'à une fonction d'examen rapide sur l'égalité de rémunération, qui permet tant aux salariés qu'aux employeurs de vérifier si leur entreprise opère des distinctions salariales fondées sur le sexe, la durée du travail ou l'origine. Les sites proposent aussi un plan pas à pas pour les comités d'entreprise. Le site du CRM est également doté d'une fonction d'examen rapide permettant de détecter une inégalité salariale.

36. Certaines organisations de travailleurs organisent des événements sur le travail et la rémunération. La Confédération syndicale des Pays-Bas (*Federatie Nederlandse Vakbeweging*, « FNV ») organise des sessions visant spécifiquement à aider ses adhérentes à préparer la négociation de leur salaire. La Fédération nationale des syndicats chrétiens (*Christelijk Nationaal Vakverbond*, « CNV ») propose des sessions similaires pour tous ses adhérents indépendamment de leur sexe, et la Fédération syndicale des professionnels (*Vakcentrale voor Professional*, « VCP ») organise des sessions de formation spéciales sur la négociation salariale.
37. L'Institut néerlandais pour la recherche sociale (*Sociaal en Cultureel Planbureau*, « SCP »), organisme public qui mène des travaux de recherche sollicités et non sollicités dans le domaine des sciences sociales, joue également un rôle important. Tous les deux ans, il publie un rapport sur l'égalité des droits, qui traite des évolutions clés en ce qui concerne l'égalité des sexes. Dans son édition la plus récente (fin 2016), le SCP constate que les progrès s'effectuent lentement dans le domaine de l'égalité des chances pour les femmes mais que des tendances positives sont enregistrées (https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2016/Emancipatiemonitor_2016).
38. À titre d'exemple, la crise a plus fortement touché les hommes que les femmes. Compte tenu du fait que le nombre de femmes présentes sur le marché du travail était déjà en augmentation en 2016, le SCP attend une nouvelle hausse au vu de l'amélioration de la situation de l'emploi. La participation au marché du travail des jeunes mères est assez sensible aux incitations financières. Plusieurs mesures gouvernementales ont été mises en œuvre pour renforcer ces incitations. Parmi les autres conclusions positives, on note l'augmentation du niveau d'éducation des femmes et une meilleure acceptation du partage des responsabilités professionnelles et familiales entre la mère et le père.
39. La modernisation du **congé pour raisons familiales** et du congé de paternité, la suppression des effets négatifs des horaires flexibles et l'amélioration de la qualité des modes de garde pour les enfants permettront d'accroître la participation des femmes au marché du travail et de ce fait d'encourager un changement de culture en ce qui concerne l'indépendance économique des femmes et la possibilité pour les hommes de choisir librement d'assumer des responsabilités familiales. Les campagnes d'information et de sensibilisation, le partage de bonnes pratiques et les outils disponibles en ligne sont cités comme constituant un pas dans la bonne direction.

Aspects particuliers de la réclamation du GEFDU

40. D'après le GEFDU, la décision de ne pas conférer de pouvoirs de contrôle étendus à l'Ombudsman, au CRM ou à l'Inspection des affaires sociales et de l'emploi en ce qui concerne l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est un choix politique qui prouve que l'égalité des sexes n'est pas une priorité aux Pays-Bas (voir point 4.4. de la réclamation). Comme indiqué au point 14 des présentes, ce choix a été fait pour permettre aux personnes directement concernées de faire valoir et de faire appliquer leur droit à une rémunération égale moyennant des procédures simples et à la portée de tous. Il est ici question d'efficacité plutôt que de priorité.

41. Le Gouvernement souhaite également souligner que le CRM et l'Ombudsman ne sont pas une seule et même entité, comme le laisse entendre le point 4.4. de la réclamation. L'Ombudsman instruit les plaintes présentées par des citoyens contre des mesures prises par des autorités administratives ou leur personnel. Le CRM n'a pas non plus remplacé le comité provisoire d'examen de la politique en matière d'égalité des chances (*Visitatiecommissie Emancipatie*), comme le GEFDU semble le supposer.
42. Les arguments avancés par le GEFDU au point 4.4. de la réclamation, selon lesquels une salariée qui revendique un salaire égal prend un grand risque d'être licenciée et les procédures sont coûteuses et difficiles tant sur le plan physique qu'émotionnel, sont à peine étayés et sont, du moins en partie, inexacts.
43. Comme expliqué ci-dessus, les procédures ont été conçues pour être aussi simples que possible et certaines sont gratuites. Il convient de relever une nouvelle fois que la charge de la preuve incombe à l'employeur dès lors que le salarié a fait état d'une présomption de discrimination.
44. Le Gouvernement ne comprend pas l'observation du GEFDU, au point 4.4. de la réclamation, selon laquelle le délai de prescription prévu par le droit néerlandais pour obtenir réparation dans le cadre d'un litige salarial est trop court étant donné que le GEFDU ne mentionne aucune disposition législative.
45. Le délai de prescription pour revendiquer une rémunération égale est de cinq ans, conformément au délai de prescription national d'application générale pour les actions portant sur les salaires énoncé dans le Code civil. De l'avis du Gouvernement, ce délai ne limite pas indûment la possibilité d'obtenir réparation.
46. De plus, le droit néerlandais comporte des dispositions relatives aux bonnes pratiques en matière d'emploi et à la bonne conduite des salariés. Grâce aux bonnes pratiques en matière d'emploi, l'invocation par un employeur du délai de prescription applicable aux actions portant sur les salaires peut, dans certaines circonstances, être jugée déraisonnable. Cela est tout particulièrement le cas lorsque l'employeur, de par le fait qu'il a dissuadé le salarié d'engager une action, est en partie responsable de l'expiration du délai de prescription. Si tel est le cas, le moyen tiré de la prescription invoqué par l'employeur sera rejeté et il pourra être fait droit à la demande.

Conclusion générale sur l'égalité de rémunération

47. Compte tenu de ce qui précède, le Gouvernement estime qu'en mettant en place un cadre réglementaire, diverses voies de recours adaptées et des activités de sensibilisation et de partage d'information sur la discrimination salariale, il a créé une structure d'application de la loi permettant d'atteindre efficacement l'égalité de rémunération et que, par conséquent, il remplit les obligations qui incombent aux États parties en vertu de la Charte.

II. Présence des femmes aux postes à responsabilité

48. Le second point de la réclamation du GEFDU porte sur la sous-représentation des femmes aux postes à responsabilité dans le secteur privé. Le GEFDU affirme que la législation nationale n'est pas respectée et estime que cette législation est ineffective en raison de l'absence de sanctions contre les entreprises qui ne satisfont pas à la règle des 30 %.
49. Le Gouvernement n'est pas d'accord avec le GEFDU. Il œuvre tant au niveau de la législation que de la politique pour veiller à ce que les femmes puissent accéder aux postes à responsabilité. Les entreprises sont encouragées à nommer davantage de femmes aux postes à responsabilité. Le Gouvernement remplit donc pleinement les obligations énoncées à l'article 20 de la Charte.
50. Le GEFDU prétend que le Gouvernement a violé la Charte et mentionne cinq critères énoncés dans une affaire précédente comme s'agissant des critères devant être remplis par une politique effective (point 4.1. de la réclamation). Le Gouvernement fait observer que les critères mentionnés par le GEFDU concernent l'article 31 de la Charte et non son article 20.
51. En ce qui concerne l'article 20 de la Charte, le Comité a déclaré que « "l'objet et le but de la Charte, instrument de protection des Droits de l'Homme, consiste à protéger des droits non pas théoriques mais effectifs" et que la conformité à la Charte ne peut être atteinte par le seul effet de la législation, les États doivent prendre des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité des chances. Sont notamment considérées comme des mesures appropriées :
- l'adoption et la mise en œuvre d'un plan d'action national en faveur de l'égalité des chances ;
 - l'obligation faite aux entreprises d'adopter des plans d'entreprise visant à parvenir à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes ;
 - l'encouragement des partenaires sociaux à traiter de l'égalité dans les conventions collectives ;
 - le renforcement de la prise en compte de la question de l'égalité entre les sexes dans les plans d'action nationaux pour l'emploi (PAN).
- Les politiques menées doivent s'appuyer sur une stratégie globale visant à intégrer la dimension de l'égalité entre les sexes dans toutes les politiques liées au marché du travail. » (Digest de jurisprudence du Comité européen des Droits sociaux, <https://rm.coe.int/16804915a0>, p. 136)
52. La réclamation du GEFDU porte sur la représentation des femmes aux postes de prise de décision au sein des entreprises privées. Les observations qui suivent s'intéresseront donc uniquement à la politique menée par le Gouvernement en ce qui concerne le secteur privé.
53. Le Gouvernement convient, à l'instar du GEFDU, que le faible nombre de femmes occupant des postes à responsabilité est un problème. Il estime que la représentation paritaire des femmes et des hommes aux postes de prise de décision est très importante et bénéfique pour les entreprises. Des recherches menées à l'échelle internationale ont également montré que l'uniformité des membres des conseils d'administration ou des conseils de surveillance a une incidence défavorable sur les résultats financiers des entreprises et ralentit la croissance économique. Une représentation équilibrée des femmes au

sein de ces conseils est dès lors souhaitable tant du point de vue de l'égalité des sexes que pour des raisons économiques.

54. La stratégie globale du Gouvernement visant à accroître le nombre de femmes siégeant au sein des conseils des grandes entreprises mobilise une large gamme d'instruments, qu'il s'agisse de législation, d'évaluation, de contrôle, de subventions, de campagnes d'information ou de communication. Le Gouvernement a choisi de combiner un objectif réglementaire et une politique d'activation et de contrôler en continu si les progrès souhaités sont effectivement accomplis. Il estime qu'en encourageant l'autoréglementation, il est possible d'atteindre l'objectif souhaité qu'au moins 30 % des postes au sein des conseils d'administration ou de surveillance des grandes sociétés anonymes (*Naamloze Vennootschap*, « NV ») et sociétés à responsabilité limitée (*Besloten Vennootschap*, « BV ») soient occupés par des femmes.

55. Le Gouvernement abordera ci-après son approche pratique et effective.

Législation

56. La Loi sur l'administration et la surveillance (ci-après désignée par son sigle néerlandais « WBT »), entrée en vigueur en janvier 2013, régit la composition des conseils d'administration et des conseils de surveillance des grandes NV et BV. L'un des volets de cette loi est le régime intégrant un objectif réglementaire basé sur les articles 2:166 et 2:276 du Code civil. En vertu de ce régime, les grandes NV et BV doivent autant que possible tenir compte de l'équilibre hommes-femmes lorsqu'elles nomment ou proposent de nommer des administrateurs, lorsqu'elles établissent les profils de poste des membres du conseil de surveillance (administrateurs non exécutifs) et lorsqu'elles désignent, nomment, recommandent ou proposent de nommer des membres du conseil de surveillance (administrateurs non exécutifs).

57. Conformément aux articles 2:166, paragraphe 1, et 2:276, paragraphe 1, du Code civil, l'équilibre hommes-femmes implique qu'au moins 30 % des postes au sein d'un conseil soient détenus par des femmes et au moins 30 % par des hommes. Si cet objectif réglementaire n'est pas atteint, les grandes NV et BV ont l'obligation, au titre de l'article 2:391, paragraphe 7, du Code civil, d'expliquer dans leur rapport de gestion pourquoi l'équilibre hommes-femmes n'a pas été respecté, quelles sont les mesures déjà prises par l'entreprise pour le respecter à l'avenir et les autres mesures que l'entreprise prévoit de prendre. Il s'agit du principe « appliquer ou expliquer ».

58. Le commissaire aux comptes chargé de contrôler les comptes annuels et le rapport de gestion doit vérifier si cette explication figure dans le rapport. Si elle n'y figure pas, le commissaire aux comptes doit le mentionner dans son rapport. C'est à l'assemblée générale annuelle des actionnaires de décider si l'explication donnée est satisfaisante. En l'absence d'explication, le rapport de gestion est réputé ne pas satisfaire aux exigences réglementaires et toute partie intéressée peut, au titre de l'article 2:447 combiné à l'article 2:448 du Code civil, saisir la Chambre des entreprises (*Ondernemingskamer*) de la Cour d'appel d'Amsterdam pour lui demander d'obliger l'entreprise à rédiger le rapport de gestion conformément à ses instructions. S'agissant des sociétés cotées en

bourse, l'Autorité néerlandaise des marchés financiers (*Autoriteit Financiële Markten*, « AFM ») est également autorisée à présenter ce type de demande.

59. En 2015, plus de 5 000 entreprises relevaient du champ d'application de la WBT (www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2016/11/01/bedrijvenmonitor-topvrouwen-2016). Le régime intégrant l'objectif réglementaire devait prendre fin en janvier 2016 mais a été prolongé et s'appliquera jusqu'en 2020 (www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2017/03/02/5000-bedrijven-aan-de-lat-voor-30-streefcijfer-vrouwen-aan-top).
60. Depuis l'introduction de l'objectif réglementaire en 2013, les progrès sur la voie de l'équilibre hommes-femmes au sein des conseils d'administration et de surveillance des grandes NV et BV sont suivis tous les ans par la Commission de contrôle *Talent naar de Top* (littéralement, le talent vers le sommet). Cette commission indépendante a été instituée par le Ministère de l'éducation, de la culture et de la science, également chargé de l'égalité des sexes.
61. En 2014, les femmes occupaient 9,6 % de sièges au sein des conseils d'administration et 11,2 % des sièges au sein des conseils de surveillance dans les 5 000 entreprises relevant du champ d'application de la WBT. Dans les 200 plus grandes entreprises, les femmes occupaient 7,4 % des sièges au sein des conseils d'administration et 19,3 % des sièges au sein des conseils de surveillance.
62. Une amélioration a été constatée en 2015 : le pourcentage de femmes siégeant au sein d'un conseil d'administration est passé à 9,6 % et celui de femmes siégeant au sein d'un conseil de surveillance à 12,5 % pour les 5 000 grandes entreprises, contre respectivement 9,1 % et 19,3 % pour les 200 plus grandes entreprises.
63. Mi-2016, soit 18 mois après l'introduction du régime, ces mêmes pourcentages s'établissaient à 10,2 % pour les conseils d'administration et à 13,1 % pour les conseils de surveillance des 5 000 grandes entreprises. La progression était encore plus importante parmi les 200 plus grandes entreprises : 10,5 % des membres des conseils d'administration et 21,5 % des membres des conseils de surveillance étaient des femmes.
64. Au cours de cette période de 18 mois, le nombre de femmes siégeant au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance des 200 plus grandes entreprises a augmenté de respectivement 2,1 et 3,2 points de pourcentage. Pour le groupe des 5 000 grandes entreprises, la hausse a été de 0,6 point de pourcentage s'agissant des conseils d'administration et de 1,9 point s'agissant des conseils de surveillance.
65. Au vu de ces chiffres, le Gouvernement a décidé en 2016 de poursuivre son approche tant que le nombre de femmes siégeant au sein d'un conseil continuera d'augmenter. La Commission de contrôle a proposé de remplacer l'objectif réglementaire de 30 % par un quota de 30 % en 2020 si, d'ici à la fin 2019, la proportion de femmes siégeant au sein des conseils d'administration et de surveillance des entreprises relevant du champ d'application de la WBT n'a pas atteint au moins

20 %. Si un quota est introduit, des sanctions pourront être imposées en cas de non-respect (www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2016/12/15/kamerbrief-over-vrouwen-naar-de-top.pdf)¹.

66. En 2019, le Gouvernement dressera le bilan des progrès accomplis, comme l'a recommandé la Commission de contrôle.

Politique

67. En plus du cadre réglementaire, le Gouvernement applique une politique d'activation au moyen de divers instruments politiques. Depuis 2015, le Gouvernement et la Confédération des industriels et des employeurs des Pays-Bas (*Verbond van Nederlandse Ondernemingen-Nederlands Christelijk Werkgeversverbond*, « VNO-NCW ») collaborent au programme *Vrouwen aan de top* (littéralement, les femmes au sommet) axé sur les 200 plus grandes entreprises des Pays-Bas et sur les parties prenantes concernées, comme les commissaires aux comptes, les comités d'entreprise, les actionnaires et les agences de recrutement et de sélection.

68. Le programme comprend plusieurs mesures destinées à attirer l'attention sur l'objectif réglementaire et à garantir que les entreprises déploient les efforts nécessaires pour l'atteindre. Parmi les mesures, citons une base de données des femmes prêtes à siéger au sein d'un conseil, un site internet dédié (www.nagiverennaardetop.nl), une brochure sur les pièges du processus de recrutement et de sélection s'appuyant sur des travaux de recherche, et le lancement du *Executive Search Code*. Ces mesures sont expliquées plus en détail ci-après.

a. Base de données

69. En 2015, tous les membres des conseils de surveillance des 200 plus grandes entreprises ont reçu une lettre leur demandant d'identifier dans leur réseau des « femmes prêtes à siéger » et, si les femmes en question y consentaient, de présenter leur candidature pour la base de données lancée cette même année par le Gouvernement et le président de VNO-NCW. La base de données comporte désormais les noms de plus de 1 200 femmes.

70. La base de données est gérée par la Fondation Topvrouwen (*Stichting Topvrouwen*). La Fondation veille également à ce que les entreprises continuent d'accorder la priorité à cette question en mettant en avant deux « précurseurs », en partageant les bonnes pratiques et en organisant des événements. De cette manière, les entreprises sont encouragées et soutenues dans les efforts qu'elles mettent en œuvre pour atteindre l'objectif réglementaire de 30 %.

b. Recrutement et sélection

¹ Cela signifie qu'au 31 décembre 2019, 20 % des membres des conseils d'administration et de surveillance doivent être de sexe féminin. Si ce pourcentage n'est pas atteint, la Commission de contrôle propose de remplacer en 2020 l'objectif de 30 % par un quota de 30 %, afin que des sanctions puissent être appliquées si l'objectif n'est pas rempli.

Si l'objectif de 20 % est atteint, le nouvel objectif sera de 30 % pour le 31 décembre 2023.

71. Dans le cadre de sa politique d'activation, le Gouvernement met l'accent sur le recrutement et la sélection et sur une meilleure transparence des nominations au sein des conseils des entreprises. De même, la publication de tous les postes vacants au sein des conseils d'administration et de surveillance devrait stimuler le recrutement et la sélection des femmes.
72. En 2016, le Gouvernement a également commandé une étude sur les pièges du processus de recrutement et de sélection qui limitent les chances de nomination des femmes. Début 2017, les conclusions de cette étude et les expériences des entreprises et des agences de recrutement et de sélection ont été compilées dans un guide publié par la Fondation Topvrouwen (<https://www.topvrouwen.nl/nieuws/samen-streven-naar-een-diverse-en-evenwichtige-bestuurskamer>). Ce guide met à disposition des 5 000 entreprises concernées par l'objectif réglementaire des informations et des connaissances spécialisées sur les moyens d'éviter les pièges du processus de recrutement et de sélection.
73. Pour renforcer la transparence, le Gouvernement a créé un site internet (www.navigerennaardetop.nl) sur lequel sont publiés les postes vacants au sein des conseils d'administration et de surveillance des 200 plus grandes entreprises des Pays-Bas.
74. En 2016, pour souligner l'importance d'une représentation proportionnelle des femmes au sein des conseils d'administration et de surveillance, le Gouvernement, en collaboration avec VNO-NCW, a organisé une conférence pour les entreprises dont les conseils étaient exclusivement composés d'hommes. Cette réunion a permis au Ministère de l'éducation, de la culture et de la science, également chargé de l'égalité des sexes, de nouer personnellement le dialogue avec ces entreprises et a depuis donné lieu à la nomination de plusieurs femmes.
75. Cette politique mobilise les femmes prêtes à siéger ainsi que les administrateurs exécutifs et les membres des conseils de surveillance mais aussi d'autres parties prenantes, comme les comptables et les commissaires aux comptes, les actionnaires et les comités d'entreprise. En mai 2015, la Fondation Talent naar de Top (devenue D&I Company), qui à l'époque recevait une subvention gouvernementale, a lancé le *Executive Search Code*. Les agences de recrutement et de sélection qui adhèrent au Code s'engagent à faire figurer davantage de femmes sur les listes de candidats qu'elles proposent pour siéger au sein d'un conseil. Le Code énonce neuf principes, entre autres garantir qu'au moins 30 % des candidats présents sur les listes sont des femmes, conseiller les entreprises sur la rédaction de profils de recrutement visant à accroître la diversité ou encore assister efficacement les candidates tout au long du processus de sélection (<http://di-company.nl/tools/code-executive-search>).
76. Le Gouvernement a activement encouragé la commission chargée de l'évaluation et de l'actualisation du Code de gouvernance des entreprises pour toutes les entreprises néerlandaises cotées en bourse (<http://www.mccg.nl/?page=3763>) à consacrer plus d'attention à la question de la diversité. En conséquence, l'édition 2016 du Code met davantage l'accent sur la diversité que l'édition précédente. La portée du Code a été élargie pour inclure les conseils d'administration et les comités de direction ainsi que les conseils de surveillance (voir points 2.1.5. et 2.2. du Code). L'édition 2016 contient

également une disposition distincte sur l'obligation de rendre compte de la politique en matière de diversité (point 2.1.6. du Code).

c. Recherche

77. Le Gouvernement néerlandais a commandé une étude sur la promotion des femmes aux postes se situant juste au-dessous des postes de direction, puisqu'il est apparu que la proportion des femmes siégeant au sein de conseils d'administration augmente plus lentement que celle des femmes siégeant au sein de conseils de surveillance, ces derniers se composant généralement de personnes extérieures à l'entreprise.
78. Le Gouvernement a également demandé à Atria, institut sur l'égalité des sexes et l'histoire des femmes, de réaliser une étude sur la politique en matière de mixité dans sept pays (Allemagne, Danemark, Finlande, France, Lettonie, Suède et Royaume-Uni) afin de tirer des enseignements et d'utiliser les résultats de l'étude pour alimenter la politique néerlandaise. Ces pays obtiennent tous de bons résultats sur le plan de la mixité, avec des mesures comme l'absence de politique, l'instauration de quotas réglementaires ou d'autres mesures législatives.

d. Évaluation

79. Une évaluation complète de la WBT est en cours de réalisation. Dans le cadre de l'évaluation d'impact de la Loi, une étude sur l'efficacité de l'objectif réglementaire s'intéresse aux initiatives d'autres pays et aux résultats quantifiables. Les conclusions serviront à analyser la manière d'atteindre plus efficacement l'objectif, en tenant compte du type, de la structure organisationnelle et du modèle de gouvernance de l'entreprise auquel il s'applique. Une évaluation d'impact qualitative de l'objectif réglementaire est également en cours de réalisation ; il s'agit de recueillir l'avis des parties prenantes sur l'objectif et d'analyser leurs expériences des effets de la Loi. L'évaluation de la Loi devrait être terminée cet automne.
80. Tous les quatre à sept ans, un examen de la politique est effectué pour apprécier l'efficacité et l'efficacité de la politique en matière d'égalité des chances. Le programme *Vrouwen aan de top* fera partie de l'examen qui sera réalisé en 2018.

Aspects particuliers de la réclamation du GEFDU

81. Au point 4.5. de sa réclamation, le GEFDU résume la politique néerlandaise visant à accroître le nombre de femmes siégeant au sein des conseils des entreprises. Ce résumé comprend plusieurs inexactitudes et malentendus. Dans le souci de donner une image exacte et complète de sa politique *Vrouwen aan de top*, le Gouvernement souhaite formuler quelques observations :

- S'il est correct que la WBT ne prévoit pas de sanctions, elle fonctionne en revanche sur le principe « appliquer ou expliquer ». Les entreprises qui n'atteignent pas l'objectif réglementaire ont l'obligation d'être transparentes quant aux efforts qu'elles ont mis en œuvre pour parvenir à un meilleur équilibre hommes-femmes.

- La réclamation indique (première partie du point 4.5.) que la WBT devait expirer au 1^{er} janvier 2016. La disposition sur l'objectif réglementaire énoncée dans la WBT a été prolongée et demeurera en vigueur jusqu'en 2020 au moins.
- Le nombre d'entreprises devant respecter l'objectif réglementaire n'est pas de 100, comme indiqué au premier paragraphe du point 4.5., mais d'environ 5 000.
- Dans la deuxième partie du point 4.5., il est fait mention de la Charte *Talent naar de Top*. Cette charte néerlandaise a été introduite en 2008 et non en 2015. En 2016, le nombre de signataires était de 261. La Charte a été établie par la Fondation Talent naar de Top (devenue D&I Company).
- Quoique le Gouvernement reconnaisse qu'il n'existe que quelques bons exemples, la déclaration du GEFDU selon laquelle aucun conseil d'administration n'est présidé par une femme est inexacte (troisième paragraphe du point 4.5.). Les conseils d'administration de PostNL (Herna Verhagen) et Shell (Marjan van Loon) sont présidés par des femmes.
- Le GEFDU estime que du fait que le Gouvernement néerlandais a choisi de ne pas imposer de quotas ou de sanctions, les obligations découlant de la Charte ne sont pas respectées de manière effective. Le Gouvernement fait observer que la Charte n'exige pas d'introduire des quotas ou des sanctions.

Conclusion sur la présence des femmes aux postes à responsabilité

82. Le Gouvernement conclut que le droit, la politique et la pratique néerlandais, tels qu'ils sont décrits ci-dessus, garantissent une approche pratique et effective de la représentation des femmes aux postes de prise de décision dans les entreprises. Par conséquent, le droit, la politique et la pratique néerlandais sont pleinement conformes à la Charte.

Demande de satisfaction équitable ou de remboursement des frais encourus

83. Au chapitre V de la réclamation, le GEFDU demande une indemnité de 10 000 €. L'intitulé du chapitre présente cette requête comme une « demande de satisfaction équitable » mais il ressort de la description faite dans le texte que ce montant concerne les frais encourus.
84. Le Gouvernement est d'avis que cette demande doit être rejetée.
85. En premier lieu, elle ne repose sur aucun fondement juridique, ni dans la Charte ni dans la procédure de réclamations collectives énoncée dans le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives adopté en 1995.
86. En second lieu, le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, auquel rend compte le Comité européen des Droits sociaux, n'a à ce jour jamais estimé qu'il fallait faire droit aux demandes de satisfaction équitable ou de remboursement des frais encourus supportés. Le Gouvernement renvoie à la résolution relative à la réclamation n° 16/2003 contre la France ainsi qu'à la récente réclamation n° 100/2013 contre l'Irlande. À juste titre, le Comité des Ministres semble avoir jugé que, dans le cas

des réclamations collectives, la satisfaction équitable n'est pas de mise puisqu'elle vise généralement à indemniser des dommages corporels ou une souffrance personnelle.

Conclusion

87. Le Gouvernement estime avoir recours à tous les moyens à sa disposition pour parvenir à une égalité de traitement des hommes et des femmes. Une vaste législation a été mise en place afin d'obtenir l'égalité de traitement sur le marché du travail et d'interdire la discrimination fondée sur le sexe, de même qu'un système effectif d'application de la loi, bien qu'il ne soit peut-être pas structuré de la manière dont le GEFDU semble le concevoir.
- En outre, de nombreux efforts sont déployés pour encourager les nécessaires changements qui doivent s'opérer dans la société.
88. L'objectif souhaité d'une égalité de traitement entre les femmes et les hommes ne peut être atteint par la seule législation (ou l'application de celle-ci). Les écarts de salaire ou les différences en matière d'égalité des chances observés sur le marché du travail sont également dus à des différences liées à la classification des postes, à l'expérience professionnelle, à l'enseignement suivi, au fait qu'il s'agisse d'un emploi à plein temps ou à temps partiel ou d'horaires irréguliers, ainsi qu'à la ségrégation du marché du travail entre les professions et spécialisations masculines et féminines. Ces facteurs sont liés aux conceptions actuelles de la société. La sensibilisation aux effets que peuvent avoir ces facteurs sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes et la promotion d'une nécessaire évolution sont au moins aussi importantes.
89. Dès lors, le Gouvernement a choisi une approche intégrée, ce qui signifie que la lutte contre l'inégalité de traitement incombe à la société tout entière. En matière d'égalité de rémunération, les partenaires sociaux, les employeurs, les responsables des ressources humaines, les négociateurs des conventions collectives, les personnes en charge des systèmes d'évaluation des emplois et les comités d'entreprise sont des acteurs qui peuvent peser de tout leur poids, mais l'on peut aussi attendre une contribution de la part des salariés. Pour ce qui concerne la présence des femmes aux postes à responsabilité dans le secteur privé, les organisations d'employeurs, les employeurs eux-mêmes et les comités d'entreprise, ainsi que les agences de placement et de sélection, les comptables, les commissaires aux comptes et les actionnaires, ont également un rôle important à jouer.
90. Compte tenu de ce qui précède, le Gouvernement conclut que la législation, la politique et la pratique néerlandaises, tels que décrites ci-dessus, sont conformes aux prescriptions de la Charte et qu'aucune violation ne peut être relevée. Dès lors, le Gouvernement demande au Comité de rejeter la réclamation du GEFDU au motif qu'elle est infondée.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Babette Koopman
Agent du Gouvernement des Pays-Bas