



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. Pays-Bas
Réclamation n° 134/2016

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

1019 TN A

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

LES PAYS-BAS

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 fémicide - 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 deça 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 aux Pays-Bas en violation de la Charte Sociale Européenne. Le Comité doit rendre justice aux femmes et condamner les Pays-Bas.

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 sa requête.

Le 5 mai 1949, les Pays Bas adhèrent au Conseil de l'Europe, c'est un pays fondateur de cette Organisation. Si le budget du CoE pour l'année 2016 s'élève à la somme de 442 255 900 €, les Pays Bas y contribue pour 10 565 497 € (P. 37 ; <http://www.coe.int/fr/web/portal/netherlands>).

La Charte Sociale Européenne du 18 octobre 1961 est signée par les Pays Bas le 18 octobre 1961, elle est ratifiée le 22 avril 1980 pour entrer en vigueur le 22 mai 1980 (P. 60, 46).

La Charte Sociale Européenne révisée du 3 mai 1996 (P. 63, P. 46) est signée les Pays Bas le 23 janvier 2004, elle est ratifiée le 3 mai 2006 pour entrer en vigueur le 1^{er} juillet 2006. Elle a pour vocation de garantir les droits économiques et sociaux des citoyens européens et de ses citoyennes

Les Pays Bas signent le protocole additionnel du 9 novembre 1995 (P. 62, 46) qui autorise les réclamations collectives le 23 janvier 2004, ils le ratifient le 3 mai 2006 pour une entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2006. 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.

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/GEF DU shall be that of IFUW.*
- « *Should the seat of IFUW be moved outside Europe, the seat of UWE/GEF DU 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 Pays-Bas boarduwe@gmail.com ; <http://www.uweboard.wordpress.com>.

1019 TN An

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, Slovénie, 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.

A 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 « *regional* » et ont créé UWE.

GWFI 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'Élimination 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 les Pays-Bas, 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 les Pays-Bas

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 les Pays Bas.

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 équitables* ».

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 : « *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 :*

- 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 articles 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 les Pays Bas

✓ P. 64 La Déclaration universelle des droits de l'homme de l'ONU en 1948 qui en son article 1 dispose

« Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité ».

et en son article 7 :

« Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination ».

✓ P. 66 La convention de l'OIT n° 100 sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en 1951 ratifiée par les Pays Bas 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 et la 100 sus mentionnée, les deux s'appliquent aux Pays Bas. Il est intéressant de relever les observations de l'OIT en 2015 sur le respect par les Pays Bas sur la convention 100 sur l'égalité de rémunération

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3148578:NO :

« Evaluation de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. La commission rappelle que différentes études et recherches ont été conduites sur les différences de rémunération et les causes qui sont à l'origine de l'écart de rémunération non corrigé entre hommes et femmes, celui-ci restant relativement élevé. La commission note, d'après l'indication du gouvernement, que les informations fournies par Statistiques Pays-Bas sur la différence non corrigée de rémunération sont calculées à partir du taux horaire brut moyen et que la

différence corrigée de rémunération est calculée en tenant compte de caractéristiques comme le genre, l'âge et le niveau d'éducation. Pour 2010, l'écart salarial non corrigé entre hommes et femmes était de 13 pour cent au gouvernement et de 20 pour cent dans l'industrie; après correction, on observait encore une différence de salaire de 7 et 8 pour cent dans l'industrie. Le gouvernement considère néanmoins que la persistance d'une différence après correction ne traduit pas l'existence d'une discrimination, dans la mesure où certaines différences ne peuvent pas être mesurées, comme celles qui relèvent de l'ambition. La FNV souligne néanmoins à cet égard que les difficultés rencontrées par les femmes pour accéder à des postes mieux rémunérés ne sauraient s'expliquer uniquement par leur manque d'ambition supposé, mais démontrent plutôt l'existence d'un plafond de verre. La commission demande au gouvernement de coopérer avec les partenaires sociaux pour déterminer et mettre en œuvre les mesures additionnelles qu'il faut prendre pour réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes, y compris des mesures pour remédier à la ségrégation professionnelle verticale, et pour veiller à ce que la part de l'écart de rémunération due à la discrimination fondée sur le sexe soit étroitement examinée et prise en compte. Prière aussi de communiquer les résultats de toutes recherches ou études pertinentes conduites à cet égard et les solutions proposées. Prière de continuer à communiquer des informations, y compris des informations statistiques, sur l'évolution de l'écart de rémunération entre hommes et femmes dans les secteurs public et privé, pour les travailleurs à plein temps et à temps partiel.

Articles 2 et 3 de la convention. Fixation des salaires et détermination de la valeur du travail. La commission rappelle ses précédents commentaires dans lesquels elle a soulevé des questions relatives au champ de comparaison du travail de valeur égale au-delà de la même entreprise ou du même travail, à la promotion de systèmes d'évaluation objective des emplois exempts de préjugés sexistes, à l'évolution de la structure de rémunération dans le secteur public et aux mesures visant à surveiller l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale dans le contexte de systèmes de rémunération flexible, d'échelle de rémunération au rendement et en fonction de l'ancienneté. La commission prend note de la réponse générale du gouvernement qui indique à nouveau qu'il ne prendra pas d'autres mesures tant que le Conseil économique et social (SER) n'aura pas émis son avis sur la discrimination sur le marché du travail. En outre, la commission note que, en ce qui concerne les mesures permettant une comparaison appropriée au-delà de l'entreprise, la VNO-NCW estime que l'objectif d'éliminer la discrimination salariale entre hommes et femmes ne devrait pas aller au-delà de l'entreprise, dans la mesure où différentes entreprises et différents secteurs offrent des niveaux et structures de rémunération en fonction de leur compétitivité et de leur place sur le marché du travail. La commission note également que le gouvernement ne fournit que des informations générales sur le nombre de cas de discrimination salariale traités par les tribunaux en 2011 et par la Commission pour l'égalité de traitement (qui fait désormais partie de l'Institut des droits de l'homme (CRM)) en 2012 (dix et quatre cas, respectivement). La commission rappelle que le champ de la comparaison entre les travaux effectués par des hommes et des femmes devrait s'étendre aussi loin que le permet le niveau auquel les politiques, systèmes et structures des salaires sont coordonnés. Lorsque les femmes sont surreprésentées dans certains secteurs d'activités et professions, les possibilités de comparaison au niveau de l'établissement ou de l'entreprise sont

insuffisantes; pour qu'une comparaison puisse être pertinente, la comparaison des salaires doit inclure des comparaisons à l'extérieur des entreprises, lorsqu'elles sont nécessaires. Notant que l'avis du SER est attendu à la fin de l'année 2013, la commission veut croire que le gouvernement pourra prendre des mesures à propos des questions soulevées dans sa précédente demande directe et fournira des informations détaillées sur les points suivants:

- *i) mesures prises ou envisagées pour permettre une comparaison appropriée au-delà de l'entreprise lorsque les possibilités de comparaison au niveau de l'établissement ou de l'entreprise sont insuffisantes, par exemple lorsque les femmes sont surreprésentées dans certains secteurs d'activités ou professions;*
- *ii) informations détaillées sur la nature et les résultats des cas relatifs à la discrimination salariale traités par les tribunaux et la Commission pour l'égalité de traitement (CRM), notamment ceux qui permettent de comparer la situation d'une travailleuse à celle d'un travailleur au-delà de la même entreprise;*
- *iii) mesures prises ou envisagées pour promouvoir dans une large mesure l'utilisation des outils existants pour l'évaluation objective des emplois et pour surveiller les différences de rémunération entre hommes et femmes dans des entreprises ne disposant pas de système d'évaluation des emplois;*
- *iv) mesures prises ou envisagées, en collaboration avec les partenaires sociaux, pour contrôler l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale dans le contexte des négociations relatives aux systèmes de rémunération flexible, d'échelle de rémunération au rendement et en fonction de l'ancienneté; et*
- *v) évolution de la structure des rémunérations dans le secteur public. »*

Au vu de ces observations, l'égalité de salaire pour un travail égal, semblable ou comparable entre les hommes et les femmes n'est pas réalisée aux Pays Bas.

- ✓ 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 impose à ses six Etats Membres fondateurs, des objectifs à remplir avant de passer à l'étape suivante (Traité de Rome, article 8 §3) ce qui n'a pas été respecté ; l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est l'objectif non rempli (<http://mjp.univperp.fr/europe/1957rome3.htm>) des objectifs à remplir avant de passer à l'étape suivante (Traité de Rome, article 8 §3) ce qui n'a pas

été respecté ; l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est l'objectif non rempli (<http://mjp.univperp.fr/europe/1957rome3.htm>). Les Pays Bas en adhérant à l'Union Européenne le 1^{er} janvier 1958 a adopté ses textes et l'égalité de traitement est impérative dans les textes, ineffective dans les faits (P. 39, https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/netherlands_fr).

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. 70. Et le 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 soit appliqué.
- ✓ P. 71 La Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discriminations à l'égard des Femmes, 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. Les Pays Bas la signent le 17 juillet 1980 et la ratifient le 23 juillet 1991 puis le 10 décembre 1999 ils signent le protocole additionnel qu'ils ratifient le 22 mai 2002 (P. 71/1). http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?Treaty=CEDAW&Lang=fr

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.

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, J0 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.

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 législatifs 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). Pourquoi fallait-il un texte pour l'évidence ? 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 un 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, Les Pays Bas ne la respectent pas. Ils seront condamnés de ce fait.

4.3. Sur les principaux textes applicables aux Pays Bas et leur effectivité

Dans le rapport sur les Pays Bas, les différents textes sont relevés (P. 44) ainsi que sur la base Natflex de l'OIT (P. 35).

- La Constitution en son article 1 dispose que le gouvernement doit traiter également tous les citoyens et interdire toute discrimination à tous les niveaux. C'est ensuite décliné dans diverses lois.
- 1980, la loi sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi, Stb. 1980, 86 a été modifiée en 1989 et 2006
- 1994, la loi sur l'égalité de traitement, Stb. 1994, 23 a été modifiée en 2004
- 2003, la loi sur l'égalité de traitement dans l'emploi
- 2012, la loi instituant le « Netherlands Institute for Human Rights », Stb. 2011, 573
- Code Civil en son article 7 646 interdit toute discrimination liée au sexe dans les relations de travail. C'est cet article qui impose le salaire égal pour un travail égal (P. 44 page 16). Dans ce document, il est clairement reconnu l'inégalité de salaire entre les femmes et les hommes (P. 44 page 16).

En 2000 un plan pluriannuel sur l'intégration du genre a permis la mise en place de structures ministérielle et interministérielle et la préparation d'un rapport par chaque ministère sur les cinq conditions préalables à satisfaire. En 2004, une commission de l'égalité de traitement a été créée pour vérifier ce qui avait été fait sous l'égide du ministère du travail (P. 45). Mais il semble qu'elle ait disparu au profit du Collège des droits de l'Homme qui reprend ses missions.

En l'espèce, c'est dans un contexte économique difficile que les Pays Bas doivent faire face à de nombreuses obligations. Mais respecter la Charte Sociale Européenne en matière de salaire égal pour un travail égal, semblable ou comparable entre les femmes et les hommes est un facteur de dynamisme économique.

4.4. Les organes de contrôle de l'égalité :

- **Ombudsman** : « Le « *Netherlands Institute for Human Rights* » est un organisme de promotion de l'égalité dont le mandat paraît intégrer la dimension du genre (P. 13, 13/1 page

32). En lien avec la Commission pour l'égalité de traitement puis désormais avec le Collège des droits de l'Homme. En 2010 a été publié par cet organisme une étude consacrée au sujet des représailles des personnes déposant plaintes. Car même si une interdiction de rétorsion existe, c'est bien insuffisant pour agir en justice sans risque.

Les salariés qui s'estiment victimes d'une discrimination fondée sur le sexe peuvent s'adresser au Collège des droits de l'Homme ou saisir une juridiction civile. Dans les deux cas, l'article 8a de la loi sur l'égalité de traitement interdit de sanctionner un individu qui a allégué d'une violation de la loi dans le cadre d'une procédure judiciaire ou extrajudiciaire, s'applique. La législation autorise de faire des comparaisons de postes et de rémunérations allant au-delà de l'entreprise directement concernée dans les litiges en matière d'égalité salariale, mais comment obtenir avec certitude et dans rétorsions les comparaisons. Ces dernières sont plus accessibles (CJCE, 17 septembre 2002, Affaire C-320/00 (Lawrence) et CJCE, 13 janvier 2004, C-256/01 (Allonby).

Si des mesures de protection des salariés figurent dans les dispositions générales du droit civil, en outre, elles prévoient que les juridictions peuvent sanctionner l'employeur et indemniser la salariée.

Inspection du travail : « Aux Pays-Bas, l'employeur et les employés sont les principaux responsables de la politique de santé et de sécurité de l'entreprise. Au sein de l'organisation, ils concluent des accords entre eux sur les conditions de travail. Afin de mettre en place des réglementations adéquates en matière de santé et de sécurité, ils peuvent s'attendre à un soutien provenant des syndicats et de l'organisation du secteur. Depuis peu, aux Pays-Bas, les accords entre employeurs et employés au niveau du secteur sont inscrits dans un catalogue sur la politique de santé et de sécurité au travail "arbocatalogus". Il s'agit d'un ensemble de mesures et solutions parmi lesquelles les entreprises d'un secteur peuvent faire un choix afin d'être conformes aux règles.

Le gouvernement (Ministère des affaires sociales et de l'emploi) permet plus de flexibilité au sein des entreprises en vue de promouvoir de bonnes conditions de travail. La base de la procédure réglementaire est la loi relative à la politique de santé et de sécurité au travail "Arbowet" en combinaison avec l'accord "Arbobesluit" et la réglementation "Arboregeling" sur la santé et la sécurité au travail. Il revient à l'inspection du travail de mettre en application la loi et les procédures réglementaires. À ce niveau, le catalogue joue un rôle important. Une grande quantité de connaissances, d'informations et d'expériences convergent vers le point focal. Les représentants d'organisations des employeurs et des employés et l'État coopèrent au sein du point focal afin de rendre les informations européennes sur la santé et la sécurité au travail accessibles et compréhensibles à tous » (P. 42 ; <https://osha.europa.eu/fr/about-eu-osha/national-focal-points/netherlands>).

Le Comité CEDAW regrette que l'inspection du travail n'ait pas les moyens d'assurer le respect de la législation anti discrimination sur le marché du travail (P. 43 § 37 page 10). On se rend compte que ce sont des choix politiques effectués et que la priorité n'est pas à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Une salariée prendra un grand risque d'être rapidement licenciée pour évidemment un autre motif si elle se permet de revendiquer un salaire égal pour un travail égal. Sans parler du

coût, de l'énergie à y consacrer, de la pression. C'est une telle difficulté qu'un avocat raisonnable ne peut entrainer 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 qui peut être assez courte donc face à une longue carrière discriminée, les rappels de salaire seront limités. Aussi se lancer dans une telle procédure est des plus hasardeux. 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, comparable 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 privées

Une loi impose un quota de 30 % de femmes dans les boards depuis le 1^{er} janvier 2013, sans sanction. Ces mesures provisoires, elles devaient prendre fin le 1^{er} janvier 2016 (P. 30 page 7). Elles concernent des grandes sociétés, environ 100 aux Pays Bas (P. 48).

De plus 250 entreprises se sont engagées à recruter plus de femmes en signant une charte « *Talent naar deTop* » www.talentnaardetop.nl, depuis aout 2015. Mais d'après le gouvernement néerlandais, les résultats sont décevants car l'augmentation des femmes est de seulement 1,5 % (P. 44, page 14).

Aux Pays Bas 25,5 % de femmes seraient dans les boards des plus grandes entreprises (P. 30). Elles sont peu nombreuses à avoir des responsabilités exécutives, seulement 6,8 %, 10 % comme CEOs et aucune ne préside un board (P. 48). 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). Ce pays se concentre sur un effort, mince, dans l'emploi public et privé.

Comme souvent dans tous les lieux de pouvoir, la femme est bien absente des présidences, des boards et des comités exécutifs. La présence paritaire de femmes dans les prises de décisions, est essentielle pour permettre enfin l'égalité de salaire pour un travail égal, semblable ou comparable entre les femmes et les hommes.

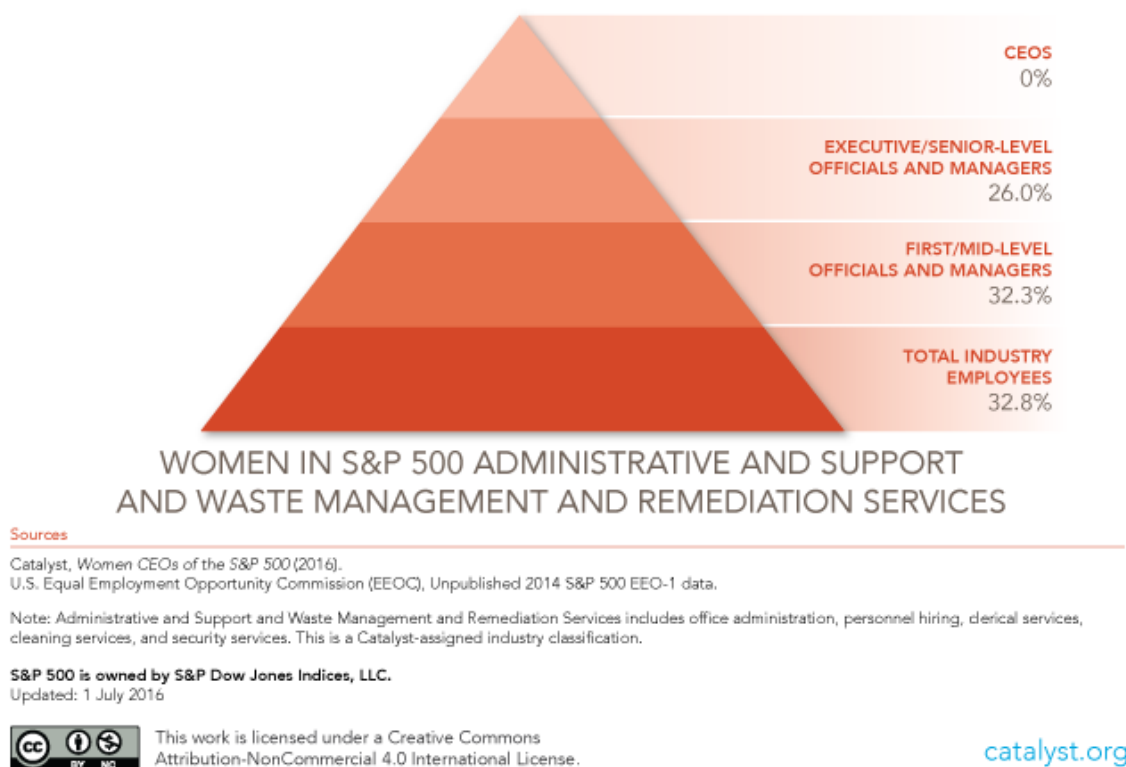
Il n'y a pas de lois favorisant l'accès des femmes aux mandats et fonctions électives publiques.

Il s'avère que dirigeants d'entreprises comme les responsables politiques ne font pas spontanément de la place aux femmes, ils ne respectent que difficilement le principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Le pouvoir se partage entre hommes (P. 48).

Comment faire évoluer les carrières des femmes et obtenir des changements nets si elles sont si peu nombreuses ou mêmes absentes dans les postes de prise de décision ?

Comme ces dirigeants des Pays Bas et ailleurs en Europe, ne savent 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. (P. 34 Article du Washington Post, 24 septembre 2014)

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** (P.33).

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* ».

Aucune des analyses économiques ou des projets de développement du pays n'intègrent cette donnée de dynamisme comme facteur déterminant pour les économies dans le futur (P. 36).

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 économies de retraites, pour leur rendre justice et changer le regard de ceux qui gouvernent, décident, nient l'évidence ? **Ce sont des choix politiques.**

Au vu de ces éléments, le Comité constatera de plus fort que cette Charte Sociale n'est pas respectée aux Pays Bas dans son effectivité.

4. 6. Quelle est la situation de fait aux Pays Bas sur l'inégalité de salaire entre une femme et un homme pour un travail égal ou semblable ?

Le Comité se reportera aux documents suivants tous concordants :

✓ P. 10 L'OIT dans « *Le Guide d'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).

Il est rappel
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, peu comprise, peu combattue, pourtant elle participe du même principe de domination et d'exploitation en tous domaines dont financier. 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 Le 8 mars 2013, lors de la Journée internationale de la femme, l'OMC a noté 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 des Pays Bas qui pourraient fort bien imposer des critères en la matière particulièrement pour la commande publique, des incitations fiscales sont aussi des choix intéressants.

✓ P. Le 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, 13/1).

✓ P. 14 En 2014, l'OCDE « *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 Le 5 décembre 2014, le Rapport mondial sur les salaires 2014/15 de l'OIT sur des recherches entre 2006 et 2010 mentionne que « *l'indice des salaires moyens réels pour certains pays les plus touchés par la crise 2007-2013* » montre une baisse certaine (P. 15 pages 30, 35). Les salaires sont importants pour la classe moyenne comme facteur de dynamisme et de développement d'un pays.

Il est curieux de constater que les écarts se creusent 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 sur le fait 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, la brochure de l'UE « *Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'Union Européenne* » relève que l'écart de rémunération entre une femme et un homme au niveau moyen est de 16,4 % au sein UE, les Pays Bas ont un taux de 16,9 % selon cette étude qui relève les freins et fait des propositions (P. 16 page 13).

✓ P. 17 Le Conseil Europe propose une Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes sur la période 2014-2017. 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 l'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 le 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, comparable ou semblable

✓ P. 19 Le 19 janvier 2015, OXFAM, l'étude « *Insatiable richesse : toujours plus pour ceux qui ont déjà tout* » (<http://oxf.am/ZiWb>) montre que la répartition des richesses mondiales est stupéfiante : les 1 % les 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, UE confirme le chiffre de 16 % pour le gender pay gap aux Pays Bas contre 16,3 % dans l'UE. « *The gender overall earnings gap in Netherlands stands at 49,1 % the average gender overall earnings gap in the EU is 41,1 %* » (Chiffres Eurostat, 2010)

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

✓ P. 22 Le 14 juillet 2016 WIKIGENDER sur l'écart de salaire entre femmes et hommes relève qu'au World Economic Forum de 2015, le constat avait été fait qu'aucun pays au monde n'accorde aux femmes et aux hommes le même salaire pour un travail équivalent selon le (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 a les mêmes conclusions dans une étude « *Mettre fin aux écarts de salaire Homme /Femme* ».

- ✓ P. 24 En 2016 l'International Bank for Reconstruction and Development, dans l'étude « *Women, business and the law* » traite des différences de genre dans les lois par pays,
- ✓ P. 25 En 2016, l'OIT dans son étude « Femmes au travail, tendances 2016 » rappelle 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 2015 l'EIGE de l'UE « About Gender Equality Index » a calculé que l'index médian de l'UE s'élève à 52,9 et que celui des Pays Bas est de 68,5 % (<http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>).
- ✓ P. 26/1 En 2014 EIGE, explique l'indice d'égalité par pays de l'UE.. 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. Les Pays Bas sont dans une situation supérieure aux indices des autres pays. Les Pays Bas n'ont toujours pas l'égalité salariale.
- ✓ P. 27 En mars 2016, le « Gender Equality report 2015 » de l'UE 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 résultat stables (P. 28 pages 19 - 22
- ✓ P. 29 En 2016 dans l'UE on retrouve d'autres gender gap par pays. Pour les Pays Bas 8 % de gender gap est inexplicé et 7,2 % a une explication (P. 29 page 16).
- ✓ P. 31 En 2016, UN Women dans « *Progress of the world's women 2015- 2016* » cible mieux les faits que dans les 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. Aux Pays Bas une inégalité de fait est patente entre les femmes et les hommes.
- ✓ P. 36 En 2016, ce rapport de l'UE confirme le peu de femmes dans les lieux de décisions.
- ✓ P. 44 En 2015, le rapport sur les Pays Bas et l'égalité par l'UE relève qu'il manque un comparateur de données. Si l'arsenal juridique est assez développé, son effectivité est défaillante car ne permet pas d'obtenir une égalité.
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/ge_country_reports_d1/2015-nl-country_report_ge_final.pdf
- ✓ P. 49 C'est le site du programme Progress de l'UE avec diverses brochures accessibles qui toutes affirment l'inégalité de salaire pour un travail égal ou semblable ou comparable. Il est relevé que l'écart de rémunération devrait augmenter avec la crise, alors

que ce pourrait être un vecteur de dynamisme.

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

Ce qui prouve une fois encore que l'égalité de salaire pour un travail égal, semblable ou comparable n'existe pas aux Pays Bas et que la Charte Sociale Européenne n'est pas respectée. Les budgets pour ces questions sont insuffisants. Le résultat n'est pas là (P. 45). Et les Pays Bas ne peuvent 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 ou semblable.

Les Pays Bas ont pourtant produit 2 273 textes divers en droit du travail, sécurité sociale et droit de la personne selon la banque de données NATFLEX de l'OIT (P. 35) l'Allemagne avec 1 281 textes la France 6986. Dans ce pays, il apparaît un manque d'effectivité des dispositions de la Charte Sociale Européenne.

Le produit intérieur brut des Pays Bas s'élève à 678 572 milliards € en 2015 (P. 39, https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/netherlands_fr), il est largement suffisant pour une politique ferme et déterminée pour éradiquer les inégalités.

Le Comité CEDAW dans ses observations finales du 5 février 2010 regrette qu'il ne soit pas fait suffisamment pour réduire l'écart de salaire entre les femmes et les hommes (P. 43, §10 page 3 ; § 36 page 9)

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 une politique même conséquente mise en œuvre n'est pas un droit effectif. **Si le Comité venait à reconnaître que les Pays Bas respectent 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 aux Pays Bas 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 aux Pays Bas.

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 :

- ✓ Constater la recevabilité et la qualification d'University Women of Europe, UWE / Groupement Européen des Femmes diplômées des Universités, GEFDU à déposer cette réclamation collective
- ✓ Constater le bien fondé de cette réclamation
- ✓ Dire que le non respect par les Pays Bas 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 et plus particulièrement les articles 1, 4, 4§3, 20 et E
- ✓ Condamner en conséquence les Pays Bas à verser directement à Maître 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

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

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 de UWE fr à Maître Anne Nègre + copies pièces identité
- 9/2 21 6 2016 Mandat de 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 equal_pay_report_publication_.pdf
- 13/1 2015 UE gender_strategy_perspective.pdf
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_nl_2015_en
21. 2015 UE gpg_infographic_2015_en
22. 2016 WIKIGENDER Ecart 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. 2012 UE EIGE Netherlands Gender Equality Index
- 26/1. 2014 UE EIGE Indice Egalité par pays
27. 2016 UE gender equality report
28. 2016 UE Report on equality
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, NATFLEX banque de données sur législations du travail
36. 2016 UE women-on-boards_fr.
37. 2016 CoE Pays-Bas - Etat membre
38. 2016 CSE conclusions en bref -2012-2015
39. 2015 UE EUROPA – Pays Bas
40. 2014 CSE Conclusions - Pays-Bas - article 4-3

41. 2013 France, INED n°506 Masculinisation des naissances
42. 2016 UE Pays-Bas - Santé et sécurité au travail — EU-OSHA
43. 2010 CEDAW Observations Pays Bas N1024269
44. 2015 UE Netherlands -nl-country_report_ge_final
45. 2016 UE EIGE about Netherlands
46. 2016 CoE Ratifications
47. 2014 CSE Conclusions article 20
48. 2013 UE Netherlands womenonboards-factsheet-nl_en.pdf
49. 2010 UE, WEBKE-32-10-353-FR-CPayGap

Production des traités, chartes, lois etc

60. Charte Sociale Européenne, 18 octobre 1961 (STE 35),
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. 1948, ONU, Déclaration droits de l’homme
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. 1993 Déclaration Vienne
70. 2012 UE Traité de fonctionnement
71. 1979 CEDAW
- 71/1. 1999 CEDAW, protocole additionnel
72. 2007 Traité de Lisbonne