EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

03 Novembre 2017

Pièce N° 5

Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFDU) c. Chypre

Réclamation N° 127/2016

MEMOIRE DU GOUVERNEMENT SUR LE BIEN-FONDE

Enregistrée au Secrétariat le 13 octobre 2017

RÉPONSE DE LA RÉPUBLIQUE DE CHYPRE

SUR LE BIEN-FONDÉ DE LA RÉCLAMATION COLLECTIVE

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES ASSURANCES SOCIALES

Groupe européen des femmes diplômées des universités c. Chypre

Procédure de réclamation collective n° 127/2016

I Remarques générales

Le présent document constitue la réponse de la République de Chypre dans la procédure de réclamation collective n° 127/2016 soumise par le Groupe européen des femmes diplômées des universités (*University Women Europe*, « UWE ») contre Chypre relative à la mise en œuvre des articles 1, 4,5, 20 et E de la Charte sociale concernant principalement l'égalité de salaire entre hommes et femmes et subsidiairement d'autres questions étroitement liées. Avant de se prononcer sur le fond des griefs et sans remettre en cause la recevabilité de la réclamation, l'État défendeur se doit de formuler quelques remarques générales afin d'attirer l'attention du Comité européen des droits sociaux sur les points suivants :

(a) Chypre n'a pas ratifié l'article 4, paragraphe 3, de la Charte de sorte que l'État défendeur considère la réclamation inapplicable à cette disposition spécifique.

(b) Le présent document ne contient pas d'observations ou de commentaires concernant l'article 4, paragraphe 5, dans la mesure où son contenu est sans rapport avec l'objet de la réclamation, laquelle vise des questions d'égalité entre hommes et femmes. En vertu de l'interprétation par le Comité des différentes dispositions de la Charte sociale révisée[1], « [l]'article 4, paragraphe 5, prévoit le droit des travailleurs à ce que l'on ne puisse procéder à des retenues sur leurs salaires qu'en certaines circonstances bien précisées dans un instrument juridique (loi, règlement, convention collective ou sentence arbitrale) et que ces retenues soient assorties de limites raisonnables ». Cette interprétation, de même que d'autres, exclut clairement les questions de genre du champ d'application de ladite disposition et – dans la mesure où le système de réclamations collectives ne vise pas à évaluer la mise en œuvre générale des dispositions de la Charte, mais plutôt des situations spécifiques – analyser l'application de l'article 4, paragraphe 5, reviendrait automatiquement à considérer que la réclamation ne porte pas essentiellement sur la question de l'égalité entre hommes et femmes.

(c) En vertu de l'article 4 du Protocole additionnel, toute réclamation doit indiquer *dans quelle mesure* la Partie contractante mise en cause n'aurait pas assuré d'une manière

[1] « Digest de jurisprudence du Comité européen des droits sociaux », Conseil de l'Europe, 2008.

satisfaisante l'application de la Charte. En l'instance, au lieu d'identifier les points posant problème et de démontrer de manière argumentée l'ampleur du manquement aux obligations de la Charte, l'organisation réclamante formule maintes remarques générales et sans fondement (comme « [i]l ne semble pas qu'à ce jour, la lutte contre le salaire inégal pour un travail égal entre femmes et hommes soit [la] priorité [de Chypre]. C'est un choix politique de ne pas le faire »). Après avoir lu les observations de l'État défendeur sur la recevabilité de la réclamation et la réplique de l'organisation réclamante auxdites observations, on ne peut s'empêcher de relever l'uniformité des allégations de violation portées contre chaque État défendeur et l'absence d'arguments spécifiques à chaque instance.

(d) L'organisation réclamante se fonde largement sur des études et des rapports internationaux dont la plupart revêtent un caractère général et ne visent pas spécialement Chypre. Elle n'hésite pourtant pas à présenter les conclusions globales de ces documents comme des preuves claires de la violation par Chypre des dispositions de la Charte, au lieu d'exposer au moins un argument pertinent à l'appui de ses allégations.

(e) Les données présentées et commentées sont datées et ne reflètent plus la situation réelle. L'organisation réclamante s'est en outre abstenue de prendre en considération l'évolution récente de la situation régnant dans l'État défendeur, alors que des informations plus récentes sur le sujet sont pourtant publiquement disponibles[2].

(f) Le style et le contenu de la réclamation sont très vagues. Le caractère décousu de ce document se prête mal à l'identification par l'État défendeur de tous les points méritant une réponse et complique la soumission d'une réponse.

II Réponse sur le bien-fondé de la réclamation

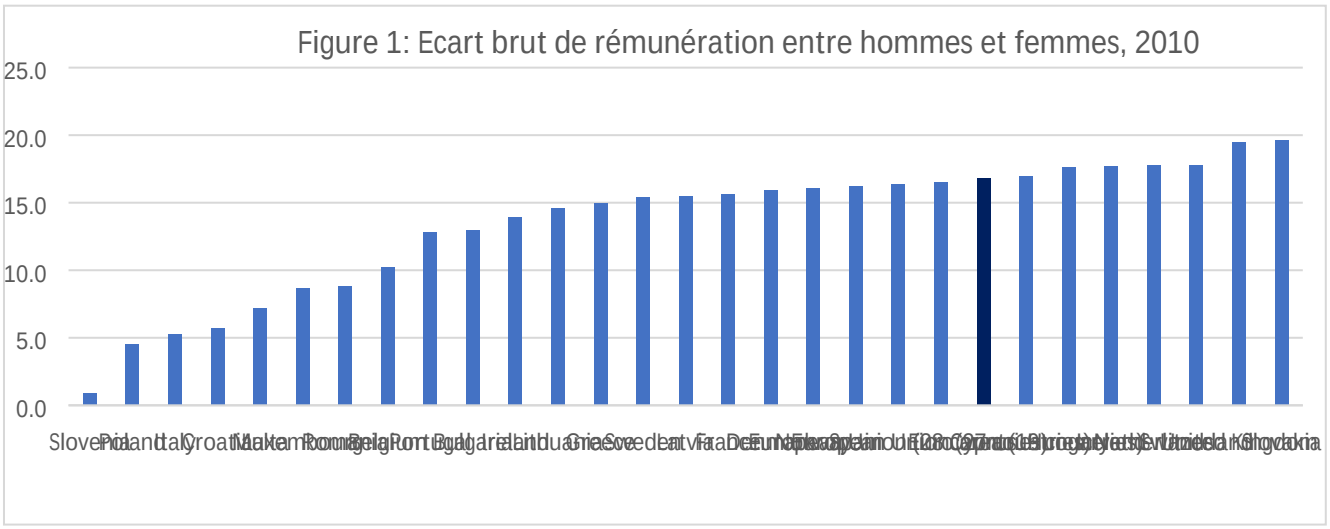
Bien que la réclamation n'identifie clairement aucune violation spécifique de la Charte, la République de Chypre désire tenter de répondre à un maximum de problèmes mentionnés ou évoqués dans le rapport.

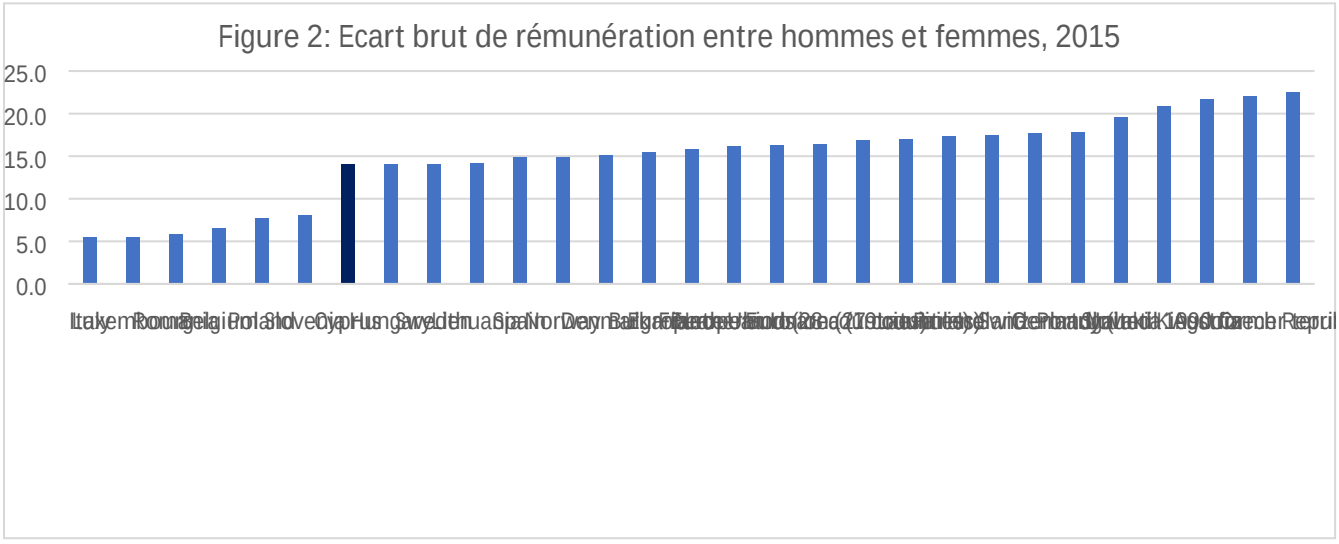
1 Écart de rémunération entre hommes et femmes

Si l'on commence par analyser la situation et les résultats actuels de Chypre en ce qui concerne spécifiquement l'écart de rémunération entre hommes et femmes, il apparaît clairement que des progrès importants ont été réalisés. L'écart a sensiblement diminué depuis 2007 (année où il atteignait 22 %) et cette tendance se maintient, puisqu'il n'était plus que de 14 % en 2015. Alors que le résultat atteint en 2010 était supérieur à la moyenne de l'Union européenne, Chypre se classe actuellement septième parmi les pays les plus

[2] Par exemple, l'organisation réclamante : (a) invoque des statistiques de 2010 alors que des données pour 2015 sont disponibles et (b) mentionne les Conclusions du Comité européen des droits sociaux sur Chypre pour 2008 alors que les Conclusions de 2012 sont disponibles.

avancés dans ce domaine avec un écart nettement inférieur à cette moyenne (16,4 %) (voir les figures[3] 1 et 2).

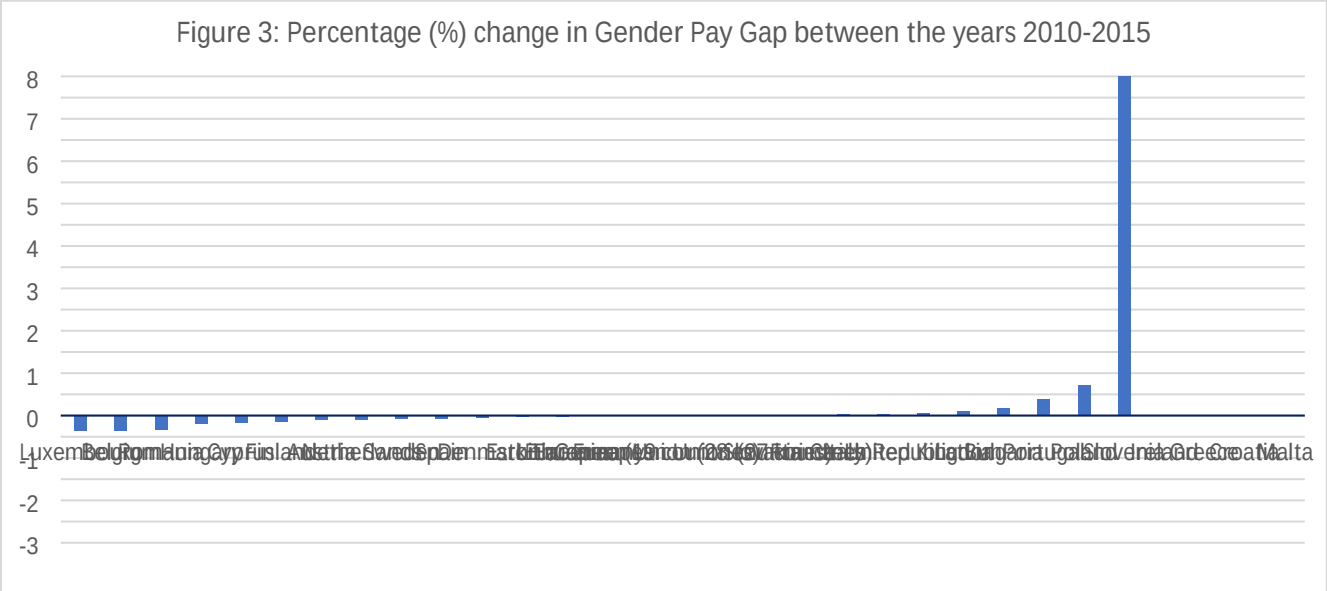




Il convient également de noter que Chypre se classe cinquième parmi les États ayant enregistré la plus forte diminution de l'écart de rémunération entre hommes et femmes pendant la période 2010-2015, malgré la crise économique et la mise en œuvre consécutive d'un programme strict d'ajustement de 2013 à 2016 (figure 3).

[3] « Gender pay gap in unadjusted form », Eurostat, septembre 2017

Figure 3 : Évolution en pourcentage de l'écart de rémunération entre hommes et femmes pendant la période 2010-2015



À propos des remarques de l'organisation réclamante relatives à la violation constante en matière d'écart de rémunération entre hommes et femmes dans les secteurs public et privé (lesquelles ne sont toutefois pas spécifiquement formulées dans une conclusion), il convient de noter que cet écart en 2014 dans les entreprises publiques était en réalité négatif et s'élevait à -0,9 %[4]. En d'autres termes, dans ce secteur, le salaire horaire brut des hommes est inférieur à celui des femmes.

2 Efficacité de la législation et de l'inspection du travail

Selon l'organisation réclamante, malgré la pléthore de réformes législatives introduites au cours des dernières décennies, Chypre est encore loin d'avoir instauré l'égalité de salaire entre hommes et femmes.

La République de Chypre soumet que la législation sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail identique ou de valeur égale [Loi n° 177(1)/2002] et sur la protection des salaires [Loi n° 35(1)/2007] est en place depuis plusieurs années. Elle contient bon nombre de dispositions strictes et prévoit notamment l'absence de plafond à l'indemnisation qu'un employeur reconnu coupable de violation peut être condamné à verser. Par conséquent, le droit des hommes et des femmes de travailler dans des conditions égales est légalement garanti.

Depuis lors, plusieurs modifications pertinentes ont été apportées à la législation dont l'une confère à l'Ombudsman le pouvoir d'enquêter sur les plaintes pertinentes, une autre aligne le droit du travail sur la directive de l'UE 2006/54/CE et une autre permet de mieux

[4] Concernant les entreprises comptant au moins un employé et s'adonnant à des activités économiques, voir Nace Rev.2 B to S including Nace O, Source : « Structure of Earnings Survey 2014 », Statistical Service of Cyprus.

comparer les rémunérations hors de l'entreprise directement mise en cause dans une procédure de plainte pour inégalité de rémunération. La dernière a pour cause la propre conclusion du Comité concernant la non-conformité de Chypre à l'article 20 de la Charte. Il convient de noter que l'organisation réclamante soulève de nouveau la question de la non-conformité sous l'angle des comparaisons de postes[5], alors que le Comité dans son rapport de 2012 avait déjà relevé les actions correctrices appliquées par Chypre et estimé que cet État respecte désormais l'article 20 de la Charte[6].

L'UWE soutient en outre que, par choix politique, Chypre a décidé de ne pas confier à l'inspection du travail la tâche de détection des infractions au principe de l'égalité de salaire (p. 19 de la réclamation). Cette conclusion est totalement infondée dans la mesure où les rapports présentés à titre de référence sur ce point précis par l'organisation réclamante ne mentionnent que le travail de l'inspection de la santé et de la sécurité – lequel porte uniquement sur ces deux thèmes – alors que le mécanisme compétent pour surveiller la mise en œuvre du droit du travail, y compris sous l'angle de l'égalité de salaire, à savoir l'inspection des relations de travail, n'est même pas mentionné. En fait, cet organe est chargé de vérifier l'application de plus de 25 textes de loi définissant les conditions de travail notamment sous l'angle de la protection des salaires, de l'information des salariés, de l'organisation du travail à temps partiel et à durée indéterminée, de l'égalité de rémunération, des congés parentaux, des licenciements collectifs, des transferts d'entreprises, des conseils d'entreprise, etc.

L'organisation réclamante fait valoir qu'une salariée s'estimant victime d'une discrimination salariale en tant que femme ne saurait corroborer ses soupçons par des preuves sans l'intervention de l'inspection du travail, puisqu'elle n'a pas accès au contrat de travail et au bulletin de salaire des autres salariés. Elle conclut arbitrairement que Chypre viole par conséquent la Charte, dans la mesure où cette fonction ne fait pas partie des tâches affectées en priorité à l'inspection[7]. Sans être absolument certain que l'organisation réclamante critique l'incapacité des salariés d'accéder au contrat et au bulletin de salaire de leurs collègues ou l'insuffisance des pouvoirs conférés aux inspecteurs en matière d'enquête, le Gouvernement chypriote estime de son devoir de répondre à ces deux griefs.

Accorder à un salarié le droit d'accès au contrat ou au bulletin de salaire de ses collègues constituerait très probablement une violation de la législation nationale ainsi que de la norme pertinente de l'Union européenne, à savoir la Directive 95/46/CE relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données. Il convient de noter que même les mesures suggérées dans la Recommandation de la Commission européenne 2014/124/UE « relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence » se limitent à l'obligation de fournir, sur demande, des informations, ventilées par sexe, relatives à la rémunération moyenne par catégorie de personnel ou par fonction, ainsi que d'effectuer des audits relatifs aux rémunérations.

[5] Réplique du GEFDU aux observations du gouvernement sur la recevabilité.
[6] Charte sociale européenne, Conclusions sur Chypre de 2012, Comité européen des droits sociaux.
[7] Réplique du GEFDU aux observations du gouvernement sur la recevabilité

En ce qui concerne les pouvoirs et devoirs des inspecteurs nommés par le ministre du Travail, du Bien-être et de la Sécurité sociale, la Loi sur l'égalité de salaire entre hommes et femmes prévoit clairement la possibilité pour les intéressés soit d'effectuer des enquêtes de leur propre initiative, soit d'examiner les plaintes dénonçant une violation des dispositions de cet instrument. À cette fin, l'article 12 de la Loi sur l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale pour la période 2002-2014 prévoit que les inspecteurs disposent des pouvoirs nécessaires pour pénétrer dans n'importe quel local dans le but de consulter et de recueillir des informations ou des documents et de procéder à des interrogatoires, ainsi que de mettre éventuellement à contribution d'autres organismes officiels, en tant que de besoin pour s'acquitter de leurs devoirs. Ils peuvent ainsi agir d'office (avec pour objectif la poursuite d'environ 200 enquêtes par an) ou dans le cadre de l'examen d'une plainte.

La législation prévoit en outre que les employeurs sont tenus de promouvoir le principe d'égalité de salaire de manière planifiée et systématique sur le lieu de travail et, dans ce but, encouragés à communiquer – au moins une fois par an ou à des intervalles convenus d'un commun accord avec les représentants des salariés – des informations adéquates sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Ces informations peuvent inclure un aperçu de la répartition des sexes aux différents échelons de l'organisation, du niveau et de la disparité des salaires, ainsi que des propositions élaborées de concert avec les représentants des salariés et visant à améliorer la situation.

L'UWE conclut enfin que les salariés des entreprises ne disposent pas de délégués aux questions concernant le genre (p. 18 de la réclamation). La République de Chypre note qu'en vertu des dispositions de la législation relatives à l'égalité de salaire, les partenaires sociaux sont tenus d'engager un dialogue en vue de favoriser l'égalité de rémunération entre hommes et femmes par le biais d'un suivi portant notamment sur les pratiques observées sur le lieu de travail, les conventions collectives ou les codes de conduite, ainsi que de promouvoir la recherche ou les échanges d'expériences et de bonnes pratiques de même que la conclusion d'accords énonçant des règles de lutte contre la discrimination en matière salariale. En raison de la nature libérale et volontaire des relations de travail à Chypre, les mesures permettant de s'acquitter de l'obligation susmentionnée ne sont pas strictement définies par la loi ; cependant, rien n'empêche une entreprise de permettre à ses salariés de nommer des délégués chargés de suivre les questions de genre. Bien qu'ils n'y soient pas légalement tenus, tous les organes de l'administration centrale ont nommé des responsables/délégués chargés de veiller à l'égalité entre sexes et ont également été imités sur ce point en pratique par des entreprises agissant à titre volontaire.

De plus, la Loi sur l'égalité des conditions de travail et de formation des hommes et des femmes [n° 205(I)/2002] vise aussi bien l'accès à l'emploi que les pratiques sur le lieu de travail ou les possibilités de suivre un enseignement ou une formation professionnels, ainsi que les critères devant être observés en cas de licenciement. Cet instrument prévoit également la protection des salariés contre le harcèlement sexuel ou moral.

3 Protection judiciaire/extrajudiciaire et charge de la preuve

L'organisation réclamante relève que, en raison de l'absence de données disponibles auxquelles les salariés pourraient avoir accès, la preuve incombe à la partie la plus faible (à savoir la victime). Elle en conclut arbitrairement que, dans la plupart des cas, l'absence de preuves explique l'action défaillante du gouvernement et la persistance des situations d'inégalité en violation de la Charte[8]. Pour la République de Chypre, ces affirmations sont infondées dans la mesure où les inspecteurs disposent de pouvoirs adéquats pour enquêter minutieusement sur toutes les affaires et notamment pour rechercher et collecter les preuves adéquates d'une violation. Plus spécialement, en vertu de l'article 12(e) de la Loi sur l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour la période 2002-2014, chaque inspecteur nourrissant des soupçons raisonnables d'infraction à la législation par une personne peut sommer l'intéressé de lui fournir des informations ou des clarifications, de répondre à des questions pertinentes et de signer une déclaration attestant de la véracité de ses réponses. De plus, toujours en vertu du même article, l'inspecteur est habilité à exiger la présentation des livres, enregistrements, dossiers ou autres documents ou éléments d'information réputés nécessaires aux fins d'une enquête sur l'application des dispositions de la Loi, à les examiner et à en effectuer des copies intégrales ou partielles.

En outre, la législation elle-même prévoit le renversement de la charge de la preuve aussi bien dans les procédures judiciaires qu'extrajudiciaires. Plus spécialement, en cas d'action judiciaire (sauf dans les affaires pénales) et à condition que le plaignant prétendant avoir été victime d'une violation des dispositions de la loi présente des faits réels corroborant ses affirmations, le tribunal peut obliger la partie adverse à prouver l'absence de commission d'une infraction. S'agissant de la protection extrajudiciaire aussi, la loi prévoit qu'en cas de soumission d'une plainte à l'Ombudsman et à condition que le plaignant présente des faits réels corroborant ses allégations de violation, l'Ombudsman est tenu d'obliger la partie adverse à prouver l'absence de commission d'une infraction.

L'organisation réclamante avance en outre que les salariées courent un risque considérable de faire l'objet d'un licenciement dès lors qu'elles exigent un salaire égal pour un travail égal (p. 19 de la réclamation). Le Gouvernement chypriote l'invite par conséquent à avancer des preuves supplémentaires de cette prétendue situation. Il convient de noter que la législation interdit spécifiquement le licenciement ou la soumission à un traitement moins favorable de tout(e) salarié(e) ayant déposé une plainte ou contribué aux poursuites engagées contre l'auteur d'une infraction. Tout employeur ignorant les dispositions pertinentes de la législation se rend coupable d'une infraction et devient passible d'une amende.

L'organisation réclamante critique également le délai de prescription trop juste applicable aux différends portant sur des salaires, lequel risque de porter atteinte aux femmes ayant subi une discrimination pendant une longue carrière, puisqu'elles ne pourront pas toucher tous les rappels de salaires correspondants. Elle dénonce également le fait que les salariés sont obligés de financer de telles actions en justice sur leurs deniers personnels. Il convient de noter à ce propos que le tribunal du travail est compétent pour connaître des violations de divers textes législatifs, dont la *Loi sur la cessation d'emploi* (L. 24/1967), la *Loi sur l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur*

[8] Réplique du GEFDU aux observations du gouvernement sur la recevabilité.

égale [L. 177(I)/2002] et la *Loi sur l'égalité en matière d'emploi et de travail* [N. 58(I)/2004]. En vertu de la Loi 24/1967, le pouvoir conféré par cet instrument au tribunal du travail en matière d'octroi de dommages et intérêts est limité, puisque l'indemnisation ne saurait dépasser deux années de salaire. Cependant, l'article 30, paragraphe 2, de la même loi permet à tout salarié de porter l'affaire devant le tribunal de district dès lors que le dommage invoqué dépasse le plafond fixé par la Loi 24/1967 tel qu'il est mentionné ci-dessus.

Les Lois 177(I)/2002 et 58(I)/2004, quant à elles, ne plafonnent pas le montant de l'indemnisation – considéré comme équitable compte tenu des circonstances de l'espèce – pouvant être accordé par le tribunal du travail. À cet égard, le Gouvernement chypriote renvoie le Comité à l'article 22, paragraphe 3, de la Loi 177(I)/2002 en vertu duquel le tribunal du travail accorde une indemnisation juste et raisonnable couvrant l'ensemble des dommages concrets, du dommage moral et de l'intérêt légal. De même, en vertu de l'article 12, paragraphe 3, de la Loi 58(I)/2004, le tribunal du travail accorde une compensation juste et raisonnable couvrant au moins l'ensemble des dommages positifs plus le montant de l'intérêt légal.

Outre les recours légaux décrits plus haut, il convient de mentionner une jurisprudence de 2001[9] en vertu de laquelle toute violation d'un droit individuel peut faire l'objet d'une action au civil en vue notamment d'obtenir de l'auteur une compensation juste et raisonnable au titre du préjudice pécuniaire et moral. Par conséquent, toute victime d'une discrimination directe ou indirecte dans la jouissance de ses droits et libertés individuels tels qu'ils sont consacrés par la Constitution chypriote (dont la deuxième partie s'inspire largement des dispositions de la Convention européenne des droits de l'homme) peut poursuivre l'État ou un particulier en dommages et intérêts ou dans le cadre d'une autre action civile adéquate au titre de la violation de son droit constitutionnel (définie à l'article 28 de la Constitution, lequel interdit la discrimination) à jouir des droits et libertés susmentionnés en l'absence de toute discrimination. La Cour suprême a également mentionné la nécessité d'interpréter l'article 13 de la Convention européenne des droits de l'homme comme garantissant un recours effectif devant une autorité nationale à quiconque dénonce la violation de ses droits reconnus par cet instrument. Elle a notamment précisé que « à Chypre les dispositions de l'article 13 font partie intégrante du droit interne lequel garantit le droit à un recours effectif en cas de violation des droits énoncés par la Convention (lesquels recoupent largement ceux consacrés dans la deuxième partie de la Constitution). Par conséquent, outre la nature des droits inhérents au concept de protection judiciaire et les dispositions de l'article 35 de la Constitution prévoyant l'obligation de protection judiciaire, il convient de mentionner l'article 13 de la Convention qui garantit le droit à un recours en cas de violation d'un quelconque des droits fondamentaux protégés par cet instrument. ». En ce qui concerne le commentaire de l'organisation réclamante sur le coût de la procédure, l'article 23(2) de la Loi 205(I)/2002 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, prévoit que le Comité pour l'égalité octroie gratuitement une aide juridictionnelle

[9] Affaire Yiallourou c. Evgenios Nicolaou, appel au civil n° 9931, Cour suprême (formation plénière), arrêt du 8 mai 2001.

aux victimes d'une discrimination fondée sur le sexe, laquelle permet de couvrir les coûts de la procédure, afin que les intéressés puissent faire valoir leurs droits devant un tribunal et réclamer une indemnisation. Depuis son entrée en fonction, ledit Comité a accordé son aide dans 16 affaires.

En ce qui concerne la protection extrajudiciaire, la Fédération des employeurs et des industriels chypriotes (OEB), de concert avec d'autres partenaires sociaux, a lancé des initiatives importantes au fil des ans afin de parvenir à une véritable égalité des sexes. Ces actions englobent l'examen des conventions collectives afin d'en expurger les dispositions jugées d'un commun accord discriminatoires pour l'un ou l'autre sexe, le lancement de campagnes d'information et la sensibilisation des employeurs à leurs obligations, la publication de divers ouvrages – dont un « Code sur la prévention du harcèlement sexuel au travail », un « Guide pour la promotion de l'égalité de la diversité sur le lieu travail à l'usage des employeurs » et un « Guide pour trouver un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle » – ainsi que l'organisation systématique de sessions de formation à l'usage des représentants des entreprises.

4 Promotion concrète et efficace de l'égalité entre sexes en matière de rémunération

L'organisation réclamante prétend que Chypre n'est pas parvenue à mettre certains droits en pratique et à les rendre effectifs. Elle fait en outre valoir que cet État devrait lutter contre les stéréotypes et les attitudes patriarcales et va jusqu'à critiquer le travail du Comité lui-même, puisqu'elle se dit sidérée de découvrir que cette instance considère Chypre comme respectant l'article 20 de la Charte.

Outre la législation pertinente mentionnée ci-dessus au paragraphe 2 [Lois N.177(I)/2002 et N.35(I)/2007] qui porte sur la question du salaire à la fois sous l'angle du traitement équitable des deux sexes et de l'éradication des pratiques discriminatoires, ainsi que de la protection des salaires contre les décisions unilatérales, Chypre a également introduit un éventail de mesures concrètes visant à réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Il convient de rappeler à cet égard que, malgré une grave crise économique, ledit écart s'est réduit, ce qui vaudrait à la République chypriote – selon les dernières données publiées par Eurostat – d'atteindre désormais un pourcentage inférieur à la moyenne de l'UE.

Pour lutter contre un écart de rémunération, considérable à l'époque, le ministère du Travail et des Assurances sociales avait commandé en 2006 une étude visant à identifier les causes de ce phénomène, à présenter une analyse statistique minutieuse et à suggérer des mesures correctrices concrètes. Une fois l'étude réalisée, le ministère avait diffusé ses résultats auprès des partenaires sociaux et préparé une série de mesures pertinentes. Ces mesures avaient été approuvées par le Fonds social européen en vue d'un cofinancement et débouché sur un projet doté d'un budget de 2 millions d'euros intitulé « Actions visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes » et mis en œuvre pendant

la période 2010-2015. Il convient de noter que plusieurs des études/rapports invoqués par l'organisation réclamante mentionnent des mesures spécifiques relevant dudit projet[10].

Le projet englobe un large éventail de mesures visant à éliminer les causes de l'écart et prévoyant des interventions dans tous les domaines pertinents, qu'il s'agisse d'enseignement et de formation professionnelle, de mécanismes d'application du droit du travail, d'incitations en faveur des entreprises, d'échanges de meilleures pratiques entre États membres, de consultation et orientation des partenaires sociaux ou de sensibilisation de l'opinion publique. Certaines d'entre elles méritent d'être mentionnées dans le présent contexte :

a. Renforcement et amélioration du mécanisme de contrôle de l'application de la législation imposant l'égalité en matière d'emploi et de salaire : Pendant l'année 2013, des fonctionnaires et autres inspecteurs du ministère, de concert avec des membres du Bureau de l'Ombudsman, ont suivi un programme de formation détaillé – comprenant un volet théorique et un volet pratique – conçu pour améliorer leurs connaissances et leurs compétences en matière de gestion des plaintes ou de réalisation d'inspections visant à détecter les inégalités dans les conditions de travail et les salaires. Cette formation incluait notamment l'apprentissage de méthodes d'évaluation des postes. Le personnel ainsi formé a ensuite effectué quelque 1 000 inspections destinées à contrôler l'application de la législation relative à l'égalité des salaires et, depuis, les responsables de ce mécanisme se voient affecter chaque année un objectif chiffré.
b. Programmes de formation à l'intention des conseillers d'orientation, enseignants et parents : Pendant la période 2013-2015, des programmes spécialisés de formation ont été mis en place à l'intention de la quasi-totalité des enseignants du primaire et du secondaire, de l'ensemble des conseillers d'orientation opérant dans les établissements scolaires et d'environ 3 500 parents d'enfants scolarisés en vue d'éliminer les stéréotypes imprégnant le milieu scolaire et familial en matière de choix d'un métier, de manière à prévenir *in fine* la ségrégation (horizontale et verticale) professionnelle.
c. Conférence tripartite pour l'échange de bonnes pratiques entre États membres de l'UE : En octobre 2012, une conférence tripartite a été organisée sous les auspices de la Présidence chypriote du Conseil de l'Union européenne sous le titre « Tackling the gender pay gap: Best practices around four perspectives ». Elle a permis à des membres des autorités compétentes, des syndicalistes et des associations d'employeurs de l'ensemble des États membres de l'UE d'échanger leurs expériences autour de quatre thématiques : (a) ségrégation professionnelle, (b) systèmes de classement des emplois et de calcul de la rémunération, (c) application et sanctions, (d) dialogue social.

[10] « Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes », Commission européenne 2015.
« The Gender Pay Gap from a Legal Perspective », Commission européenne 2010.

d. Certification des entreprises promouvant l'égalité entre hommes et femmes : Un modèle national de certification des entreprises ayant adopté des politiques en faveur de l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail a été élaboré. Il est géré par un organisme officiel établi en avril 2014 sur décision du Conseil des ministres, présidé par un représentant du ministère du Travail et comprenant le commissaire à l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que des représentants des syndicats et des organisations patronales. En vertu du modèle adopté, les entreprises peuvent solliciter deux types de certificats : (a) « Meilleure pratique » au titre d'une pratique individuelle mise en place et/ou (b) « Employeur prônant l'égalité » au titre de l'adoption d'un système complet de promotion de l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail. 40 entreprises se sont vu jusqu'à présent décerner un certificat.
e. Examen des conventions collectives : En 2013, le texte (original et révisé) de toutes les conventions collectives signées a été passé en revue dans le but d'identifier toute discrimination directe ou indirecte basée sur le sexe en matière de rémunération.
f. Formation des représentants des partenaires sociaux et des membres des associations professionnelles : Des membres des syndicats et des associations d'employeurs, des avocats, des comptables, des directeurs de ressources humaines et des représentants d'associations professionnelles ont participé en 2014 à des séminaires de formation visant à améliorer le niveau de conformité des entreprises à la législation relative à l'égalité de rémunération. Un manuel a également été rédigé et diffusé en vue de suggérer notamment des moyens pratiques de promouvoir cette égalité dans le cadre de négociations collectives.
g. Journée pour l'égalité de rémunération : Une journée de ce type a été organisée en mars 2013 et en mars 2015. Le but de l'opération était de sensibiliser davantage le grand public à l'écart de rémunération entre les sexes et ses effets négatifs sur la vie économique et sociale des femmes.
h. Services de conseil à l'intention des employeurs : Un manuel décrivant en détail les dispositions des lois relatives à l'égalité et la protection des salaires a été diffusé auprès de quelque 1 500 entreprises et associations. De plus, des conseillers ont rendu visite à 400 entreprises pour leur présenter cet ouvrage de manière personnalisée, afin de renforcer l'engagement des intéressées en matière de respect de leurs obligations pertinentes.

L'application réussie des mesures susmentionnées a contribué, notamment, à la diminution importante de l'écart de rémunération entre les sexes. Bon nombre de ces mesures étant en cours d'exécution ou conçues pour avoir des effets à long terme et la situation des femmes s'améliorant progressivement – mais sûrement – sur le marché du travail, cette tendance devrait se poursuivre.

5 Exclusions du champ d'application de la Loi sur le traitement égal des hommes et des femmes en matière d'emploi et de formation professionnelle

En ce qui concerne les observations relatives aux exclusions du champ d'application de la Loi sur le traitement égal des hommes et des femmes en matière d'emploi et de formation professionnelle, le Gouvernement note que celles-ci sont répertoriées dans l'annexe à la loi concernée et objectivement justifiées. À l'exception du dernier, les points de l'annexe ne mentionnent spécifiquement ni les hommes ni les femmes, de sorte qu'aucun des deux sexes ne saurait être réputé exclu d'une profession donnée.

Le dernier point répertorié dans l'annexe, à savoir le travail dans des mines souterraines, a été ajouté pour se conformer à la Convention de l'OIT n° 45 de 1935 relative à l'emploi des femmes aux travaux souterrains. Le 18 mai 2017, le Conseil des ministres a décidé de dénoncer cette convention et ordonné l'élaboration d'un projet de loi visant à modifier la Loi sur l'égalité des conditions de travail et de formation des hommes et des femmes en supprimant le dernier point de l'annexe.

6 Ombudsman

En ce qui concerne les griefs relatifs à la prétendue défaillance de l'Ombudsman dans l'exercice de son devoir de lutte contre la discrimination, le Gouvernement note que, depuis 2010, deux plaintes ont été soumises à ce Bureau et ont fait l'objet d'un traitement adéquat, conformément au mandat du médiateur. Ce dernier n'est pas habilité à enquêter de sa propre initiative pour vérifier le respect du principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

7 Part des femmes dans la population active

Selon une enquête consacrée à la population active, le taux d'emploi des femmes s'élevait à 64,1 et 64,0 % respectivement en 2016 et 2015 contre 73,9 % et 72,2 % pour les hommes. Le taux de chômage total s'élevait à 13 % en 2016 (13,5 pour les femmes et 12,6 pour les hommes).

8 Femmes à des postes à responsabilité

En ce qui concerne plus spécifiquement l'occupation par des femmes de postes impliquant la prise de décisions, l'OEB (Fédération des employeurs et des industriels chypriotes) a réalisé des enquêtes spécialisées visant à déterminer pourquoi elles sont moins nombreuses que les hommes à assumer de telles fonctions. Les résultats ont été annoncés dans le cadre de conférences de presse et ont alimenté un débat public. Les conclusions des enquêtes forment la base de bon nombre d'initiatives lancées par l'OEB en faveur de l'égalité entre hommes et femmes. Il convient de noter que la majorité des entreprises chypriotes sont des PME ou des affaires de famille au sein desquelles la problématique hommes-femmes ne tient pas un grand rôle.

L'OEB a également modifié ses propres statuts de manière à garantir la présence de femmes dans son conseil d'administration.

À Chypre, bien que 50,2 % des femmes actives soient diplômées de l'enseignement supérieur, seuls 27,5 % occupent des postes à responsabilité selon une enquête réalisée par le Centre de recherches sur le terrain de l'université de Chypre.

Selon les conclusions de ladite étude, la situation s'améliore au sein du personnel administratif. Il semblerait également que les milieux d'affaires chypriotes soient disposés à adopter des bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité entre hommes et femmes.

La Chambre de commerce et d'industrie de Chypre (CCCI) est persuadée que la présence de femmes dans le conseil d'administration des entreprises pourrait accroître la compétitivité de ses membres et les encourager à adopter des stratégies et des mesures ciblées favorisant la composition équilibrée de leur conseil d'administration sur la base du mérite.

La CCCI participe activement aux organes d'élaboration de politiques en faveur de l'égalité entre hommes et femmes et contribue à la promotion de la mise en œuvre correcte de la législation pertinente en vigueur, ainsi qu'au renforcement de la situation des femmes sur le marché de l'emploi.

De plus, la CCCI, en étroite coopération avec la Fédération chypriote des femmes membres des professions libérales et commerciales (BPW) – laquelle opère sous son égide – compte poursuivre ses efforts pour sensibiliser le monde des affaires à la nécessité de promouvoir le développement professionnel des femmes. La BPW représente la CCCI au sein du réseau des femmes (EWN) d'Eurochambres et participe aux programmes pertinents de l'UE, ainsi qu'à toute une série d'enquêtes relatives à l'entrepreneuriat féminin et à l'organisation d'événements conjoints portant sur ce sujet.

MINISTÈRE DU TRAVAIL
ET DES ASSURANCES SOCIALES