



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

COUNCIL OF EUROPE



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

20 octobre 2016

Pièce n° 1

Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFDU) c. France
Réclamation n° 130/2016

RECLAMATION

Enregistrée au Secrétariat le 24 août 2016

**REQUETE EN VIOLATION
DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE**

**SECRETARIAT GENERAL DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

I. LES PARTIES

LA REQUERANTE

UNIVERSITY WOMEN OF EUROPE, UWE
GROUPE EUROPEEN DES FEMMES DIPLOMEES DES UNIVERSITES, GEFDU
Organisation Internationale Non Gouvernementale accréditée auprès du Conseil de l'Europe
dont le siège social est sis 10 Chemin du Lac, 1207, Genève, Confédération Helvétique et
dont le siège administratif et postal est sis Rangeerderstraat 1 - 1019 TN Amsterdam
Bas

prise en la personne d'Edith Lommerse, sa présidente en exercice domiciliée en cette qualité
audit siège

Représentée par Anne Nègre, Avocate au 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

LA HAUTE PARTIE CONTRACTANTE

LA FRANCE

II. CONTEXTE DU RECOURS ET EXPOSE DES FAITS JUSTIFIANT

Dans les faits, quelle est la situation des femmes aujourd'hui en Europe ? L'égalité est encore un rêve pour Sixtine, Victoria, Alexandra, Erin, Ines, Rafaella, Josepha, Sarah, Jana, Aurelia, Clara, Anna, Carolina, Lea, Margaux, Wilhemine, Aurora ou Europa, toutes européennes.

Les parents d'Europa veulent un garçon, elle a eu de la chance de naître, de ne pas être le deuxième ou troisième enfant attendu de la fratrie, l'élimination des fœtus filles est une pratique courante dans de nombreux pays de ce continent (Rapport de l'INED n° 506, Masculinisation des naissances, P. 39).

Des les premiers livres ou jouets, les images de comportements sexistes, stéréotypés, la conditionnent dans un rôle de soumission à son père, à son futur prince charmant. Et cela continuera car l'histoire enseignée est toujours aussi oublieuse des femmes. Ainsi, est-ce que les livres d'histoire ont été modifiés rappelant le rôle éminent joué par des femmes au fil des siècles ? L'histoire a été un « *métier d'hommes qui écrivent l'histoire des hommes, présentée comme universelle...* » Et cet universel n'est en fait qu'un demi-universel nous rappelle Georges Duby et Michelle Perrot, membre de l'AFFDU, dans l'ouvrage collectif de *l'Histoire des femmes en Occident (4 tomes, édition Perrin, 2002)*.

Jeune adolescente, Europa est brillante, elle suit des études, on ne l'incite pas à choisir des sciences, on lui conseille un métier sans responsabilité, sans prise de décision. Elle ira pourtant jusqu'au doctorat et rencontrera des professeurs formidables et d'autres la rabaisant, la poursuivant de manière sexiste comme les étudiants, comme les hommes dans la rue, comme dans le sport, comme partout. Elle voudrait poursuivre des recherches sur les droits des femmes, on la décourage, ce ne sont pas les belles carrières universitaires, il n'y a quasiment pas de chaires sur ces questions.

Bien sur, naïvement, Europa croit pouvoir avoir un enfant quand elle le veut, si elle le veut, elle est sûre de bénéficier des droits sur la reproduction, ou, l'interruption volontaire de grossesse, mais son pays comme d'autres revient sur des acquis qui semblaient d'évidence. Elle retourne à son travail après un congé maternité, mais elle sera licenciée très peu de temps après la période de protection, dans son pays où il y en a une. Pourtant, naturellement, un enfant vient de relations sexuelles entre un homme et une femme, mais tout repose encore sur la femme. A quand aussi des recherches des contraceptions masculines efficaces, des médicaments pour soigner spécifiquement les femmes et non massivement conçus pour soigner les hommes ?

Europa s'est mariée, son mari s'avère violent, il la frappe. Ce n'est pas consolant de savoir qu'une femme meurt tous les trois jours d'un féminicide - selon les chiffres français - 6 000 décès par an au minimum en Europe, soit en 100 ans, la suppression de l'Australie. Alors Europa va réagir. Elle n'a pas d'accès facile à la justice car elle est sans argent personnel du fait des revenus conjugaux au dessus de l'aide légale présente dans son pays, en effet, elle a cessé ses activités professionnelles car il n'y avait pas de crèches pour garder ses enfants avec des horaires compatibles pour concilier vie de famille et vie professionnelle. Le « *temps des villes* » propose pourtant des actions utiles au niveau des territoires. Ses témoins en justice sont vilipendés, ses preuves ne sont pas considérées comme recevables par les juges. Europa constate que ses juges sont ignorants qu'ils sont ignorants. Où ira-t-elle habiter avec ses

filles ? Elle sera finalement condamnée pour dénonciation calomnieuse, son mari en sera enchanté. Courageusement, elle interjette appel. Elle perd.

Elle lit les rapports du Commissaire aux Droits de l'Homme du Conseil de l'Europe, en anglais Men's rights, elle revendique l'application de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, en anglais Men's rights (P. 65), elle espère dans la Cour Européenne des Droits de l'Homme, en anglais Men's rights. Elle sollicite l'application de l'article 3 de la Convention d'Istanbul qui dispose : « *Le terme violence à l'égard des femmes doit être compris comme une violation des droits de l'homme* » en anglais Men's rights. Europa a bien réalisé : « *Je suis frappée par mon mari sous l'égide des droits de l'homme !* » en anglais Men's rights.

Europa comprend que même les langues sont contre elle. Est ce que les langues véhiculant une soumission et un patriarcat sont modifiées ? Non ce sont des refus permanents sans aucun fondement. En France, l'Académie Française a participé à la virilisation de la langue française au XVIIe siècle, *les jours et les nuits étaient belles*, sont devenus *les jours et les nuits sont beaux*. Comme au moment de la Révolution Française. Ce qui est le même cas pour d'autres langues européennes. C'est une construction humaine à une époque donnée, on sait que les droits de l'homme ont été conçus, vécus non en une version universaliste mais pour les hommes, en excluant durablement les femmes de droits, de citoyenneté, de vie publique.

Pourquoi un pas n'est-il pas fait sans délai dans les langues européennes discriminatoires envers les femmes ? Il suffit d'ajouter *Femme* à ces appellations pour les rendre enfin respectueuses des femmes et non discriminatoires comme le français, pourtant langue officielle du CoE :

- Droit de l'homme et de la Femme, Men's and Women's rights
- Convention Européenne des Droits de l'Homme et de la Femme, Men's and Women's rights
- Cour Européenne des Droits de l'Homme et de la Femme, Men's and Women's rights
- Commissaire aux droits de l'Homme et de la Femme du CoE, Men's and Women's rights à défaut une Commissaire aux droits des Femmes serait bienvenue.

Est-ce juste une question de langues ? C'est une question de pouvoir, de maintien de la femme dans une subordination à sa famille, à son employeur, à une vision paternaliste et patriarcale de soumission.

Pourquoi le Conseil de l'Europe n'agit pas sur les symboles se demande Europa, pourquoi n'y a-t-il que des statues d'Hommes dans la galerie autour de l'hémicycle. Quelle affirmation de l'inégalité ambiante !

Europa espère que le Conseil de l'Europe adoptera un instrument spécifique « *La Clause de l'Européenne La Plus Favorisée* » ayant pour but l'harmonisation vers le haut des droits des femmes en un statut homogène, les mettant également à l'abri des régressions actuelles. Ce statut serait identifié à travers les législations des 47 Etats membres, les lois les plus avancées pour les femmes, pour inciter/obliger les autres pays à les intégrer dans leur corpus législatif.

Europa maîtrise l'outil informatique et le numérique comme trop peu de femmes en Europe, elle cherche des données comparatives européennes dépendant du CoE et même au delà, mais la source brute qui est la base de la connaissance, les textes des Constitutions, des lois des Etats membres ne sont pas toutes disponibles et accessibles en langue anglaise ou française. Europa est maintenue à distance par ces institutions pourtant au service des citoyens, elle interpelle, elle n'arrive pas à avoir les résultats escomptés. L'argent public finance ces institutions nationales, européennes, ou internationales qui se sont considérablement développées ces dernières années au détriment de la société civile.

La parité lui semble une évidence, 50 % est le seul quota acceptable car égal, mais on est loin du compte, dans les préconisations, dans les boards des entreprises privées, les administrations, dans tous les lieux de décision, des parlements, des gouvernements, même au CoE. Que dire des stratégies de contournements, des pénalités même que dans certains pays les partis politiques préfèrent payer, plutôt que d'appliquer une loi que ses propres membres, parlementaires, ont voté. Les lois et leur esprit ne sont pas respectés.

Débutant au même niveau hiérarchique que ses camarades d'études dans une entreprise privée, rapidement, on lui refuse une promotion, puis une autre, les plafonds de béton armé se succèdent. Elle travaille en moyenne deux mois par an gratuitement pour le même emploi qu'un homme et tout le monde trouve cela normal. Elle est spoliée depuis des générations et des générations. Massivement les femmes ont toujours contribué à l'effort économique sans être payées, puis en étant payées très faiblement et enfin, toujours cette tenace inégalité d'un salaire inégal pour un travail identique, comparable ou semblable. L'incidence sur les retraites est d'évidence, avec un niveau de vie moindre, une vie plus difficile, les personnes les plus vulnérables dans tous les secteurs sont les femmes, plus pauvres, plus isolées, plus violentées Ces femmes ont des capacités d'emprunt moindres donc génèrent moins d'innovations, s'autonomisent en deçà de leurs espérances, gagnent moins d'argent qu'elles le pourraient, ont globalement moins de pouvoirs dans toutes les entreprises.

Selon l'OMC, 99 % du commerce mondial est confié à des chefs d'entreprises contre 1 % aux cheffes d'entreprises, avec seulement 3,9 % des commandes publiques (P. 11). La répartition de la fortune mondiale est aussi choquante. On constate que dans aucun pays, l'argent public n'est affecté prioritairement à ces questions genrées...

Les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes pour un travail égal, semblable ou comparable sont une réalité en France en violation de la Charte Sociale Européenne. Le Comité doit rendre justice aux femmes et condamner la France.

III. RECEVABILITE

3.1. Sur le titulaire du droit de réclamation

UWE entend justifier de la compétence du Comité Européen des droits sociaux pour connaître de sa requête.

Le 5 mai 1949, la France adhère au Conseil de l'Europe, elle est un dix Etats fondateurs du Conseil de l'Europe. La France signe le 18 octobre 1961 à Turin la Charte Sociale Européenne entrée en vigueur le 26 février 1965 (P. 60). La France la ratifie le 9 mars 1973

pour une entrée en vigueur le 8 avril 1973 Elle a pour vocation de garantir les droits économiques et sociaux des citoyens européens.

Après le protocole additionnel de 1988, la France ratifie la Charte Sociale Européenne révisée le 7 mai 1999 et se trouve liée par l'ensemble de ses articles.

La France ratifie également le protocole additionnel du 9 novembre 1995 qui autorise les réclamations collectives dans les conditions émises par ses articles 1 et suivants (P. 62). Ce protocole a pour but de renforcer le contrôle des Etats membres par ce mécanisme qui se veut plus efficace que sur les seuls rapports annuels établis non contradictoirement par les Etats Membres. Ces deux textes sont entrés en vigueur le 1^{er} juillet 1999.

Ce droit de réclamation collective est donc reconnu entre autres, aux Organisations Internationales Non Gouvernementales, OING, dotées du statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe et inscrit sur une liste spéciale (Article 1 b du protocole additionnel du 9 novembre 1995, P. 62).

L'article 3 du Protocole additionnel prévoit que « *les organisations internationales 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 lesquelles elles ont été reconnues particulièrement qualifiées* ». La qualification s'apprécie au regard de l'objet des statuts de l'organisation.

En complément, les articles 22, 23, 24 du Règlement du Comité européen des droits sociaux adopté le 29 mars 2004 et révisé le 12 mai 2005 indiquent que les requêtes sont adressées au Secrétaire Exécutif agissant au nom de Secrétaire Général du Conseil de l'Europe. Il est précisé qu'elles sont à rédiger dans une langue officielle du Conseil de l'Europe, le français est une des langues officielles. La réclamation collective doit être signée par la ou les personnes habilitées à représenter l'OING requérante.

Par ailleurs, la jurisprudence du Comité européen des droits sociaux affirme de manière constante sur les requêtes indemnitaires que si « *le protocole ne régit pas la question de la compensation des dépenses engagées à l'occasion de la réclamation (...) il (...) apparaît cependant découler intrinsèquement du caractère quasi juridictionnel de la Charte, l'Etat défendeur prenne à sa charge au moins une partie des frais encourus* » (décision n°16/2003 du 12 octobre 2004).

En l'espèce University Women of Europe, UWE est une Organisation Internationale Non Gouvernementale créée le 28 novembre 1981 (P. 1, 2), elle reçoit le statut participatif du Conseil de l'Europe le 18 août 1983 sous le numéro 5103 (P. 3). Elle est donc membre de la Conférence des OING du Conseil de l'Europe.

Le Comité gouvernemental de la Charte Sociale Européenne et du Code Européen de Sécurité Sociale dans sa séance du 5 - 9 octobre 2015 habilite pour une période de 4 ans à compter du 1^{er} janvier 2016 UWE à introduire des réclamations collectives en cas de violation de la Charte Sociale Européenne (P. 4, 5).

UWE regroupe pour l'essentiel les associations européennes affiliées à Graduate Women International venue aux droits d'International Federation of University Women créée en 1919, accréditée auprès de diverses Agences de l'ONU. IFUW a changé de nom en 2015 pour celui de GWI.

L'objet social de UWE est selon l'article 2 de ses statuts :

« (a) *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,*

(b) 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,

(c) To promote lifelong education, especially for women and girls. »

En application de l'article 3 de ses statuts libellé en ces termes :

« *The legal seat of UWE/GEFUDU shall be that of IFUW.*

« *Should the seat of IFUW be moved outside Europe, the seat of UWE/GEFUDU and the place of that seat shall be determined by the Assembly*

« *The location of the Head Office shall be determined by the President. »*

GWI venue aux droits d'IFUW a son siège social sis 10 Chemin du Lac, 1207, Genève, Confédération Helvétique, www.graduatewomen.org/.

C'est à cette adresse que UWE a également son siège social tandis que son siège administratif et son adresse postale sont sis Rangeerderstraat 1 - 1019 TN Amsterdam
Bas boarduwe@gmail.com ; <http://www.uweboard.wordpress.com>.

Les associations ou fédérations membres de UWE selon l'article 4 des statuts sont dans les pays suivants : Allemagne, Autriche, Bulgarie, Chypre, Croatie, Ecosse, Espagne, Estonie, Finlande, France, Italie, Irlande, Moldavie, Norvège, Pays Bas, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Suisse, Turquie.

Selon les statuts en son article 12, le Conseil d'administration est composé de 5 personnes, d'au moins trois nationalités, une présidente, deux vice présidentes, une secrétaire, une trésorière pour des mandats de 3 ans renouvelables une fois (article 13). L'article 8 des statuts prévoit une assemblée générale annuelle ce qui est régulièrement le cas.

À l'assemblée générale tenue le 29 août 2015 à Utrecht, Pays Bas, Edith Lommerse, Pays - Bas (P. 6) a été réélue à la présidence pour un mandat de 3 ans, son premier mandat avait débuté en juin 2013.

Edith Lommerse, présidente de UWE est bénévole comme tous les membres de UWE. Elle est née le 5 mars 1961 à Versailles, France, elle demeure Rangeerderstraat 1, 1019TN Amsterdam, Pays-Bas, elle est de nationalité néerlandaise. Actuellement, Edith Lommerse est conseillère de la police néerlandaise.

Les membres du bureau sont en 2016 :

- Deux vice présidentes : Isabelle Trimaille, France et Elena Flavia Castagnino, Italie,
- Secrétaire : Roxana Petrescu, Roumanie.

Il convient de relever l'article 18 des statuts de UWE qui stipule « *The Assembly will be represented in legal actions both as plaintiff and as defendant by the president and one member of the Board designated to that effect by the Assembly* ».

Le mandat produit aux présentes au nom de Maître Anne Nègre, Avocate au Barreau de Versailles, est dûment signé par Edith Lommerse, présidente et Roxana Petrescu, secrétaire d'UWE en application des statuts (P. 9/1, P. 9/2).

3.2. Sur la qualification à déposer une réclamation collective d'UWE

Ce mouvement regroupant des femmes ayant trois ans au moins de diplômes de l'enseignement supérieur, s'est créé en 1919. Les membres du continent européen ont voulu se regrouper au niveau « *régional* » et ont créé UWE.

GWI puis UWE dès sa création, ont été de tous les combats pour l'égalité entre les femmes et les hommes, dans tous les domaines, obtenir le droit de vote, être éligible, lancer l'idée de la parité et l'obtenir, l'autonomisation des femmes, l'éducation des filles, la formation des femmes tout au long de la vie, la place des femmes dans les prises de décisions, la participation des femmes dans les boards, lutter contre les violences faites aux femmes, contraception et liberté sexuelle, toutes les inégalités dans les contrats de mariage, les successions égales, la filiation, la place des femmes à l'école, à l'Université, dans les sciences etc. considérant que l'éducation est le moyen pour y accéder.

Des femmes de ce mouvement sont dans les coordinations d'OING auprès des agences de l'ONU où elles participent et interviennent pour leurs expertises à New York, Vienne, Paris, Genève, à la Commission du Statut de la Femme, ECOSOC, UNESCO etc, dans l'ensemble des institutions européennes, UE, CoE.

Les membres ont participé à toutes les Conférences internationales sur le statut des femmes organisées par l'ONU, Mexico 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985, y compris Beijing 1995 où elles avaient des ateliers. Le programme d'action de Beijing a été adopté par les gouvernements dont celui du Portugal pour une réévaluation de toute la société sous un aspect genré.

Des membres de UWE ou de GWI telle que l'Association Française des Femmes Diplômées des Universités, AFFDU, reconnue d'utilité publique, sise 4 rue de Chevreuse 75006 Paris – France fondée en 1920, branche française de IFUW devenue GWI, a eu comme membres des femmes éminentes dont voici quelques noms :

- Marie Curie, double Prix Nobel de Physique,
- sa fille Irène Joliot-Curie, Prix Nobel de Physique

Dans d'autres pays :

- Barbara McClintock, Prix Nobel de Médecine
- Wangari Maathai, Prix Nobel de la Paix
- Mary Robinson, Micheline Calmy Rey, cheffes d'Etat
- Barbara Prammer, première femme à présider la chambre basse du Parlement autrichien
- Jeanne Chaton, membre de l'AFFDU a participé activement à la rédaction de la Convention CEDAW (in ouvrage collectif sous le direction de Diane Roman, « *La Convention pour l'Elimination des Discriminations à l'égard des Femmes* » éd. Pedone, France, 2014)
- Françoise Gaspard, past vice présidente du Comité CEDAW est membre de l'AFFDU donc de UWE
- Hillary Clinton était membre de l'association américaine de l'Arkansas...

Dans l'histoire de l'égalité entre les femmes et les hommes en Europe et dans le monde, des femmes de ce mouvement y participent activement, souvent courageusement, bénévolement. Si une organisation est qualifiée et légitime pour porter cette réclamation, c'est UWE.

UWE constate que si des efforts notables ont été réalisés dans divers Traités, Conventions ou Chartes dont la Charte Sociale Européenne, dans les dispositions légales ou réglementaires des Etats Membres du Conseil de l'Europe dont la France, en matière d'égalité entre les Femmes et les Hommes, **l'égalité de fait n'existe nulle part.**

Il apparaît à UWE que l'égalité de salaire pour un salaire égal, semblable ou comparable entre une Femme et un Homme est un impératif de justice démocratique. 15 pays ont ratifié la Charte Sociale Européenne mais également ils autorisent des OING à déposer des réclamations collectives sur ce point. UWE dépose 15 réclamations collectives pour que l'égalité de salaire pour un salaire égal, semblable ou comparable entre une Femme et un Homme devienne une réalité quotidienne pour les ressortissantes de ces 15 pays en espérant une prise de conscience des 32 autres Etats membres du Conseil de l'Europe.

3.3. Sur le droit de UWE à déposer une réclamation collective contre la France

UWE a voté à l'unanimité en son assemblée générale du 29 août 2015 à Utrecht, Pays Bas, les deux résolutions suivantes (P. 7) :

- Solliciter une habilitation à déposer une réclamation collective basée sur la Charte Sociale Européenne
- Déposer une réclamation collective basée sur la Charte Sociale Européenne.

Le dernier rapport de l'assemblée générale de UWE qui s'est tenue à Winchester le 26 juin 2016 le rappelle (P. 8). Cette assemblée générale a été également informée des suites données aux réclamations collectives décidées.

En application de ces résolutions, UWE a sollicité son habilitation auprès de la Charte sociale européenne et du Conseil de l'Europe à déposer des réclamations collectives (P. 4, 5). Elle a d'ailleurs fait valoir à cette occasion sa qualification qui ne paraît pas pouvoir être remise

en cause. Elle est habilitée à cet effet car elle figure sur la liste des OING autorisées par le Comité Gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de Sécurité Sociale, en date du 1er juillet 2016, CG(2016)13. La période de 4 ans court à compter du 1^{er} janvier 2016 (P. 9).

C'est dans ces conditions que UWE est recevable et qualifiée à déposer une réclamation collective contre les quinze pays autorisant les procédures de réclamations collectives, dont la France.

IV. LES VIOLATIONS DE LA CHARTE FONDANT LA REPARATION

4.1. Sur les articles violés de la Charte Sociale Européenne et les textes subséquents

L'article 4 du protocole de 1995 prévoit que la réclamation « *doit (...) 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 de manière satisfaisante l'application de cette disposition* ».

L'esprit et la lettre de cette Charte sont d'imposer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes aux Etats membres, permettant enfin l'égalité de salaire pour un salaire égal, semblable ou comparable entre une Femme et un Homme.

La Charte Sociale Européenne a pour vocation de garantir les droits économiques et sociaux des citoyens européens. Dès son préambule, elle affirme : « *Considérant que la jouissance des droits sociaux doit être assurée sans discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale* ». Son article 1^{er} précise que « *Tous les travailleurs ont droit à des conditions de travail équitable* ».

L'article 1 du Protocole additionnel de 1988 sur le Droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe s'impose aux Etats l'ayant ratifié. Il reconnaît que « *tous les travailleurs ont droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe* » (P. 61 Partie 1 § 1) confirmé par l'article 1 de la partie 2 § 1 :

« *En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants:*

- . *accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion professionnelle;*
- . *orientation et formation professionnelles, recyclage, réadaptation professionnelle;*
- . *conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération;*
- . *déroulement de la carrière, y compris la promotion* ».

La Charte Sociale Européenne révisée comporte des articles essentiels pour le respect du salaire égal pour un travail égal :

- L'article 4 § 3 est libellé en ces termes : « *en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent (...) à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale* ». La notion de travail de valeur égale s'affirme.
- L'article 20 est libellé en ces termes : « *l'exercice effectif du droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants :*
 - . a. accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion professionnelle;
 - . b. orientation et formation professionnelles, recyclage, réadaptation professionnelle;
 - . c. conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération;
 - . d. déroulement de la carrière, y compris la promotion ».

Ce droit est reconnu mais pas uniquement de manière théorique, il doit s'appliquer. Sans application, la Charte est violée.

- L'article E de la partie V sur la « *non discrimination* » est libellé en ces termes : *La jouissance des droits reconnus dans la présente Charte doit être assurée sans distinction aucune fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, la santé, l'appartenance à une minorité nationale, la naissance ou toute autre situation* ».

La combinaison de ces dispositions rend impérative l'égalité effective de traitement en matière de salaire entre une femme et un homme pour un travail égal, semblable ou comparable.

Il n'a pas été trouvé de réclamation collective sur ce sujet.

Juste la position du Comité sur l'effectivité des droits de la Charte qui est régulièrement affirmée dans les termes suivants :

« *Cependant, le Comité rappelle que les droits énoncés par la Charte sociale sont **des droits qui doivent revêtir une forme concrète et effective et non pas théorique** (CIJ c. Portugal, réclamation n° 1/1998, décision sur le bien-fondé du 9 septembre 1999, § 32). Il en résulte que les Etats parties ont l'obligation, pour que la situation puisse être jugée conforme au Traité :*

- a) *de mettre en œuvre des moyens (normatifs, financiers, opérationnels), propres à permettre de progresser réellement vers la réalisation des objectifs assignés par la Charte,*
- b) *de tenir des statistiques dignes de ce nom permettant de confronter besoins, moyens et résultats,*
- c) *de procéder à une vérification régulière de l'effectivité des stratégies arrêtées,*
- d) *de définir des étapes, et de ne pas reporter indéfiniment le terme des performances qu'ils se sont assignées,*

e) d'être particulièrement attentifs à l'impact des choix opérés par eux sur l'ensemble des catégories de personnes concernées et singulièrement celles dont la vulnérabilité est la plus grande » (Réclamation collective n° 33/2006, 5 12 2007).

Des efforts dans tous les pays sont à faire selon le Comité lui même dans « *les conclusions du comité européen des droits sociaux En bref 2012-2015* » en droit du travail (P. 38). Sur la période de 2009 à 2012, 724 situations sont examinées avec 35 % de non conformité et 19 % de conclusions ajournées pour manque d'informations.

Les textes sont anciens et n'ont aucune effectivité dans aucun pays ayant ratifié la Charte sociale européenne et les textes subséquents. C'est cette effectivité même de la Charte et des textes qui est en cause car elle prive la moitié des européens, à savoir les européennes, d'un salaire égal pour un travail égal, semblable et des innombrables conséquences induites.

La démocratie invisible, universelle, montre ses failles. Si rien ne doit différencier un homme d'une femme en droit, c'est au détriment systématique des femmes, c'est aussi la démocratie exclusive. La dénonciation des inégalités doit être visible pour la combattre. On doit la repérer, la cerner pour rendre visible l'inégalité.

Puis s'est développée la notion de discrimination. Ce mot vient du latin « *discrimen* » qui signifie « *point de séparation* ». « *Discriminer* » se comprend comme « *séparer en jugeant* » alors qu' « *exclure* » est synonyme de « *mettre dehors* ». Dans la discrimination, on est à l'intérieur d'un même espace, on est inclus. C'est dans l'inclusion qu'il y a de la discrimination.

Ainsi une personne est discriminée à l'embauche ou dans une entreprise, cette personne est bien dans le marché du travail ou au sein de l'entreprise. A la différence de l'exclusion du monde du travail comme l'ont été si longtemps les personnes handicapées, elles sont maintenant discriminées. La discrimination commence après l'exclusion. Ces notions nous permettent de mieux comprendre l'évolution des inégalités et l'enracinement qu'elles ont dans nos sociétés. Si les combattre est une exigence démocratique alléguée par les Etats, il serait temps qu'elle soit une réalité quotidienne pour les citoyennes particulièrement les européennes.

Deux moyens de contrôles de la Charte sociale européenne et des textes subséquents existent :

- **Les rapports que font les Etats eux-mêmes**, mais ils ne sont pas établis de manière contradictoire ce qui peut laisser la place à une interprétation ou à une mise en évidence de faits plus que d'autres.

La Haute Partie Contractante a déposé de nombreux rapports, a répondu à des observations.

Les faits montrent pourtant une violation constante, grave, concernant le salaires des femmes tout au long de leur vie professionnelle tant dans le secteur privé que public. Si l'application

des droits doit être concrète, effective et pas seulement théorique, il est insuffisant d'avoir un arsenal juridique si l'Etat ne donne pas les moyens de le traduire en fait c'est à dire en égalité de salaire pour un travail égal, semblable ou comparable entre une femme et un homme. Les délais ont été plus que suffisants depuis 1948 et la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, men's rights en anglais.

- **L'autre moyen de contrôle est la procédure de réclamation collective** limitée aux quinze pays les acceptant. On peut relever qu'à ce jour sauf erreur, il n'y a pas eu quinze réclamations communes à ces quinze pays sur une même violation.

Les réclamations collectives ont pour objet de donner corps aux normes internationales, européennes. Les citoyens ont des droits conférés par ces si nombreux textes internationaux, européens, nationaux mais qui ne sont pas concrètement appliqués. L'obligation de moyen des Etats sans volonté politique concrète d'aller vers des résultats est totalement insuffisante, vidant de tout sens le corpus législatif national et les engagements pris. Ce qui est clairement le cas pour l'objet de la réclamation collective, ainsi qu'il va être montré, les textes s'empilent, se complètent, se modifient, se répètent, sans effectivité.

Dans diverses espèces, le Comité de céans s'il fonde son appréciation de la conformité de la législation nationale à la Charte Sociale Européenne et aux textes subséquents, sur le droit interne et sur la pratique des Etats, il examine la réalité concrète du pays dans les conditions mises en place pour sa réalisation, et sa pertinence dans son effectivité (C.E.D.S., Organisation mondiale contre la torture c/ Portugal, 5 décembre 2006 récl. 34/2006 ; C.E.D.S., Mouvement international ATD Quart Monde c/ France, 5 décembre 2007, récl. 33/2006 ; C.E.D.S., Fédération européenne des associations nationales de travail avec les sans-abri c./France, 5 décembre 2007).

La mise en oeuvre effective du dispositif légal est un impératif car le but est bien de protéger des droits concrets et non théoriques.

D'autre part, aucune réclamation collective ne relève la violation de la Charte Sociale Européenne en matière de salaire égal pour un travail égal, comparable, semblable alors que c'est une des violations les plus évidentes et des plus courantes des « *droits de l'homme* », men's rights en anglais,.

La Haute Partie Contractante s'est engagée à une concrétisation, une effectivité des droits sur l'égalité de salaire pour un travail égal, semblable ou comparable entre une femme et un homme. En ne respectant pas cette obligation, elle viole les dispositions de la Charte Sociale Européenne et les textes subséquents qui exigent cette égalité.

UWE remplit les exigences pour déposer une réclamation collective contre ce pays pour violation de la Charte sociale européenne, la Charte sociale européenne révisée et plus particulièrement les articles1, 4 § 3, 20 et E et le protocole du 5 mai 1988, elle est bien fondée en son action.

4.2. Sur les principaux textes internationaux signés et ratifiés par la France

✓ P. 66 La convention de l'OIT n° 100 sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en 1951 (wcms_decl_fs_97_fr 2.pdf) indique en son article 1 :

« Aux fins de la présente convention :

- (a) le terme **rémunération** comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier;
- (b) l'expression **égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale** se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe. »

✓ P. 68 La convention de l'OIT n° 111, ainsi que la convention n° 100 sus mentionnée s'appliquent à la France.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102632

On peut dresser une liste non exhaustive de textes tous clairs et précis mais tous non appliqués en fait en France :

✓ P. 65 La Convention Européenne des Droits de l'Homme adoptée le 4 novembre 1950 entrée en vigueur le 3 septembre 1953 qui en son article 14 prohibe la discrimination de toute nature.

✓ P. 67 Le Traité de Rome du 25 mars 1957 (<http://mjp.univ-perp.fr/europe/1957rome3.htm>) impose à ses six Etats Membres fondateurs, des objectifs à remplir avant de passer à l'étape suivante (Traité de Rome, article 8 §3). La France est membre fondateur de la Communauté Economique Européenne et à cet égard elle a signé et ratifié le Traité de Rome et son article 119 .

L'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes est prévue en son article 119 qui dispose :

« Chaque Etat membre assure au cours de la premier étape, et maintient par la suite, l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminin pour un même travail.

Par rémunération il faut entendre, au sens du présent article, le salaire au traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payer directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique :

a) que la rémunération accordée pour un même travail de payer à la tâche soit établi sur la base d'une même unité de mesure ;

b) *Que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail ».*

C'est le seul objectif qui n'a pas été rempli avant de passer à la deuxième étape, il ne l'est toujours pas en 2016, 59 ans plus tard.

✓ P. 71 La Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discriminations à l'égard des Femmes, CEDAW, adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies est entrée en vigueur le 3 septembre 1981, un protocole facultatif a été signé le 6 octobre 1999, pour entrer en vigueur le 22 décembre 2000. La France a signé la CEDAW le 17 juillet 1980, elle la ratifie le 14 décembre 1983 et après avoir signé le protocole 10 décembre 1999, elle le ratifie le 9 juin 2000 (71/1).

Son article 11 affirme : *« Les Etats parties s'engagent prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier » (...)*

Et se poursuit en son § d : *« Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail ».*

✓ P. 71/2 La Déclaration de Vienne suite à une conférence internationale a affirmé que l'universalisme des droits de l'homme, men's rights en anglais, devait inclure les droits des femmes... et les droits sociaux de la Charte Sociale Européenne qui s'y réfère explicitement. Il suffit de lire cette Déclaration pour voir que les droits des femmes ont été une construction à coté des droits de l'homme, men's rights en anglais, dans un monde fait par et pour les hommes.

✓ La Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne adoptée le 7 décembre 2000

✓ P. 72 Le Traité de Lisbonne signé le 13 décembre 2007 entré en vigueur le 1^{er} décembre 2009. L'article 1 bis affirme l'égalité entre les femmes et les hommes comme une valeur de l'Union Européenne. Le projet du premier texte proposait que cette égalité soit un objectif à atteindre en son article 101. Ce sont les associations féminines qui ont obtenu cette modification essentielle dont l'AFFDU donc UWE pour pérenniser les acquis et éviter une régression des droits toujours possible.

✓ P. 98 Et bien sur l'article 157 du Traité de fonctionnement de l'Union européenne qui prévoit que chaque Etat membre doit veiller à ce que le principe d'un salaire égal pour un même travail ou un travail de valeur égale est appliquée. La France ne respecte pas ce texte et ce Traité

On peut citer encore :

- La Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail
- La Directive 2010/41/EU du Parlement européen et du Conseil de 7 juillet 2010 relative à l'application du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes pour les travailleurs indépendants
- La Recommandation de la Commission relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence du 7 mars 2014, JO de l'Union Européenne (P. 81/1). Mais cette Recommandation comme bien d'autres n'est pas suivie d'effet malgré ces engagements internationaux.

Les femmes ont toujours été bénéficiaires des avancées des textes européens, c'est un immense acquis pour elles, de plus des textes neutres par rapports aux religions. Mais le problème majeur est leur application.

Pourquoi signer des textes, les ratifier et ne pas les appliquer avec une telle constance ?

Dans cette production textuelle, l'égalité de rémunération entre femmes et hommes apparaît comme un corollaire général du principe de non discrimination ou d'égalité. Dans le monde du travail, il en résulte une inégalité de salaire pour un travail égal ou semblable ou comparable entre femme et homme, ainsi que des freins à la progression de carrière et un impact pour les pensions de retraite pour ne citer que ces points. Ces écarts de rémunération sont prouvés par des études nombreuses qui seront revues plus avant.

Une revue du droit européen pour l'égalité des genres produit chaque année les changements législatives et quelques jurisprudences de la CJUE et de la CEDH.

Bien sur les rapports généralement positifs adressés par les Etats au Comité qui en matière d'égalité de salaire pour un travail égal ou comparable n'est guère critique.

L'impératif de cette égalité était déjà là avec le Traité de Rome en 1957 (P. 67). Jamais la femme n'est respectée, jamais la femme n'a eu spontanément des droits, les mêmes droits que les hommes, et les « *droits de l'homme* » men's rights en anglais, sont bien lents à lui octroyer tous. Le Comité de la Charte Sociale Européenne va-t-elle enfin rendre justice aux femmes humiliées dans tous les pays sur cette rémunération inférieure pour une travail égal ou semblable avec celui d'un homme ?

La Charte Sociale Européenne et les textes subséquents imposent une concrétisation des droits, une effectivité de ceux ci et non une simple obligation de moyen, la France ne respecte pas la Charte Sociale Européenne. Elle sera condamnée de ce fait.

4.3. Sur les principales lois applicables en France

En droit, la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 (<https://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Constitution/Declaration-des-Droits-de-l-Homme-et-du-Citoyen-de-1789>; P. 64) et celles qui ont suivi comme celle des Nations Unies en 1948 proclament l'égalité entre les hommes et les femmes ou la Constitution Française dont on a même réussi à modifier l'article 1 sur l'égalité (P. 69). L'histoire a

montré qu'il s'agissait bien de l'égalité des droits des hommes et que cette expression ne recouvre nullement l'homme comme représentant générique de l'humanité.

Le Comité se reportera à l'arsenal juridique complet mis en place par la France qui est produit avec la requête ainsi que les articles du Code du travail et la jurisprudence citée :

✓ P. 70 Loi du 22 décembre 1972 n°72-1143 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes introduit le principe « *à travail égal, salaire égal* ». Mais depuis des lois se sont succédées, la volonté politique s'arrêtant aux votes des lois.

✓ P. 73 Loi du 13 juillet 1983 n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires, sur l'égalité professionnelle pour la fonction publique. L'Etat devrait être exemplaire là où il a tous les pouvoirs d'employeurs sur les fonctionnaires. Il laisse les inégalités perdurées, c'est un choix.

✓ P. 74 La loi du 13 juillet 1983 n° 83-635 portant modification du Code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

✓ P. 75 Loi du 9 mai 2001, n° 2001-397 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette loi actualise et renforce la loi de 1983 en définissant les axes de sa mise en œuvre

✓ P. 76 Loi du 16 novembre 2001 n° 2001-1066 relative à la lutte contre les discriminations. Elle précise notamment le régime juridique de la preuve et la notion de discrimination

✓ P. 77 L'Accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Il se décline en plusieurs points : réduire les inégalités salariales, faciliter l'accès à la formation professionnelle pour les femmes, faire en sorte que la maternité ou la parentalité ne freine pas les évolutions de carrière, mettre fin au déséquilibre entre les hommes et les femmes lors des recrutements

✓ P. 78 Arrêté du 22 avril 2005 portant extension de l'accord national interprofessionnel relatif à la mixité

✓ P. 79. Loi du 23 mars 2006 n° 2006-340 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

✓ P. 69 Révision constitutionnelle du 23 juillet 2008 modifie l'article 1er de la Constitution : « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* »

✓ P. 80 Loi du 27 janvier 2011 n° 2011-103 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle. Elle prévoit que la proportion des membres du conseil d'administration ou de surveillance de chaque sexe ne peut pas être inférieure à 20% au terme d'un délai de 3 ans à compter de la promulgation de la loi ; puis de 40% dès le deuxième renouvellement du conseil à compter de la promulgation et dans un délai de 6 ans à compter de la promulgation de la loi

✓ P. 81 Loi du 4 août 2014 n° 2014-873 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

✓ P. 82 Loi de 17 août 2015 n° 2015-994 relative au dialogue social et à l'emploi

Ces lois sont au dossier.

Le législateur français affirme que : « *Tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* » (Article L 3221-2 du Code du travail).

La loi du 23 mars 2006 n° 2006-340 et la loi de 17 août 2015 n° 2015-994 impose des négociations périodiquement ou niveau des branches. Au niveau des entreprises, les négociations périodiques obligatoires doivent se pencher sur cette question. Les entreprises de 50 salariés et plus doivent engager chaque année des négociations sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (Articles L 2242-8, L 2242-5 Code du Travail). Des obligations spécifiques sont à la charge des entreprises de 300 salariés ou plus.

Un plan d'action triennal doit être mis en place dans les entreprises de 50 salariés et plus avec sanctions en cas de non-respect (Articles L 2242- 8, L 2242-9 du Code du travail).

En France, l'institution des délégués personnels au sein des entreprises et les dispositions qui la régissent sont applicables aux employeurs de droit privé, aux établissements publics à caractère industriel et les établissements publics lorsqu'ils engagent du personnel dans des conditions de droit privé (Article L 2321-1 du Code du travail). Il est prévu l'élection d'un titulaire et d'un suppléant délégué du personnel dès que l'effectif de l'établissement est de 11 à 25 salariés, puis de deux titulaires et de deux suppléants de 26 à 74 salariés etc. (Article R 2324-1 du Code du travail).

Le comité d'entreprise est obligatoire à compter de 50 salariés ou plus (Article L 2321-1 du Code du travail). Jusqu'à 300 salariés, il peut y avoir une Institution de délégation unique du personnel réunissant les délégués du personnel et le comité d'entreprise (Articles L 2324-1, L 2324-2, L 2326-3 du Code du travail). Existente aussi des comités élargis de divers établissements des Unités Economiques et Sociales réunissant des entreprises distinctes (Article L 2322-4 du Code du travail). Les syndicats sont également présents dans les entreprises dès 50 salariés (Article L 2143-3 du Code du travail), dans les entreprises ayant moins de 50 salariés, un délégué du personnel peut tenir ce rôle (Article L 2143-6 du Code du travail).

En l'espèce, il convient de relever que la majorité des obligations en matière de production de documents chiffrés sont pour des entreprises ayant des comités d'entreprises donc ayant 50 salariés ou plus, ou, des Unités Economiques et Sociales regroupant diverses sociétés juridiquement distinctes pour la mise en place d'institutions représentative du personnel. Encore faut-il qu'il n'y ait pas de carence dans les élections.

En 2011 selon l'INSEE, Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques en France indique que la répartition des entreprises se décompose comme suit (P. 43, http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=if4#inter1) :

*« 3,14 millions d'entreprises marchandes non agricoles sont implantées en France :
243 grandes entreprises qui emploient à elles seules 30 % des salariés,
5 000 entreprises de taille intermédiaire (ETI),
138 000 petites et moyennes entreprises (PME) hors micro entreprises, et 3 millions de
micro entreprises »*

« En 2010, dans le secteur privé, les femmes ont un revenu salarial inférieur de 28 % à celui des hommes. Depuis 1995, les écarts de revenu salarial ont légèrement diminué entre hommes et femmes, en particulier du fait que la part des femmes progresse parmi les cadres. Il reste qu'elles occupent encore plus de 70 % des postes d'employés, qui présentent les niveaux de salaire les plus bas.

La répartition entre hommes et femmes reste très différenciée selon les secteurs d'activité. Dans le commerce de détail et dans de nombreuses activités de services, les emplois sont surtout occupés par des femmes. Les salaires horaires et le nombre d'heures travaillées y sont souvent les plus faibles, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Dans l'ensemble du tertiaire, le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 27,5 % à celui des hommes.

Dans les secteurs de l'industrie et de la construction, les écarts de revenu salarial entre hommes et femmes sont moins marqués, mais le revenu salarial moyen des femmes reste inférieur de 18,8 % à celui des hommes.

En 2010, dans le secteur public, l'écart de revenu salarial entre hommes et femmes est de 18 %, soit 10 points de moins que dans le secteur privé. Cet écart est cependant resté stable ces dix dernières années ».(P. 42, 2013 INSEE, Première n° 1436 - revenus privés et publics).

De très nombreux salariés sont donc en dehors de structures imposant des rapports aux institutions représentatives des salariés sur le détail des emplois. Et dans la pratique, peu de syndicats, peu d'élus se saisissent de la problématique. Des documents statistiques peuvent exister mais rarement exploitables par les salariés, très rarement disponibles.

Dans la plupart des sociétés en France, les salariés ignorent les salaires des autres employés, les avantages des uns et des autres. Ce devrait être une obligation impérative de transparence des employeurs.

4. 4. Sur l'application du principe d'égalité de salaire pour un travail égal ou semblable

4.4.1. Sur l'origine du principe : L'article L 2361-22 du Code du travail précise les conditions à remplir par une convention collective, cet accord de branche négociée par les partenaires sociaux, sur les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal ».

L'article L 2271-1 du Code du travail énumère les attributions de la Commission nationale de la négociation collective qui doit en particulier suivre ce principe. Mais personne n'avait proposé de donner une portée à ces textes.

C'est la Cour de Cassation, Cour Suprême française, qui l'a fait par arrêt du 29 octobre 1996, conférant à ce principe la valeur d'une règle impérative (Cass. Soc. 29 octobre 1996 n° 92-43680). Cet arrêt appelé Ponsolle précise : « *qu'il s'en déduit que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique* ».

Pour accéder aux arrêts, il convient d'aller sur le site Legifrance, « *recherche de jurisprudence judiciaire* ». Au nom de la juridiction choisir « *Cour de Cassation* » puis en dessous indiquer le numéro de l'affaire ou des mots concernés.

La règle a été réaffirmée à de nombreuses reprises depuis lors (Cass. Soc. 15 décembre 1998 n° 95-43630 ; 5 juin 2001 n° 99-42772 ; 13 janvier 2004 n° 01-46407 ; 7 avril 2010 n° 08-44865 ; 08-44866 ; 08-44867 ; 08-44868 ; 08-44869 ; 6 juillet 2010 n° 09-40021).

On voit bien à quel point, il y a une marge importante entre la loi votée, son interprétation par les juges et son application concrète....

4.4.2. Sur l'illicéité des décisions discrétionnaires des employeurs : Le principe signifie que si rien ne distingue objectivement deux salariés, même ancienneté, même travail, même formation, même qualification, ils doivent percevoir le même salaire (Cass. Soc. 10 octobre 2000 n° 98-41389 ; 20 juin 2001 n° 99-43905). L'ancienneté, par exemple, ne peut être un critère de différenciation (Cass. Soc. 9 décembre 2015 n° 14-10874 ; n° 14-18033).

Si les décisions de l'employeur en matière salariale ne peuvent plus être discrétionnaires, des tempéraments existent comme l'attribution d'une prime à la libre appréciation de l'employeur ou le versement de bonus discrétionnaire, ou des primes spécifiques sans s'appuyer sur des critères objectifs préalablement déterminés (Cass. Soc. 10 octobre 2012 n° 11-15296).

Le salaire de base et les accessoires sont concernés par le principe d'égalité (Cass. Soc. 5 janvier 2001 n° 99-42772). Dans la pratique, il n'est pas si compliqué de mettre en place des stratégies de contournement.

Il est à relever un arrêt de la Cour de cassation qui a déclaré en 2009 que l'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec d'autres travailleurs, admettant ainsi un très large champ de comparaison, y compris, le cas échéant, avec un comparateur hypothétique (Cass. Soc., 10 novembre 2009 n° 07-42849).

4.4.3. Sur le cadre d'application de la règle : La Cour de Cassation a une position constante limitée à l'entreprise en tant que personne juridique distincte qui sert de cadre à l'appréciation du respect de la règle (Cass. Soc. 12 juillet 2006 n° 04-46 104).

Ce principe ne s'applique pas :

- Entre des salariés d'établissements d'une même entreprise (Cass. Soc. 7 avril 2004 n° 01-42758)
- Entre salariés d'un même groupe (Cass. Soc. 20 novembre 2012 n° 11-20.41 ; 11-20342 ; 11-21558 ; 11-21559 ; 9 octobre 2013 n° 12-16664)
- Entre salariés de la même Unité Economique Sociale (Cass. Soc. 30 mai 2012 n° 11-11387)
- Entre salariés mis à disposition d'une autres structure (Cass. Soc. 6 juillet 2005 n° 03-43074).

Cela fait de nombreux cas d'exclusion de la règle affaiblissant notablement son effectivité.

4.4.5. Sur la condition d'un travail égal ou de valeur égale : C'est l'article L 3221-4 du Code du travail qui exige un travail identique ou de valeur égale qui s'entend des « *travaux qui exigent du salariés un ensemble comparables de connaissances professionnelles consacrées par un titre, par un titre, un diplôme en une pratique professionnelle, de capacités découlant d'expérience acquise, de responsabilité et de charge physique ou nerveuse* ». La Cour de cassation récemment a cassé une décision pour manque de base légale sur uniquement les coefficients (Cass. Soc. 20 mai 2015 n° 13-27643).

Cette approche assez rigide du poste de travail s'est combinée avec une approche plus souple de la Cour de Justice Union Européenne dans une démarche désormais plus comparative pour le travail effectué par deux personnes plutôt qu'en référence à des coefficients (Cass. Soc. 20 février 2013 n° 11-26855).

La jurisprudence a évolué de fonctions identiques vers des fonctions semblables reprenant les critères de l'article L 3221-4 (6 juillet 2010 n° 09-40021). De même les diplômes peuvent être comparables (Cass. Soc. 11 juillet 2007 n° 05-45324). Des lors que les fonctions respectivement exercées par les uns et les autres sont de valeur égale, le principe « *à travail égal, salaire égal* » s'applique même si en pratique des fonctions sont différentes (Cass. Soc. 10 juillet 2013 n° 12-13790 ; 25 mars 2015 n° 14-10149 ; 4 mars 2015 n° 13-20631). C'est une avancée intéressante.

Mais le problème reste entier devant les difficultés de rapporter la preuve exigée par la Cour de Cassation qui repose entièrement sur les salariés. La Cour de Cassation considère que « *que la cour d'appel, qui n'était pas tenue de faire droit à la demande de production de pièces formée par la salariée, a ainsi, sans se fonder sur le pouvoir discrétionnaire de l'employeur, légalement justifié sa décision* » (Cass. Soc 23 septembre 2015 n° 14-12328).

La jurisprudence montre que de nombreuses actions sont d'hommes, salariés, se plaignant d'une inégalité de traitement par rapport à des collègues. Les textes au bénéfice des femmes profitent toujours aussi aux hommes.

En plus des pertes de salaires directes, les prescriptions courtes, 3 ans en France pour les rappels de salaire ou sur la perte de chance par 20 % d'argent en moins par an n'est jamais pris en compte. Et comment faire avec les retraites directement impactées comme l'indiquent le Bilan de la France vu par l'Union Européenne puisque l'écart est de 38 % (P. 36 page 55).

4.4.6. Des organes de contrôle de l'égalité :

- **Le Défenseur des Droits** est une institution nationale pour la défense et la promotion des droits, créée en 2011. Il peut être saisi gratuitement par toute personne qui pense être discriminé. Il a pour mission essentielle de défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés en matière d'égalité, de discrimination principalement.

Il y a un décalage certain entre la manière dont ce Défenseur des droits est présenté dans le rapport et l'avis Equinet (P. 13, 13/1) et la réalité de terrain.

Cette institution nationale pour la défense et la promotion des droits n'agit généralement que face à un dossier complet. Si une salariée lui apporte des indications sur une carrière, par exemple, sans aucune augmentation de salaire visible sur ses bulletins de salaires pendant 20 ans, un coefficient hiérarchique qui a peu changé tout en ayant dans les faits des responsabilités élevées, il refusera d'interroger l'employeur sur l'évolution de carrière et de salaire de salariés du même âge, engagés au même niveau. Il n'agit la plupart du temps que dans des dossiers où toutes les preuves sont rassemblées.

Préalablement au Défenseur des droits, il y avait la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, HALDE qui agissait au grand mécontentement des entreprises. Il a été décidé de limiter l'action de cette institution pour limiter son action. Là aussi, **c'est un choix politique.**

- **L'Inspection du travail** composée d'inspecteurs et de contrôleurs du travail, exerce le contrôle des entreprises privées. Ils dépendent de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère du travail qui est organisée en services déconcentrés au niveau des préfets de région, en direction des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Décret du 10 novembre 2009 n° 2009-1377). Ils sont habilités à constater des infractions par des procès verbaux et à procéder à des mises en demeure (Article L 4721-4 du Code du travail).

Dans la pratique, au sein d'une entreprise non seulement il est malvenu de demander des éléments à l'employeur pour prouver les inégalités mais c'est sans doute la porte ouverte vers un licenciement rapide.

Si l'inspection du travail, représentant de l'Etat s'intéressait quelque peu à ces questions, les inégalités diminueraient rapidement puisque les inspecteurs et contrôleurs du travail ont un droit de se faire communiquer tous documents utiles, les pouvoirs requis pour exiger les éléments de comparaison d'un employeur, mais c'est un sujet peu traité. C'est un choix politique que de ne pas avoir plus d'inspecteurs et de contrôleurs du travail et de ne pas leur imposer cette mission prioritaire.

Ce qui montre dans ces deux cas, un refus de la France de se saisir réellement du problème.

Il coûte moins cher de faire voter quelques lois et d'esquiver toute bonne organisation pour les appliquer.

Que reste –t-il comme solution à une salariée sous payée qui travaille dans une petite structure ? Ou une salariée dans entreprise importante avec des institutions représentatives du personnel où les hommes sont majoritairement en position décisionnelle ?

Saisir la juridiction prud'homale compétente en la matière sera le choix le plus aléatoire car la salariée devra doit apporter des éléments de droit mais surtout de fait à l'appui de son argumentation. La salariée se verra refuser toute expertise, toute production de pièces adverses sur ce sujet, le juge n'utilisant quasiment jamais son pouvoir d'injonction de production de pièces, de nommer une mission confié aux conseillers rapporteurs, moins onéreuse qu'une expertise pour limiter les frais.

Si une expertise est ordonnée, il faudra consigner des fonds tournant au minimum autour de 2000 € pour l'employeur comme pour la salariée, ce qui est démesuré et déséquilibré pour une salariée. Le salaire minimum de croissance, SMIC, au 1^{er} juillet 2016 est d'un montant mensuel en France de 1 466,62 brut. Le cout de l'expertise est donc souvent de plus d'un mois de salaire au niveau de la consignation. Si l'expertise est complexe des fonds seront encore appelés et si la salariée perd, ces sommes seront définitivement à sa charge ce qui est rédhibitoire.

De plus, il est systématiquement rappelé par les juges qu'une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence des parties.

Si la salariée a des témoins à faire entendre, de manière discrétionnaire le président peut refuser leur audition de manière discrétionnaire, c'est banal.

L'Etat est directement responsable de ces procédures et de leur faiblesse.

Si l'entreprise est en dessous de 11 salariés, l'employeur n'a aucun document à dresser. Et peu jusqu'à 49 salariés.

Cette salariée aura également un grand risque d'être rapidement licenciée, pour évidemment un autre motif. Sans parler du coût, de l'énergie à y consacrer, de la pression. C'est une telle difficulté qu'un avocat raisonnable ne peut entraîner dans une telle action judiciaire une salariée hormis si son contrat est déjà rompu ou en cours de rupture.

Reste le dernier obstacle, la prescription en matière de salaire est désormais de 3 ans selon l'article L 3245-1 du Code du travail, aussi, se lancer dans une telle procédure est des plus hasardeux en France. Pour quel résultat ?

Ce n'est pas aux salariées de financer sur leurs deniers personnels de telles actions alors mêmes qu'elles sont discriminées depuis toujours dans un pays refusant de respecter ses engagements en matière de salaire égal pour un travail égal ou semblable, refusant d'adapter des procédures à ces inégalités flagrantes tant dans l'entreprise, que dans ces contrôles ou qu'après devant un juge judiciaire.

4. 5. La place des femmes dans les postes de décisions dans les entreprises publiques ou privées

Le taux de femmes moyen en UE est de 22,7 % selon une étude de janvier 2016 de l'Union Européenne « *Gender balance in corporatif boards* » (P. 30 page 1), mais seulement dans les grandes entreprises.

Le Comité notera que sous la pression des associations françaises, une loi du 27 janvier 2011 n° 2011-103 a fixé un seuil de 40° % de chaque sexe dans les conseils d'administrations et de surveillance des grandes entreprises privées et publiques. Si la place des femmes a triplé, dans les entreprises cotées, dans les 400 entreprises non cotées concernées, plus de 500 salariés et plus de 50 millions de chiffres d'affaires, les résultats sont en deçà des objectifs.

95 % des conseils d'administration et de surveillance sont occupés par des hommes, aucune femme ne préside une entreprise du CAC 40. On a relevé dans la pratique que ce sont les mêmes femmes qui occupent le maximum de sièges autorisés.

Quant aux comités exécutifs non visés par la loi, ils sont toujours aussi fermés aux femmes. (P. 51, 52).

Une étude récente montre que les jetons de présence, cette rémunération versée aux administrateurs est inférieure pour les administratrices (P. 52 page 7).

Il s'avère que dirigeants d'entreprises comme les responsables politiques ne respectent que difficilement la loi en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et certes pas son esprit.

Avoir femmes en nombre nommées dans des postes décisionnels semblent une nécessité pour que cette Haute Partie Contractante change, modifie sa manière de gouverner, que les entreprises aillent dans le sens de la loi en y voyant les avantages au lieu d'imaginer des freins.

Comme ces dirigeants en France et ailleurs ne savaient où trouver des femmes pour siéger dans les conseils d'administration, comme antérieurement pour trouver des femmes pour figurer sur des listes électorales, avec Vivian Redding, past vice présidente, de la Commission européenne, de 200 CV en ligne nous sommes passées à 8 000 de femmes des plus compétentes qui sont proposés par Global Board Ready Women.

Et pourtant en 2003, une des premières enquêtes sur le sujet a été conduite auprès de 353 entreprises parmi les 500 plus grandes entreprises américaines du classement de Fortune. Le résultat montrait que les sociétés au management le plus féminisé avait une performance financière plus élevée de 37 % (P. 32, *The Bottom Line : Connecting Corporate Performance and Gender Diversity* » Catalyst ; <http://www.catalyst.org/knowledge/bottom-line-connecting-corporate-performance-and-gender-diversity>).

En 2007, une seconde étude s'est concentrée sur les administratrices. Ainsi 500 entreprises citées par Fortune ont été réparties en quatre quarts en fonction de la proportion de femmes dans leurs conseils. On a comparé le quart comportant le moins de femmes et le quart en possédant le plus.

Ces dernières ont enregistré une performance plus élevée de 53 % en termes de rendement des capitaux, plus haute de 42 % en regard de la marge sur les ventes et plus 66 % en termes de retours sur le capital investi.

Des études menées en Irlande, en France confirment que les taux d'encadrement féminin étaient très favorables aux entreprises. Elles s'investissent de plus en plus dans les fonctions commerciales réputées masculines par excellence, et elles y ont des résultats bien meilleurs qu'escomptés, c'est encore un tabou qui saute. (Article du Washington Post, 24 septembre 2014 P. 34)

Mc Kinsey a réalisé une étude en 2007 « *Women Matter, la mixité, levier de performance de l'entreprise* » et là encore, étonnement des auteurs devant l'évidence de performance au féminin. **C'est un cercle vertueux** (). Aucune des analyses économiques n'intègrent cette donne de dynamisme comme facteur déterminant pour les économies dans le futur. Et même elles considèrent toujours que le salaire de la femme est un salaire d'appoint comme l'INSEE l'indique. Quand chiffrera-t-on la rémunération non versée aux femmes dans les emplois, dans les prises en charges sociales des enfants et des seniors, dans les retraites, pour leur rendre justice et changer le regard de ceux qui gouvernent, décident, nient l'évidence. Ce sont des choix politiques et la France s'y refuse.

La parité, l'égalité, la diversité sont des challenges qui remettent en cause la manière de fonctionner classique des entreprises et elles sont toujours gagnantes. Rappelons que le terme « *parité* » dans sa conception actuelle apparaît au Conseil de l'Europe depuis 1989, à la suite d'un Séminaire sur la « *Démocratie paritaire* ». Il devient « un principe de fonctionnement de la démocratie ».

4. 6. Quelle est la situation de la France sur l'inégalité de salaire entre une femme et un homme pour un travail égal ou semblable vu par la France ?

✓ P. 56 Selon l'analyse de l'Observatoire des Inégalités au 27 mai 2016, <http://www.inegalites.fr/spip.php?article972> :

« Tous temps de travail confondus, les hommes gagnent 23,5 % de plus que les femmes. Près de 11 % des écarts de salaires entre les deux sexes sont inexpliqués et relèvent d'une discrimination « pure ».

« Le salaire mensuel net moyen des hommes, pour un poste à temps plein, est de 2 389 euros en 2013, celui des femmes de 1 934 euros, soit un écart de 455 euros, presque un demi-smic. Les hommes perçoivent donc, en moyenne et en équivalent temps plein, un salaire supérieur de 23,5 % à celui des femmes (voir plus bas notre encadré méthodologique sur la façon de mesurer l'écart). Ou, ce qui revient au même, les femmes touchent en moyenne 81 % du salaire des hommes (1934 divisé par 2389), ou ont un salaire inférieur de 19 % ».

« Plus on progresse dans l'échelle des salaires, plus l'écart entre les femmes et les hommes est important, en partie parce que les femmes sont beaucoup moins nombreuses en haut de l'échelle. Toujours en équivalent temps plein, le niveau de salaire maximal des 10 % des femmes les moins bien rémunérées est inférieur de 8 % à celui des hommes (1 154 euros pour les femmes contre 1 254 euros pour les hommes). Le salaire minimum des 10 % des femmes les mieux rémunérées est inférieur de 22 % à celui des hommes (soit 3 036 euros pour les

femmes contre 3 892 euros pour les hommes). Au niveau **médian** des salaires, les femmes gagnent un salaire inférieur de 14 %, ce qui représente un écart de 263 euros par mois avec leurs homologues masculins. »

Ecart de salaires selon le sexe et le niveau de salaire					
Salaires mensuels nets en équivalent temps complet					
Unité : euros					
	Hommes	Femmes	Ensemble	Ecart (en euros)	Ecart (en %)
10 % des salariés gagnent moins de	1 254	1 154	1 200	- 100	- 8
20 % ...	1 415	1 268	1 342	- 147	- 10
30 % ...	1 559	1 374	1 471	- 185	- 12
40 % ...	1 709	1 485	1 609	- 224	- 13
50 % ...	1 882	1 619	1 772	- 263	- 14
60 % ...	2 100	1 794	1 974	- 306	- 15
70 % ...	2 405	2 029	2 244	- 376	- 16
80 % ...	2 921	2 368	2 682	- 553	- 19
90 % ...	3 892	3 036	3 544	- 856	- 22
5 % des salariés gagnent plus de	5 030	3 756	4 526	- 1 274	- 25
1 % ...	9 253	6 053	8 061	- 3 200	- 35
Ensemble	2 389	1 934	2 202	- 455	- 19

Salariés en EQTP du privé et des entreprises publiques, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Lecture : 50 % des femmes ont un salaire inférieur à 1 619 euros par mois (en équivalent temps plein) et gagnent 14 % de moins que les hommes.

Source : Insee - Données 2013 - © Observatoire des inégalités

Les écarts dépendent donc aussi de la catégorie sociale

L'inégalité des salaires entre les sexes est la plus forte chez les cadres, donc parmi les salaires les plus élevés : les femmes gagnent 26,3 % de moins que les hommes. A l'inverse, l'écart le plus faible se trouve parmi les employés (- 9,3 %), une catégorie majoritairement féminine.

Ecart de salaires selon le sexe et la catégorie sociale				
Salaires nets mensuels moyens en équivalent temps complet				
Unité : euros				
	Hommes	Femmes	Ensemble	Ecart (en %)
Cadres supérieurs et chefs d'entreprise	4 380	3 469	4 072	- 26,3

salariés				
Professions intermédiaires	2 394	2 068	2 254	- 15,8
Employés	1 714	1 568	1 612	- 9,3
Ouvriers	1 736	1 441	1 686	- 20,5
Ensemble	2 389	1 934	2 202	- 19,0
Écart cadres/ouvriers	2 644	2 028	2 386	

Salariés en EQTP du privé et des entreprises publiques, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Lecture : les femmes cadres supérieurs gagnent 26,3 % de moins que les hommes cadres (en équivalent temps plein).

Source : Insee - Données 2013 - © Observatoire des inégalités

De l'écart total aux discriminations

Avertissement : nous utilisons ci-dessous les chiffres du ministère du Travail, et non plus de l'Insee, comme dans la première partie de l'article.

1- L'écart total : les femmes touchent 25,7 % de moins que les hommes

Tous temps de travail confondus (temps partiels et temps complets rassemblés), les salaires féminins valent en moyenne 74,3 % des salaires masculins, selon les données 2012 du ministère du Travail [2]. Les femmes touchent donc 25,7 % de moins ($100\% - 74,3\% = 25,7\%$) que les hommes. Vu autrement, les hommes touchent 34,6 % de plus (100 divisé par $74,3$, voir notre encadré méthodologique).

2- L'écart pour des temps complets : les femmes touchent 16,3 % de moins

Le premier facteur explicatif des inégalités de salaires provient des différences de temps de travail. Les femmes sont quatre fois plus souvent en temps partiel que les hommes : leur revenu – tous temps de travail confondus – est logiquement inférieur à celui des hommes. De plus, le temps de travail des hommes est aussi accru par les heures supplémentaires qu'ils effectuent plus souvent que les femmes. Pourtant, même en ne comparant que les salaires à temps complet, les femmes perçoivent encore 16,3 % de moins.

3- L'écart à temps de travail et métiers équivalents : les femmes touchent 12,8 % de moins

Si l'on tient compte des différences de tranches d'âge, de type de contrat, de temps de travail, de secteur d'activité et de taille d'entreprise, environ 10,5 % d'écart de salaire demeure inexplicé selon les données du ministère du Travail.

Cette différence de traitement se rapproche d'une discrimination pure (ou « toutes choses égales par ailleurs ») pratiquée par les employeurs à l'encontre des femmes. Cependant, d'autres facteurs non mesurés ici peuvent entrer en jeu et justifier partiellement ce phénomène, à l'instar de la situation familiale, du domaine du diplôme possédé ou des interruptions de carrière.

Décomposition des écarts de salaires entre femmes et hommes	
Unité : %	
	Les femmes gagnent ...% de moins que les hommes
Ecart tous temps de travail confondus	25,7
Effet du temps partiel	- 9,4
Ecart pour des temps complets	16,3
Effet de l'inégale répartition des métiers*	- 3,5
Ecart pour des temps complets à métier équivalent	12,8
Effets de structure à métier équivalent (âge, secteur d'activité, taille de l'entreprise, type de contrat de travail)	- 2,3
Part non expliquée	10,5

Salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors dirigeants d'entreprise et métiers de l'agriculture, de l'administration publique, professions juridiques, armées et police.

*Lecture : les salaires des femmes sont en moyenne inférieurs de 25,7 % à ceux des hommes tous temps de travail confondus. Si l'on ne tient compte que des temps complets, en retirant l'effet du temps partiel (9,4 %), l'écart est de 16,3 %. * Les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes professions. Par exemple, les femmes sont très nombreuses dans le secteur des services à la personne quand les hommes sont plus nombreux dans le secteur du bâtiment.*

Source : ministère du Travail - Données 2012 - © Observatoire des inégalités

✓ P. 49 Selon le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social français, dans une analyse publiée le 6 novembre 2015 sur « *la ségrégation professionnelles et écarts de salaires femmes-hommes* » :

« En 2012, le salaire horaire net des femmes était inférieur de 16,3 % en moyenne à celui des hommes. Cela reflète à la fois des écarts de salaire au sein de chaque famille professionnelle, mais aussi d'importantes différences de salaires entre métiers.

Les écarts salariaux intra professionnels représentent les trois quarts de l'inégalité salariale femmes-hommes. Dans chaque métier, les femmes se trouvent plus souvent que les hommes au bas de l'échelle des salaires et ont plus difficilement accès aux emplois les mieux rémunérés. Ces inégalités de salaires entre les femmes et les hommes croissent avec le niveau de qualification et de rémunération des métiers.

Les inégalités salariales tiennent aussi au fait que les femmes sont davantage que les hommes employées dans les métiers les moins rémunérateurs. En 2012, le salaire horaire net moyen des métiers dits « féminins » était inférieur de près de 19 % à celui des métiers « masculins ». À caractéristiques observables identiques des salariés et des postes de travail au sein des familles professionnelles, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes. Cet écart « toutes choses égales par ailleurs » représente les deux tiers de l'écart salarial observé. »

✓ P. 48 Les chiffres du Ministère du droit du travail, Dares, dans une étude de mars 2015, « *la mesure des écarts de salaires entre femmes et hommes* » prouvent depuis 2012 (P. 48 Page 4) :

Tableau A - Différentes mesures de l'écart de salaire femmes-hommes dans les publications de la Dares depuis 2012

Titre	Indicateurs disponibles	Écart de salaire femmes-hommes calculé	Décomposition	Champ	Source
Les salaires par secteur et	Niveaux, évolutions et	-19,2 %	Secteur, branche	Secteur privé et entreprises	DADS

par branche professionnelle en 2012	écart relatif du salaire mensuel net moyen par EQTP			publiques, salariés hors apprentis, stagiaires.	2012
Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2012	Écart relatif du salaire mensuel net moyen par EQTP, pas de niveaux	-20,2 %	Branche	Conventions collectives du privé, tous salariés	DADS 2012
Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009	Niveaux et écart relatif de rémunération annuelle totale brute	-26,7 %	Catégorie socioprofessionnelle, ancienneté, fonctions, déciles, diplôme, secteur, branche	Entreprises de 10 salariés ou plus de secteur concurrentiel, hors apprentis et stagiaires; métropole seule	Ecmoss 2009 ..
		-17,0 %		Idem, restreint aux seuls temps complet	
	Niveaux et écart relatif de salaire horaire brut	-14,2 %		Idem, restreint aux seuls salariés dont le temps est décompté en heures	
Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents	Écart relatif du salaire net moyen en EQTP, pas de niveaux	-18,8 %	Aucune	Tous secteurs d'activité, tous salariés, métropole seule	DADS 2012

Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes	Écart relatif du salaire mensuel net moyen, pas de niveaux	-25,0 %	Aucune	Tous secteurs d'activité, tous salariés, métropole seule	Enquête Emploi 2010
		-15,0 %		Idem, restreint aux seuls temps complet	
Les écarts de salaires entre femmes et hommes par zones d'emploi	Niveaux et écart relatif du salaire mensuel net moyen par EQTP	-19,7 %	Zone d'emploi	Secteur privé et entreprises publiques, salariés hors apprentis, stagiaires.	DADS 2010
	Niveaux et écart relatif de salaire horaire net	-18,4 %			

Lecture : dans l'étude Les salaires par secteur et par branche professionnelle en 2012, le salaire mensuel net moyen en EQTP des femmes est en retrait de 19,2 % par rapport à celui des hommes.

Les chiffres sont patents et prouvent l'inégalité.

✓ P. 47 Une autre publication du 5 mars 2015, Dares confirme ces inégalités de traitement

✓ P. 46 Le Comité lira avec intérêt le rapport sur « *Le sexisme dans le monde du travail* » du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle publié le 6 mars 2015 qui rappelle le sexisme permanent que subissent les femmes, et, ce qui est intéressant c'est que le droit actuellement français ou européen ou international ne l'est plus.

Ce rapport regrette une absence de jurisprudence claire et un manque de mobilisation, mis devant un tel chantier, il termine par des recommandations qui comme trop souvent ne seront guère suivies d'effet.

Ce qui également est intéressant de relever c'est que dans la fonction publique, donc quand l'État est employeur, l'écart de rémunération subsiste. Divers rapports ont été publiés mais le statu quo demeure ce montre là encore la volonté politique de ne pas bouger.

Nous avons également des problèmes de carrières des femmes, les mêmes chiffres dans les sciences dures qu'il y a 20 ans, sur la place des femmes...

✓ P. 45 Le rapport du 10 mars 2015 du Ministère de la Décentralisation et de la Fonction publique prouve sur « *l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sous le prisme des inégalités de genre* », là aussi l'Etat français ne respecte pas ses obligations liées à la Charte Sociale Européenne. L'écart de salaire moyen est de 12 % entre les femmes et les hommes dans la fonction publique contre 19 % dans le secteur privé (P. 45 page 3). Les Ministères les plus discriminants avec des écarts de 15 % sont ceux des Affaires étrangères, Intérieur, et il faut y ajouter les services du premier ministre. Ce qui est un comble (P. 45 page. 7).

✓ P. 40 Dans le Rapport au Président de la République sur l'égalité professionnelle Homme Femme dans la Fonction publique de janvier 2011, le Comité trouvera toujours les mêmes antennes, et, peu d'avancée entre 2015 et 2011.

✓ P. 44 « *Réduire les inégalités de salaires entre femmes et hommes* » intéresse le Conseil d'analyses économiques dans son n° 17, octobre 2014. Cette analyse montre que le temps de travail non rémunéré des femmes représente 33 % de PIB supplémentaire en France en 1997 (P. 44 page. 5) outre les autres indications sur les causes de l'inégalité en France.

Il serait temps que la France soit rappelée à ses obligations de stricte justice sociale pour ne pas dire démocratique. Les femmes sont clairement toujours considérées comme des êtres inférieures et exploitables. Et les plus vulnérables, le sont encore plus.

Pourtant la Charte Sociale Européenne affirme le contraire.

Ce que la Ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes de la France reconnaît dans son rapport lors de son audition par le Comité CEDAW le 8 juillet 2016 (P. 50) :

« Elle a toutefois fait observer que si les progrès étaient indéniables, ils étaient insuffisants au regard des situations de discriminations vécues par les femmes. Le pays est confronté quotidiennement à des situations qui rappellent que «les avancées en matière de droits des femmes ne sont jamais totalement acquises»

Elle ajoute « La délégation a reconnu que la question de l'effectivité des lois était fondamentale. Il s'agit de l'orientation principale du Gouvernement, c'est pour cette raison que la loi du 4 août s'intitule pour «l'égalité réelle».

Précisons que le service du droit des Femmes dépendant de ce ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes a été noyé dans une réorganisation administrative qui lui a fait perdre de la visibilité, de l'efficacité. Et des menaces permanentes existent sur ce qui en reste.

Si la France souhaite des progrès, que le ministre en charge des femmes ne soit pas celui de la famille, de l'enfance, la renvoyant à ce rôle patriarcal et même de mineure. Elle vient après « l'enfance ». Et ce ne sont plus les droits des femmes qui sont en cause en tant que tels, mais leur application, leur respect

Au vu de ces éléments, le Comité constatera de plus fort que cette Charte sociale n'est pas respectée en France

4. 7. Quelle est la situation de la France sur l'inégalité de salaire entre une femme et un homme pour un travail égal ou semblable vu par les analyses étrangères ?

Le Comité se reportera aux documents suivants tous concordants :

✓ P.10 L'OIT dans son « *introduction à l'égalité de rémunérations* » cherche à « *faire mieux connaître et comprendre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale* » (page IV). ~~le droit à l'égalité de rémunération est un droit~~ fondamental en application des divers textes sus mentionnés (P. 10 page 3). On admet que la lutte contre le racisme est un droit fondamental, que l'esclavage est insoutenable, mais l'exploitation des femmes elle n'est que peu visible, comprise, combattue, pourtant elle participe du même principe de domination et d'exploitation financière. L'Etat a tout à gagner d'avoir des femmes mieux rémunérées, elles seront autonomes financièrement, ne dépendant plus de l'aide sociale pour nombre d'entre elles, assujetties à plus d'impôts, avec des retraites décentes.

✓ P. 11 Lors de la Journée internationale de la femme 8 mars 2013, l'OMC a constaté que « *la part des femmes chefs d'entreprise dans les marchés attribués est estimée à moins de 1% et, même aux États-Unis où l'objectif en la matière a été fixé à 5% en 2011 pour toutes les administrations publiques, seulement 3,9% des contrats ont été attribués à des entreprises détenues par des femmes.* » Ceci prouve la mauvaise foi évidente des Etats et particulièrement de la France qui pourrait fort bien imposer des critères en la matière particulièrement pour la commande publique, des incitations fiscales sont aussi des choix intéressants.

✓ P. 12 Dans une étude du 5 février 2013 des chercheurs de l'Université de Denver, USA, ont calculé qu'il faudrait attendre 2085, pour l'accès des femmes aux plus hauts postes en rattrapant leurs collègues masculins. L'ONU indique qu'il faudra attendre la même durée pour l'égalité salariale

✓ P. 13 Ce rapport « *equal pay for equal work and work of equal value : the experience of equality bodies* » suffirait à lui seul à prouver l'inégalité et par là le non respect de la Charte Sociale Européenne ; l'étude de 2015 le confirme « *Les femmes face aux inégalités, à la discrimination et au harcèlement : une réalité qui perdure* » (P. 13/1).

✓ P. 14 Une étude de l'OCDE en 2014, « *Unpaid_care_work* » montre une perspective mondiale et le temps de travail important non payé des femmes, l'inégalité de salaire entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou semblable . Les 4 points développés sont les suivants :

- « *Around the world, women spend two to ten times more time on unpaid care work than men.*
- *This unequal distribution of caring responsibilities is linked to discriminatory social institutions and stereotypes on gender roles.*
- *Gender inequality in unpaid care work is the missing link in the analysis of gender gaps in*

labour outcomes, such as labour force participation, wages and job quality

- *Tackling entrenched gender norms and stereotypes is a first step in redistributing responsibilities for care and housework between women and men ».*

✓ P. 15 L'OIT dans son Rapport mondial sur les salaires 2014/15 constate que les écarts se creuses entre femmes et hommes pour les plus hautes rémunérations. Quoiqu'ils arrivent les femmes sont discriminées en tous domaines : « (...) les 10 pour cent des travailleuses du bas de l'échelle des salaires gagnaient environ 100 euros de moins par mois que les 10 pour cent des hommes en bas de l'échelle. A l'inverse, les 10 pour cent des femmes ayant les plus hauts revenus gagnaient près de 700 euros de moins par mois que les 10 pour cent des hommes les mieux rémunérés ». On observe une tendance comparable dans près de la totalité des 38 pays analysés dans ce rapport.

L'OIT insiste pour que « l'égalité de rémunération entre hommes et femmes doit être encouragée, notamment en combattant les stéréotypes sexistes sur les rôles et aspirations des femmes, en luttant contre les préjugés sexistes dans la structure salariale et les institutions qui fixent les salaires, en plaidant pour un partage équitable des responsabilités familiales, et en renforçant les politiques concernant la maternité, la paternité et le congé parental ».

Le rapport demande que la législation garantisse le droit à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, conformément à la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et l'accès au système judiciaire pour faire valoir ce droit (P. 15 page 2).

✓ P. 16 En 2014 une brochure de l'UE « *Eliminer l' écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'Union Européenne* », il apparaît que l'écart de rémunération au niveau moyen est de 16,4 % au sein UE, la France a un taux de 14,8 % selon cette étude. Cette étude relève les freins et fait des propositions.

✓ P. 17 Le Conseil Europe, a mis au point une Stratégie pour la période 2014 2017 pour l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est une stratégie intéressante qui après avoir fait le constat de l'injustice démocratique de cette inégalité de salaire pour un travail égal ou semblable, se développe en 5 points :

« 1. *lutter contre les stéréotypes de genre et le sexisme ;*

2. *prévenir et combattre la violence faite aux femmes ;*

3. *garantir aux femmes l'égalité d'accès à la justice ;*

4. *assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique ;*

5. *intégrer les questions d'égalité dans toutes les politiques et mesures. »*

✓ P. 18 En 2015 OMC statistiques, nous apprend que « *Le commerce des marchandises et des services a connu d'importantes fluctuations au cours des 20 dernières années* » passant de 1179 milliards d'€ à 4 872 milliards d'€ en 2014 (P. 18 page 14). L'argent ne manque donc pas, mais pourquoi ces persistances de maintenir en soumission les femmes ?

l'Union Européenne est les plus grand exportateur (P. 18 page 26). C'est donc une volonté politique de refuser l'égalité aux femmes y compris la payer comme son homologue masculin pour un travail égal ou semblable.

✓ P. 19 Le 19 janvier 2015, OXFAM publie une étude « *Insatiable richesse : toujours plus pour ceux qui ont déjà tout* » (<http://oxf.am/ZiWb>) qui montre que la répartition des richesses mondiales est stupéfiante, **les 1 % es plus riches posséderont en cette année 2016 plus que le reste de la population mondiale**. Et les femmes possèdent une extrêmement faible partie de cette richesse mondiale guère quelques pourcentages.

✓ P. 20 En 2015 l'UE [gpg_country_factsheet_fr](#), confirme le chiffre de 15,1 % pour le gender pay gap en France contre 16,3 % dans l'UE.

Mais « *The gender overall earnings gap in France stands at 32.9 %, the average gender overall earnings gap in the EU is 41.1 %* » selon les chiffres Eurostat 2013 et 2010.

✓ P. 21 En 2015 UE, [gpg_infographic_2015_en](#), détaille le « *gender gap* », les plafonds de verre qui sont plutôt en béton armés à tous les stades de la vie professionnelle.

✓ P. 22 Le 14 juillet 2016, WIKIGENDER dans l'étude « *Ecarts de salaire entre femmes et hommes* » relève qu'aucun pays au monde n'accorde aux femmes et aux hommes le même salaire pour un travail équivalent selon le World Economic Forum, 2015 (P. 22 page 2) ; toujours les mêmes chiffres têtus et à chaque fois un espace « *non défini* » sur cette inégalité (P. 22 page 4)

✓ P. 23 En 2016, la Banque Mondiale dans l'étude « *Mettre fin aux écarts de salaire H.F* » a les mêmes conclusions.

✓ P. 24 En 2016, l'International Bank for Reconstruction and Development dans « *Women, business and the law* » traite des différences de genre dans les lois. Dans l'étude par pays, la France a un tableau positif (page 133) mais il ne reflète pas la réalité vécue. Comment combler ce gap ?

✓ P. 25 L'OIT dans son étude « *Femmes au travail, tendances 2016* » analyse les éléments déjà cités, les corroborant et indique « *qu'au rythme actuel il faudra 70 ans pour résorber les écarts salariaux entre hommes et femmes* » (P. 25 page 9).

✓ P. 26 En 2016, EIGE de UE dans « *About Gender Equality Index* » calcule les index par pays. La France entre 2010 et 2012 a régressé, cet indice passant de 55,9 à 55,7. (<http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>).

✓ P. 26/1 En 2014 EIGE de l'UE a calculé l'indice d'égalité par pays. Cette brochure rappelle aussi que maintenant que les femmes ont montré leur capacité en ayant autant de diplômes que les hommes, pourtant la ségrégation salariale persistait et tous les sexisme dans la société. La lecture est édifiante car la aussi on rappelle les droits fondamentaux, les impératifs de justice, mais que les progrès sont lents. Le chapitre 7 se consacre au domaine de l'argent et note des conditions plus précaires pour les femmes.

La France a une situation médiane juste au dessus de la moyenne européenne, sachant qu'elle est une des économies les plus importantes de l'Europe, le résultat est médiocre.

✓ P. 27 En mars 2016, l'UE dans son « *Gender Equality report 2015* » montre des chiffres récents, toujours les mêmes d'inégalités.

✓ P. 28 L'UE dans « *Report on equality between men and women en 2015* » en sa page 18 traite de « *equal pay for equal work and work of equal value* ». avec 16 % de salaire en moins pour les femmes. Les explications sont toujours les mêmes et les résultats stables (P. 28 page 19 -22).

✓ P. 29 En 2016 on retrouve d'autres gender gap par pays. Là aussi il est reconnu et une part de plus de 8 % est inexplicé en France (P. 29 page 10 UE_
factors_gpg_country_fiches_en).

✓ P. 30 En 2016, l'UE dans son rapport « *Gender balance in corporate boards* » constate que grâce à la contrainte de la loi, la France obtient les meilleurs taux de femmes dans les boards (P. 30 page 1). Comme dans tous les lieux de pouvoir la femmes est absente des présidences et bien des comités exécutifs (page 4).

✓ P. 31 UN Women dans son rapport « *Progress of the world's women 2015-2016* » cible mieux les faits que dans ses rapports antérieurs, néanmoins, nous vivons dans un monde d'hommes, où les femmes sont discriminées, pas encore un monde d'égalité entre les femmes et les hommes.

✓ P. 39 Dans cette brochure de l'Union Européenne « *L'écart de rémunération entre femmes et hommes en Europe d'un point de vue juridique* », il est patent de constater qu'à l'inverse de ce que l'on pourrait imaginer, l'écart de rémunération s'accroît à nouveau en France (P. 39 page 9).

Ces documents sont produits pour montrer l'ampleur et la gravité de la situation.

La France, une des économies les plus riches du monde, se refuse à mettre en place les moyens pour que l'égalité soit en place (P. 36). La France ne peut se considérer comme remplissant ses obligations face à la Charte Sociale Européenne en matière d'égalité de salaire entre les femmes et les hommes pour un salaire égal, comparable ou semblable.

La France a le redoutable privilège de produire une abondance de textes en droit du travail, 6 986 selon la banque de données NATFLEX de l'OIT (P. 35), devançant les USA qui a un total de 2 507 textes, l'Allemagne a 1 281 textes. Mais que fait cet Etat pour les rendre effectifs ? Pas grand chose, sauf voter encore de nouvelles lois, imposer de nouveaux décrets sans leur donner d'efficacité ce qui ressort clairement de cette banque de données.

La France reconnaît elle-même cette inégalité dans une nouvelle loi sur l'égalité, une de plus, mais jamais les moyens ne suivent (P. 54).

Rappelons que le budget du CoE pour l'année 2016 s'élève à la somme de 442 255 900 € la France y contribue pour 37 597 652 €(P. 37, <http://www.coe.int/fr/web/portal/France>).

Le produit intérieur brut de la France s'élève à **2,184 milliards €**, 2015 devrait permettre de réaliser cette égalité (http://europa.eu/abouteu/countries/membercountries/france/index_fr.htm).

D'un autre coté on apprend que la Ministre française en charge des femmes lors de son audition par le Comité CEDAW le 8 juillet 2016 « *a également précisé que les fonds consacrés à l'égalité entre les femmes et les hommes étaient estimés à 221 millions d'euros par an* » (P. 50).

Dans le même temps les subventions aux associations nationales sont en baisse, au point que de nombreuses associations ferment, c'est un problème récurrent de toutes les associations ONG, OING dans tous les pays. Le financement public se tarit. Les Etats financent des structures en délégation de services publics, certes sous formes associatives mais composées de salariés essentiellement et sans aucune « *critique* » de la chose publique. Ces associations, ONG, OING entrent dans le calcul des fonds alloués au processus de la construction de la pensée démocratique. De même, de très importantes OING répondent et vivent des appels d'offres de l'UE et des divers institutions et Etats, composées aussi de nombreux salariés, souvent fort compétents. Mais une certaine coupure se fait sans doute avec la population. Il suffit aussi de se reporter à la subvention allouée par le Conseil de l'Europe à OING services pour financer la Conférence des OING du Conseil de l'Europe pour s'en rendre compte.

On constate que les inégalités sont en chaine car les femmes outre leur travail, leurs responsabilités d'éducation des enfants, de prise en charge des seniors, de difficultés d'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle, de ces rémunérations inférieures en tous domaines pour un travail équivalent dans le secteur privé, dans le secteur public, dans les boards des grandes entreprises, des postes toujours inférieurs dans le privé, dans le public, dans les mandats électifs. Comment encore avoir du temps et de l'argent à consacrer au monde associatif ?

Le résultat se voit dans le nombre faible de réclamations collectives portant uniquement sur les droits des femmes. Il serait intéressant de voir quel est le pourcentage de réclamations collectives concernant spécifiquement l'égalité entre les femmes et les hommes par rapport au total des réclamations collectives déposées.

La violation de la Charte est prouvée dans les articles garantissant une égalité de traitement salarial entre les hommes et les femmes pour un travail égal ou semblable avec des conséquences des plus graves sur la dignité, le respect de soi des femmes qui subissent un aussi mauvais traitement par une Etat partisan favorisant les hommes sciemment comme le montre toutes les analyses. La Charte est un droit concret, effectif, et donc un plan, même conséquent, mis en œuvre n'est pas un droit effectif.

Si le Comité venait à reconnaître que la France respecte la Charte Sociale Européenne, il validerait a contrario qu'il est normal de subir cette inégalité de traitement salarial. Il affaiblirait cette Charte Sociale Européenne porteuse d'espoir pour toutes les femmes exploitées sans vergogne en France et ailleurs.

V. EXPOSE DE L'OBJET DE LA REQUETE ET PRETENTIONS DES PARTIES POUR UNE SATISFACTION EQUITABLE

Le Protocole Additionnel précité du 9 novembre 1995 ouvrant le droit aux réclamations collectives ainsi que le Règlement du Comité du 29 mars 2004 ne régissent pas la question de la compensation des frais engagés à l'occasion d'une réclamation collective.

Toutefois, il est désormais acquis, en raison du caractère quasi juridictionnel de la procédure devant le comité, qu'en cas de constat d'une violation de la Charte, l'Etat défendeur puisse prendre à sa charge ces frais (décision n° 16/2003 précitée du 13 octobre 2004).

A l'occasion de cette affaire, le Comité relèvera l'importance du travail effectué pour la réclamation, les recherches utiles et le temps nécessaire pour suivre la procédure par Maître Anne Nègre.

Il convient également de préciser que nonobstant l'absence de représentation par ministère d'avocat, la spécificité de la procédure devant le Comité ainsi que technicité de la matière oblige les requérants à recourir aux services d'un avocat.

Dans ces conditions, UWE estime que pour un travail effectué par une femme, au service des femmes, elle estime fondée de demander que le temps de travail effectué par Maître Anne Nègre et les frais engagés lui soient payés, au prix d'une prestation de ce niveau. UWE n'a pas les moyens financiers de payer les frais d'avocat, ce n'est pas non plus à Maître Anne Nègre de travailler bénévolement sur un tel dossier. Si les réclamations collectives entrent dans l'expression démocratique d'un pays et les frais doivent être pris en charge quelque soit l'issue de la réclamation puisque participant au contrôle du respect de la Charte au sein dudit Etat par le Comité. Les frais ainsi engagés s'élèvent à la somme de 10.000 € hors taxes et devront être payés directement à Maître Anne Nègre qui présentera alors une facture de ce montant à l'Etat français.

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 :

- ✓ Constaté la recevabilité et la qualification d'University Women of Europe, UWE / Groupement Européen des Femmes diplômées des Universités, GEFDU à déposer cette réclamation collective
- ✓ Constaté le bien fondé de cette réclamation
- ✓ Dire que le non respect par la France du principe d'un salaire égal pour un travail égal ou semblable ou comparable entre les femmes et les hommes méconnaît les

dispositions de la Charte Sociale Européenne et des textes subséquents comme le protocole additionnel de 1988, la Charte Sociale Européenne révisée et plus particulièrement les articles 1, 4, 4§3, 20 et E

- ✓ Condamner en conséquence l'Etat français à verser directement à Maitre Anne Nègre la somme de 10 000 €HT au titre du temps passé et de ses frais engagés par la présente procédure au nom d'UWE.

Le 19 août 2016

A handwritten signature in black ink, reading "Anne Nègre". The signature is written in a cursive style and is positioned above a faint horizontal line.

VI. PIÈCES PRODUITES A L'APPUI DES PRÉTENTIONS DU REQUÉRANT

Production sur la recevabilité de UWE

1. 5 9 2009 UWE, statuts
2. 25 6 2011 UWE, règlement intérieur
3. 18 8 1983 UWE, CoE, statut participatif
4. 5 9 2015 UWE demande habilitation réclamation collective
5. 5 9 2015 au 28 10 2015 UWE, échanges mails sur
6. 29 8 2015 UWE, rapport AG
7. 29 8 2015 UWE, PV AG
8. 26 6 2016 UWE, rapport AG
9. 1 7 2016 OING habilitées par CoE
- 9/1 21 6 2016 Mandat UWE.fr à Maître Anne Nègre + copies pièces identité
- 9/2 21 6 2016 Mandat UWE.en à Maître Anne Nègre + copies pièces identité

Production sur le bien fondé

10. 2013 OIT, guide égalité de rémunérations
11. 2013 8 mars OMC, Echanges - Journée internationale de la femme en 2013
12. 2013 Université Denver, 2085, année d'égalité salariale
13. 2013 UE, rapport Equinet equal_pay_report_publication
- 13/1. 2015 UE, Equinet avis gender_strategy_perspective
14. 2014 OECD, Unpaid_care_work
15. 2014 OIT, Rapport mondial sur les salaires 2014/15
16. 2014 UE, écart de rémunération
17. 2014 Conseil Europe, Stratégie pour l'égalité
18. 2015 OMC, statistiques
19. 2015 OXFAM, répartition des richesses mondiales
20. 2015 UE gpg_country_factsheet_fr
21. 2015 UE, gpg_infographic_2015_en2016
22. 2016 WIKIGENDER Écarts de salaire entre femmes et hommes
23. 2016 Banque Mondiale Mettre fin aux écarts de salaire H/F
24. 2016 International Bank for Reconstruction and Development
25. 2016 OIT femmes au travail
26. 2016 UE EIGE, About gender equality Index
- 26/1 2014 UE, EIGE indice egalite par pays
27. 2016 UE gender equality report
28. 2016 UE report on equality between men and women
29. 2016 UE_factors_gpg_country_fiches_en
30. 2016 UE, gender balance in corporate boards
31. 2016 UN W_progress report
32. 2004 Catalyst, the Bottom line, diversity
33. 2007 Mackinsey Women Matter
34. 2014 The Washington Post More women at the top, higher return
35. 2016 OIT, banque de données sur législations du travail
36. 2016, UE Bilan France
37. 2016 Coe France fiche Etat membre
38. 2016 CSE Conclusions en bref
39. 2010 UE WEBKE-32-10-353-FR-CPayGap.

40. 2011 FR, Rapport au Président République sur la fonction publique
41. 2013 FR INED, n°506 masculinisation des naissances
42. 2013 FR, INSEE, première n° 1436 - revenus privés et publics
43. 2014 FR INSEE, Focus n°4, entreprises, les catégories
44. 2014 FR, Conseil Analyse Economique, n° 17
45. 2015 FR, Ministère Fonction Publique, rémunérations
46. 2015 FR, Conseil Supérieur Egalite Professionnelle, rapport sexisme au travail
47. 2015 FR, DARES, analyses
48. 2015 FR, mars, DARES, écarts salaires
49. 2015 FR, novembre, DARES, n°82 Ségrégation professionnelle et écarts de salaires H/F
50. 2016 FR, 8 juillet CEDAW, examen rapport France
51. 2016 FR, 16 février, Dépêches Juris Classeur
52. 2016 FR, Haut Conseil à l'égalité rapport n° 20160115
53. 2016 FR, Observatoire des inégalités, état des lieux
54. 2016 FR La loi pour l'Egalité réelle entre les femmes et les hommes

Production de traités, chartes, lois etc

60. Charte Sociale Européenne, 18 octobre 1961 (STE 035),
61. Charte Sociale Européenne, protocole additionnel du 5 mai 1988 (STE 128)
62. Charte Sociale Européenne, protocole additionnel du 9 novembre 1995 (STE 158)
63. Charte Sociale Européenne, révision du 3 mai 1996 (STE 163)
64. 1789, Déclaration droits de l'homme et du citoyen
65. 1950 CEDH
66. 1951 OIT convention 100, wcms_decl_fs_97_fr 2.pdf
67. 1957 Traité de Rome
68. 1958 OIT convention 111
69. 1958, 4 octobre Constitution française, révision article 1
70. 1972 loi du 22 décembre 1972 n°72-1143 relative à l'égalité de rémunération H/F
71. 1979 CEDAW
- 71/1. 1999, Protocole additionnel CEDAW
- 71/2. Déclaration de Vienne
72. 2007 Traité de Lisbonne
73. 1983 Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
74. 1983 Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983
75. 2001 Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle F/H
76. 2001 Loi n° 2001-1066 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations
77. 2004 1er mars, Accord national inter professionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle
78. 2005 22 avril, Arrêté portant extension de l'accord national interprofessionnel relatif à la mixité
79. 2006 Loi n° 2006-340 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
80. 2011 Loi n° 2011-103 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée F/H
81. 2014 Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle F/H
- 81/1. 2014, 7 Mars, UE Recommandation relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence
82. 2015 Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi
83. Code du travail - Article L2143-6
84. Code du travail - Article L2242-5
85. Code du travail - Article L2242-8
86. Code du travail - Article L2242-9
87. Code du travail - Article L2261-22
88. Code du travail - Article L2271-1

89. Code du travail - Article L2321-1
90. Code du travail - Article L2322-4
91. Code du travail - Article L2324-1
92. Code du travail - Article L2324-2
93. Code du travail - Article L2326-3
94. Code du travail - Article L3221-2
95. Code du travail - Article L3245-1
96. Code du travail - Article L4721-4.
97. Code du travail - Article R2324-1
98. 2012 UE Traité de fonctionnement