



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne



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

21 décembre 2017

**Pièce n° 5**

**Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFDU) c. Grèce**  
Réclamation n°131/2016

## **MÉMOIRE DU GOUVERNEMENT SUR LE BIEN-FONDE**

**Enregistrée au secrétariat le 3 novembre 2017**

## **OBSERVATIONS DU GOUVERNEMENT GREC**

### **sur le bien-fondé de la réclamation collective n° 131/2016**

#### **GRUPE EUROPÉEN DES FEMMES DIPLOMÉES DES UNIVERSITÉS (GEFDU) C. GRÈCE**

#### **dans le contexte de la Charte sociale européenne**

Conformément à la décision rendue le 4 juillet 2017 par le Comité européen des Droits sociaux (CEDS) sur la recevabilité de la réclamation collective n° 131/2016 formée contre la Grèce par l'organisation internationale non gouvernementale Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFDU), et suite à la lettre du 10 octobre 2017 adressée par M. Henrik Kristensen, Secrétaire exécutif adjoint du CEDS, nous présentons par les présentes nos observations sur le bien-fondé des allégations avancées par l'organisation réclamante.

#### ***Remarques liminaires***

Avant de développer les principaux arguments relatifs au bien-fondé de la réclamation dont il est question, nous souhaitons formuler quelques remarques de portée générale sur le libellé de la réclamation collective.

La réclamation comporte des affirmations vagues et générales, souvent non étayées, ainsi que des remarques d'ordre politique, sociologique et philosophique sur lesquelles le Gouvernement grec n'est pas compétent pour se prononcer étant donné qu'elles ne font pas partie d'un argument juridique pertinent.

De par le style qu'elle utilise et eu égard au caractère vague et général de ses observations, l'organisation réclamante suscite un sentiment d'ambiguïté générale et donne l'impression que le cadre législatif ou les mesures prises par le Gouvernement grec sont inexistant<sup>1</sup>. Les arguments avancés sont formulés dans un contexte très général et ont souvent trait à la réalité légale, sociale et politique d'autres pays et non de la Grèce, ce qui donne une représentation excessive de la situation du pays, non conforme à la réalité<sup>2</sup>.

Conformément à la jurisprudence du CEDS<sup>3</sup>, la situation en matière de droit à l'égalité de rémunération dans les États qui ont ratifié l'article 4§3 et l'article 20 de la Charte sociale européenne révisée (la « Charte révisée ») est exclusivement examinée sous l'angle de l'article 20 de ladite Charte. La Grèce a ratifié ces deux articles. Dès lors, les remarques et observations formulées par le Gouvernement grec sur la présente réclamation se rapportent au fond des deux articles - 4§3 et 20 - de la Charte révisée, dans les aspects de ces dispositions qui se recoupent au regard de la jurisprudence du CEDS, même lorsqu'il arrive que le Gouvernement grec mentionne uniquement l'article 20.

Sont présentés ci-après les principaux piliers de la législation grecque sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et sur l'égalité de rémunération, ainsi que les mesures en place ou à prendre pour la mise en œuvre pratique du principe de l'égalité des sexes. Le Gouvernement grec demande au CEDS d'examiner les informations présentées dans le présent mémoire en tenant compte du fait qu'une obligation de moyen incombe à l'État contractant au titre des dispositions en question et en reconnaissant dans le même temps les efforts déployés en la matière.

#### ***Cadre législatif***

---

<sup>1</sup> Voir également, par exemple, la remarque générale de l'organisation réclamante selon laquelle « [l]es textes sont anciens et n'ont aucune effectivité dans aucun pays ayant ratifié la Charte sociale européenne et les textes subséquents » (chapitre 4.1, p. 11 de la réclamation).

<sup>2</sup> Voir en particulier le chapitre 4.5 de la réclamation intitulé *La place des femmes dans les postes de décisions des entreprises privées*, dans lequel l'organisation réclamante invoque diverses études et statistiques se rapportant à d'autres ordres juridiques, parfois extérieurs à l'Europe, et très rarement à la réalité grecque.

<sup>3</sup> Conclusions 2002, Observation interprétative de l'article 20, p. 12.

L'article 4, paragraphe 1, de la Constitution grecque dispose que « *tous les Hellènes sont égaux devant la loi* » et le paragraphe 2 que « *les hommes et les femmes hellènes ont des droits égaux et des obligations égales* », tandis que l'article 22, paragraphe 1, dispose que « *le travail constitue un droit et est sous la protection de l'État, qui veille à la création des conditions de plein emploi pour tous les citoyens, ainsi qu'au progrès moral et matériel de la population active, rurale et urbaine. Toutes les personnes actives, indépendamment du sexe ou d'autre trait distinctif, ont droit à une rémunération égale pour tout travail accompli de valeur égale* ». Ainsi, le principe général de l'égalité est inscrit dans la Constitution, de même que le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

En vertu de la loi 3896/2010 sur 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 – Harmonisation de la législation existante avec la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 et d'autres dispositions pertinentes* », un cadre spécial a été créé pour 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, au moyen duquel le législateur grec vise à améliorer et simplifier la législation existante et à la codifier dans un nouveau texte législatif unique et cohérent, dans le sens des dispositions de la directive et conformément à celles-ci. La question de l'égalité de rémunération des hommes et des femmes est expressément incluse dans ce contexte, les critères étant précisés dans l'article 4, paragraphe 1, l'article 2 et l'article 22, paragraphe 1, de la Constitution qui prévoient le principe général de l'égalité et le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Outre l'harmonisation avec la directive européenne susmentionnée, une synergie est recherchée entre tous les mécanismes institutionnels compétents de l'État, de même qu'une collaboration entre ces derniers et les partenaires sociaux, les organisations non gouvernementales et les entreprises dans le but de remédier concrètement au manque d'égalité des sexes sur le marché du travail, qui entrave la participation des femmes à l'emploi et accroît par conséquent leur taux de chômage. La législation vise à encourager les changements (législation proactive) en établissant un ensemble de dispositions assurant une mise en œuvre efficace du principe, en désignant l'organe compétent qui examinera les plaintes liées à la violation de celui-ci et en mettant en place un système de protection juridique étendue ainsi que des sanctions adéquates et préventives.

Les dispositions de la loi 3896/2010 susmentionnée ont un vaste champ d'application qui couvre : les personnes employées ou candidates à un emploi dans le secteur public, le secteur public élargi ou le secteur privé, quelle que soit la relation de travail ou la forme d'emploi, notamment sur la base d'un marché de travaux ou d'une mission salariée, indépendamment de la nature des services fournis, mais également les professionnels indépendants, les personnes suivant une formation professionnelle ou candidates à une formation professionnelle de tout type et toute forme<sup>4</sup>.

Le champ d'application de la loi couvre l'accès à l'emploi et les conditions de recrutement, en interdisant toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe ou la situation matrimoniale en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi salarié ou non salarié ou à la vie professionnelle en général, notamment les critères de sélection et les conditions de recrutement, indépendamment du secteur d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle<sup>5</sup>. De plus, il est interdit de faire mention du sexe ou de la situation matrimoniale ou d'utiliser des critères et des éléments donnant lieu à une discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, conformément aux définitions de la loi, dans les publications, les avis, les annonces, les appels publics, les circulaires et les règlements concernant la sélection de personnes pour des postes vacants, l'offre de cours ou de formations professionnelles, ou l'octroi de congés demandés dans un but professionnel.

La loi définit les notions de discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe, de harcèlement sexuel, de rémunération et de régimes professionnels de sécurité sociale<sup>6</sup>. La rémunération est définie comme suit : « *e. le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier* »<sup>7</sup>.

Plus particulièrement, l'article 3 de la loi 3896/2010 interdit expressément toute forme de discrimination directe

---

<sup>4</sup> Voir article 17 de la loi 3896/2010.

<sup>5</sup> Voir article 11 de la loi 3896/2010.

<sup>6</sup> Voir article 2 de la loi 3896/2010.

<sup>7</sup> Voir article 2, point e, de la loi 3896/2010.

ou indirecte fondée sur le sexe, en particulier en ce qui concerne la situation matrimoniale. Le harcèlement, le harcèlement sexuel ainsi que tout traitement moins favorable en raison de la résistance à ce comportement ou du refus de celui-ci constituent une discrimination fondée sur le sexe et sont interdits. Il dispose également que a) toute forme de traitement moins favorable d'une personne liée à un changement de sexe, b) tout ordre qui a un caractère discriminatoire fondé sur le sexe et c) tout traitement moins favorable d'une femme en raison de sa grossesse ou de sa qualité de mère constituent une discrimination fondée sur le sexe.

En ce qui concerne la question de l'égalité de rémunération des hommes et des femmes, la teneur de la norme en matière d'égalité de rémunération des hommes et des femmes a été enrichie, conformément à l'article 22, paragraphe 1, deuxième alinéa, de la Constitution grecque, à l'article 4 de la directive 2006/54/CE et au droit international du travail (100<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail), et dispose que :

*« Les hommes et les femmes ont droit à une rémunération égale pour un travail semblable ou un travail de valeur égale ».*<sup>8</sup>

En outre, le principe de l'égalité de rémunération est également défendu en vertu d'autres dispositions qui précisent que :

*« 2. a) Lorsqu'un système de classification des professions est utilisé pour fixer les salaires, ce système doit être basé sur des critères communs pour les travailleurs de sexe masculin et de sexe féminin et exclure toute discrimination fondée sur le sexe.*

*b) Lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de systèmes d'évaluation du personnel liés à la progression de la rémunération, le principe de l'égalité de traitement doit être respecté et toute discrimination fondée sur le sexe ou la situation matrimoniale est proscrite. »*<sup>9</sup>

Le règlement susmentionné n'impose pas aux entreprises d'utiliser des systèmes de classification des professions et d'évaluation du personnel pour fixer les salaires. Toutefois, lorsque les entreprises appliquent ces systèmes, elles doivent respecter le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et n'autoriser aucune discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne la rémunération.

S'agissant de l'accès à l'emploi, en vertu de la loi susmentionnée toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe ou la situation matrimoniale est interdite en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi salarié ou non salarié ou à la vie professionnelle en général, notamment les critères de sélection et les conditions de recrutement, indépendamment du secteur d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle<sup>10</sup>. De plus, il est interdit de faire mention du sexe ou de la situation matrimoniale ou d'utiliser des critères et des éléments donnant lieu à une discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, conformément aux définitions de l'article 2, dans les publications, les avis, les annonces, les appels publics, les circulaires et les règlements concernant la sélection de personnes pour des postes vacants, l'offre de cours ou de formations professionnelles ou l'octroi de congés demandés dans un but professionnel.

De plus, toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe ou la situation matrimoniale du travailleur est expressément interdite en ce qui concerne les conditions d'emploi, les promotions ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre des systèmes d'évaluation du personnel<sup>11</sup>.

En outre, en vertu de l'article 13 de la loi 3896/2010, toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe ou la situation matrimoniale est interdite dans l'orientation et la formation professionnelles en ce qui concerne :

- l'accès au contenu et la mise en place des programmes ou systèmes d'orientation et de réorientation professionnelle, de formation professionnelle et de reconversion, d'apprentissage, de formation en vue d'un changement de poste, de formation continue de tous types et de tous niveaux, les informations données aux travailleurs ou à leurs familles, et de manière générale les programmes qui contribuent au développement intellectuel, financier et social de ces derniers, y compris l'acquisition d'une expérience du

<sup>8</sup> Voir article 4, paragraphe 1, de la loi 3896/2010.

<sup>9</sup> Voir article 4, paragraphe 2, de la loi 3896/2010.

<sup>10</sup> Voir article 11, paragraphes 1 et 2, de la loi 3896/2010.

<sup>11</sup> Voir article 12 de la loi 3896/2010.

travail, les stages ou les périodes d'essai ;

- l'établissement de conditions et la participation à des examens en vue de l'obtention de diplômes, certificats ou autres documents ou autorisations, l'attribution de bourses d'études ou de congés de formation ou l'octroi de primes d'études ou autres.

En ce qui concerne la protection contre le licenciement pendant la maternité, le paragraphe 1 de l'article 26 de la loi 3996/2011 a remplacé une disposition antérieure du paragraphe 1 de l'article 15 de la loi 1483/1984, qui interdit et rend nulle et sans effet la résiliation par l'employeur du contrat de travail ou de la relation de travail d'une travailleuse pendant la grossesse ainsi que dans un délai de dix-huit (18) mois après l'accouchement ou pendant une absence d'une durée supérieure due à une maladie liée à la grossesse ou à l'accouchement, sauf en cas de motif grave. La protection contre la résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail s'applique a) à l'employeur qui emploie une femme qui a accouché et n'a pas été employée par un autre employeur auparavant, jusqu'à la fin du délai de dix-huit (18) mois après l'accouchement ou de la durée supérieure prévue par la présente loi, et b) au nouvel employeur qui recrute la femme, jusqu'à la fin des périodes susmentionnées. Une éventuelle baisse des performances de la femme enceinte ne peut en aucun cas être considérée comme un motif grave.

En outre, l'article 16 garantit le droit pour une travailleuse à laquelle un congé de maternité ou un congé spécial pour la protection de la maternité a été accordé de retrouver, au terme dudit congé, son emploi ou un emploi équivalent à des conditions de travail qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence. De plus, en vertu de l'article 20, ce droit à retrouver le même emploi est également étendu aux travailleurs auxquels est accordé tout type de congé prévu pour la naissance, l'éducation ou l'adoption de leur enfant.

L'article 20 garantit le maintien en vigueur des dispositions légales, décrets ou règlements favorables qui régissent les aspects liés à la protection de la grossesse ou de la maternité ou à la protection de la paternité ou de la vie familiale. Il est par ailleurs prévu que l'employeur ne peut pas refuser de recruter une femme au motif qu'elle est enceinte ou mère. Lorsque la présentation d'un certificat médical est nécessaire pour le recrutement, une femme enceinte est embauchée sans ce certificat si les examens médicaux demandés présentent un risque pour sa santé et celle de son bébé. Dans ce cas, le certificat médical est présenté au terme du congé de maternité.

Les dispositions réglementaires de la loi susmentionnée traitent également de la protection juridique et garantissent que toute personne qui estime avoir subi des dommages en raison du non-respect des dispositions légales, même après la cessation de la relation durant laquelle il y a supposément eu discrimination, est en droit de bénéficier d'une protection juridique et de former un recours auprès des autorités administratives compétentes (l'Inspection du travail), notamment en utilisant les procédures de médiation de l'Ombudsman<sup>12</sup>. L'exercice de ces droits n'affecte en rien les délais prévus pour un recours administratif ou juridictionnel. Le même article dispose que les personnes morales et les associations de personnes justifiant d'un intérêt légitime peuvent, avec l'accord de la personne concernée par la violation de cette loi, former un recours auprès des autorités administratives ou judiciaires compétentes. Elles peuvent également intervenir dans la défense de cette personne devant les autorités administratives ou judiciaires.

De plus, en cas de violation de la loi susmentionnée, des sanctions civiles, qui couvrent le préjudice matériel et le préjudice moral, sont appliquées pour que la victime soit intégralement indemnisée, ainsi que des sanctions administratives et pénales au titre des dispositions de l'article 23 de la loi 3896/2010.

Il convient de noter qu'en vertu de la loi 4443/2016, qui remplace la loi 3304/2005, la directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement, sans distinction fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en matière d'emploi et de travail et la directive 2014/54/UE relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs sont transposées dans notre droit

---

<sup>12</sup> Voir article 22 de la loi 3896/2010.

national.

En vertu de cette loi, l'actuel cadre législatif est amélioré et renforcé pour la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement et de l'interdiction de toute discrimination en matière d'emploi et de travail en général. À cette fin, le principe de l'égalité de traitement bénéficie d'un champ d'application élargi par l'introduction de nouveaux motifs de discrimination, et l'Ombudsman a pour mission de contrôler que le principe de l'égalité de traitement est mis en œuvre de manière uniforme pour le secteur public, le secteur public élargi et le secteur privé<sup>13</sup>.

En tout état de cause, il y a lieu de relever que la loi 3896/2010 et la loi 4443/2016 prévoient d'**importants outils institutionnels** pour lutter contre le traitement discriminatoire sur le lieu de travail, qui tiennent compte de la vulnérabilité du travailleur victime de discrimination et de toutes les difficultés rencontrées pour prouver la discrimination.

Plus particulièrement, les éléments qui suivent constituent des outils institutionnels innovants :

- **le renversement de la charge de la preuve** : conformément à l'article 24, paragraphe 1, de la loi 3896/2010 et à l'article 9 de la loi 4443/2016, c'est au « défendeur », c'est-à-dire la partie adverse ou l'autorité administrative, qu'il incombe de prouver devant une juridiction ou une autre autorité compétente qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes ou violation du principe de l'égalité de traitement fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, l'ascendance, la religion ou d'autres convictions, un handicap ou une maladie chronique, l'âge, la situation matrimoniale ou sociale, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou des caractéristiques propres à un sexe en matière d'emploi et de travail. Le renversement de la charge de la preuve permet de surmonter les importantes difficultés auxquelles sont presque toujours confrontés les travailleurs victimes pour prouver l'existence d'un traitement discriminatoire, puisque les victimes sont habituellement la partie faible d'un litige du travail. Cet outil est systématiquement utilisé par l'Ombudsman, qui a largement contribué à en expliquer l'usage aux employeurs (entreprises, organismes, services) inspectés, avec des résultats positifs.

- **la protection contre les rétorsions** : en vertu de l'article 14 de la loi 3896/2010 et de l'article 10 de la loi 4443/2016, sont interdits la résiliation de la relation de travail et de manière générale tout traitement défavorable d'une personne qui apparaîtrait comme une mesure prise en réponse à la résiliation ou à la demande de protection juridique formulée par le travailleur en vue d'obtenir le respect du principe de l'égalité de traitement. Conformément aux articles susmentionnés, il est interdit de résilier le contrat de travail d'un travailleur qui a protesté contre un traitement discriminatoire ou a déposé une plainte à cet égard, la résiliation étant alors considérée comme nulle et sans effet de par son caractère punitif. De plus, tout traitement défavorable d'un travailleur qui a protesté contre un traitement discriminatoire ou a déposé une plainte à cet égard est interdit.

- **obligation de fournir des informations et des données** : l'article 26 de la loi 3896/2010 prévoit a) l'obligation pour les organisations syndicales d'informer leurs membres des dispositions réglementaires de la présente loi, b) l'obligation pour les employeurs de faciliter la fourniture de ces informations et de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir la discrimination, ainsi que l'obligation de fournir régulièrement des données et des informations sur la situation actuelle des travailleurs et sur les mesures qu'ils comptent prendre pour promouvoir le principe de l'égalité de traitement, et c) l'obligation pour les services du Ministère de fournir des informations aux organisations syndicales et aux travailleurs eux-mêmes sur l'application de la loi relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

De plus, il convient de noter qu'aucune disposition évocatrice d'un traitement discriminatoire ou inégal des personnes fondé sur le sexe n'a été relevée dans le libellé des conventions collectives qui sont en vigueur à ce jour et ont été signées en vertu de la loi 1876/1990 relative à la négociation collective libre et à d'autres dispositions, dans sa version modifiée en vigueur à ce jour.

---

<sup>13</sup> Pour de plus amples détails, voir ci-dessous la partie intitulée *Mécanismes de contrôle de l'application de la loi*.

## *Mécanismes de contrôle de l'application de la loi*

### *L'Ombudsman*

L'Ombudsman est l'organe chargé de contrôler et de promouvoir l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (voir article 25 de la loi 3896/2010). Par ailleurs, conformément à la loi 4443/2016 (article 14, paragraphe 1) récemment adoptée, l'Ombudsman est l'organe chargé de contrôler et de promouvoir l'application du principe de l'égalité de traitement sans distinction fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, l'ascendance, la religion ou d'autres convictions, un handicap ou une maladie chronique, l'âge, la situation matrimoniale ou sociale, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou des caractéristiques propres à un sexe en matière d'emploi et de travail, dans le secteur public et le secteur privé.

En particulier, la loi 3896/2010 susmentionnée, en vertu de laquelle la directive 2006/54/CE a été transposée dans le droit grec, définit le cadre réglementaire pour l'application du principe de l'égalité de traitement des deux sexes en matière d'emploi et de travail moyennant un système de protection juridique étendue et d'instruments juridiques innovants. L'Ombudsman est reconnu comme étant l'organe de contrôle de la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ainsi que l'organe de médiation entre la partie plaignante et la partie pratiquant un traitement discriminatoire fondé sur le sexe, que ce soit dans le secteur public ou dans le *secteur privé*. Dans le secteur privé, l'Ombudsman, en coopération avec l'Inspection du travail, qui est légalement responsable de l'application des sanctions administratives, est l'organe de contrôle de la mise en œuvre du principe.

Dans le cadre de cette coopération complexe, les unités locales de l'Inspection du travail informent immédiatement l'Ombudsman des plaintes relatives à un traitement discriminatoire et lui présentent les résultats issus de leurs inspections<sup>14</sup>. Le nouveau cadre législatif habilite l'Ombudsman à formuler une décision finale quant à la plainte sur la base des résultats des enquêtes menées par l'Inspection du travail ou des données collectées par les services de l'Ombudsman lui-même suite à sa propre enquête. Le fait de confier la formulation de la décision finale à l'Ombudsman garantit l'autonomie de l'organe chargé de l'application et la promotion du principe de l'égalité de traitement.

### *L'Inspection du travail*

L'Inspection du travail (SEPE) est le principal mécanisme d'inspection du Ministère du travail, de la sécurité sociale et de la solidarité sociale destiné à contrôler la mise en œuvre du droit du travail pour les emplois salariés relevant du droit privé, qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée ou d'un emploi à temps plein ou à temps partiel.

Les services locaux de la SEPE (les unités d'inspection des relations du travail et les unités d'inspection de la santé et la sécurité au travail), en collaboration avec l'unité des inspecteurs spéciaux, mènent systématiquement des inspections sur place à visée préventive et répressive dans les entreprises pour vérifier la mise en œuvre des dispositions protectrices générales du droit du travail, et en particulier des dispositions relatives aux conditions de travail, au temps de travail, à la rémunération et autres avantages ainsi qu'à la santé et la sécurité des travailleurs. De plus, l'article 2, point g), de la loi 3996/2011 dispose que la SEPE « *contrôle l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, en particulier au titre de la loi 3896/2010 (A'207), ainsi que le respect des dispositions relatives à la*

---

<sup>14</sup> Les dispositions susmentionnées réitèrent l'obligation faite aux services de la SEPE, lorsqu'ils reçoivent des plaintes concernant entre autres la mise en œuvre de la loi 3896/2010, de mener une enquête sur ces plaintes et d'informer l'Ombudsman à chaque dépôt d'une plainte et à la fin de l'enquête, ainsi que lorsqu'une sanction est appliquée. De plus, ces services doivent également traiter les plaintes leur parvenant suite à une demande de l'Ombudsman, auquel cas ils communiquent les résultats de leur action, en tout état de cause sans préjudice du pouvoir de l'Ombudsman de mener lui-même une enquête et de formuler une décision finale quant à la plainte. Le dispositif de cette décision doit être mis en œuvre par les services susmentionnés dans le cadre de leurs pouvoirs de sanction. Tout écart par rapport au dispositif de la décision requiert une justification précise et détaillée.

*protection de la maternité et à la conciliation de la vie professionnelle, la vie familiale et la vie personnelle<sup>15</sup> et le respect des conventions collectives de travail générales nationales en vigueur au moment considéré ».*

S'agissant des responsabilités de l'Inspection du travail, la loi 3896/2010 met l'accent sur une meilleure mise en œuvre de la législation sur l'égalité des chances et sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes et rétablit les Bureaux de l'égalité des sexes de l'Inspection du travail initialement créés en vertu de l'article 18, paragraphe 2, de la loi 1414/1984. Dans ce contexte, conformément à l'article 28, paragraphe 2, de la loi 3896/2010, les responsables des directions de l'Inspection du travail sont tenus de nommer les personnes en charge de ces Bureaux, qui auront pour mission de mieux servir les plaignants dans le cadre de cette loi mais aussi de faciliter la communication et la coopération avec l'Ombudsman lorsque celui-ci intervient en qualité d'organe chargé de contrôler et de promouvoir l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. La circulaire n° 1559/48 du 14.01.2015 du Ministère du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale définit clairement la coopération entre les services du Ministère sur les questions relevant de l'égalité des sexes.

De plus, les paragraphes 5 à 12 de l'article 20 de la loi 4443/2016 rétablissent, par rapport au cadre législatif précédent établi en vertu de l'article 25 de la loi 3896/2010, la coopération entre les services de la SEPE et l'Ombudsman.

Au titre de l'article 20, paragraphe 5, de la loi susmentionnée, les services de la SEPE traitent les cas relevant de la loi 4443/2016, que ce soit suite à une plainte ou suite à une demande de l'Ombudsman, sans préjudice du pouvoir de ce dernier de mener lui-même une enquête et de formuler une décision finale quant à la plainte.

Ainsi, lorsqu'ils reçoivent des informations ou des plaintes sur des aspects relatifs à l'application de la loi 4443/2016, les services de la SEPE informent immédiatement l'Ombudsman en lui transmettant la plainte (et toute autre information y afférente) et en lui indiquant la date à laquelle le conflit du travail sera examiné.

Lorsqu'ils examinent un cas de violation du principe de l'égalité de traitement, les inspecteurs du travail prennent les mesures de leur choix (demande d'explications écrites, inspection sur place, etc.) et informent l'Ombudsman à l'issue de leur enquête ainsi que lorsqu'une sanction est appliquée.

Il convient de relever qu'un chapitre spécial du rapport d'activité annuel de la SEPE aborde la mise en œuvre et la promotion de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

La Direction pour l'organisation et la coordination de l'Inspection des relations du travail du siège de la SEPE a préparé un tableau présentant des statistiques détaillées sur l'application du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, complété par les directions régionales de l'Inspection des relations du travail, ce qui permet de disposer d'informations immédiates et continues sur les violations.

#### *Le Département de l'égalité des sexes en matière d'emploi*

Depuis 1984 et jusqu'à ce jour, le Département de l'égalité des sexes en matière d'emploi<sup>16</sup> mène ses activités au siège du Ministère du travail, de la sécurité sociale et de la solidarité sociale sous la tutelle de la Direction pour les conditions de travail, avec les responsabilités suivantes :

*« a) examiner et proposer des mesures nécessaires et participer activement à la formulation de la législation internationale et communautaire, et contrôler la mise en œuvre du cadre législatif relatif au principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, à la protection de la maternité et à la conciliation de la vie professionnelle, la vie familiale et la vie privée ;*

*b) collecter des informations et des statistiques sur les violations et l'octroi des congés de maternité, congés d'éducation ou congés parentaux en général. »*

---

<sup>15</sup> En particulier les dispositions de la loi 1483/1984 (A'153), de l'article 25 de la loi 2639/1998 (A'205), de l'article 11 de la loi 2874/2000 (A'286), de l'article 7 de la loi 3144/2003 (A'111), de l'article 142 de la loi 3655/2008 (A'58), du décret présidentiel 176/1997 (A'150), tel que modifié par le décret présidentiel 41/2003 (A'44).

<sup>16</sup> En vertu de l'article 8 de la loi 1414/1984, de l'article 15 de la loi 3488/2006, de l'article 28, paragraphe 1, de la loi 3896/2010 et de l'article 13, paragraphes 2c' et 3c', du P.O. 113/2014.

## *Le Secrétariat général pour l'égalité des sexes*

Le Secrétariat général pour l'égalité des sexes est l'organe compétent de l'État pour l'élaboration, la mise en œuvre et le contrôle des politiques en matière d'égalité entre hommes et femmes dans tous les domaines. Il élabore des politiques autonomes sur l'égalité des sexes qui couvrent l'intégralité du processus décisionnel en matière de politiques publiques (en développant les synergies institutionnelles) afin de lutter contre la discrimination transgenre dans chaque domaine stratégique.

Le Secrétariat général pour l'égalité des sexes est un service public autonome chargé de promouvoir et de mettre en œuvre l'égalité sur le plan juridique et sur le plan pratique dans tous les domaines de la vie sociale, politique et financière. Il est supervisé par le Ministère de l'intérieur et de la reconstruction administrative et se compose de deux directions : d'une part la Direction pour l'élaboration et le soutien des politiques en matière d'égalité des sexes, chargée d'élaborer, de mettre en œuvre, de contrôler et de documenter la politique nationale sur l'égalité des sexes à l'échelle centrale et régionale, et d'autre part la Direction pour les services aux citoyens et aux organismes, chargée de coordonner le cadre général pour la coopération, la mise en réseau et la prestation des services aux citoyens et aux organismes, en Grèce et à l'étranger, sur des questions relatives à l'égalité des sexes, sans oublier la participation du Secrétariat général aux mécanismes internationaux et nationaux<sup>17</sup>.

Le Secrétariat général pour l'égalité des sexes a élaboré un mécanisme de contrôle pour la mise en œuvre des politiques en matière d'égalité des sexes dans le secteur public (Observatoire de l'égalité des sexes), qui renforce les capacités administratives du principal organe en charge de l'élaboration des politiques en matière d'égalité des sexes. Plus particulièrement, il vise à soutenir les organisations gouvernementales afin de renforcer les politiques élaborées et mises en œuvre en matière d'égalité des sexes en les intégrant de manière transversale à toutes les politiques et les mesures ainsi qu'en concevant des systèmes efficaces de contrôle et d'évaluation.

Les principales opérations et activités de l'Observatoire de l'égalité des sexes sont les suivantes :

- collecter, gérer, analyser et diffuser des données et des indices qualitatifs et quantitatifs sur la situation actuelle en matière d'égalité des sexes et son évolution ;
- évaluer et contrôler à tous les niveaux les politiques élaborées et mises en œuvre en matière d'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes ;
- soutenir et améliorer à tous les niveaux la conception et la mise en œuvre des politiques en matière d'égalité des sexes en diffusant des bonnes pratiques et des méthodes ayant fait leurs preuves par le biais d'informations, d'échanges d'expériences, de savoir-faire et d'informations entre les organismes et les fonctionnaires à l'échelle nationale et européenne ;
- créer un guide en faveur d'un langage non sexiste dans les documents publics.

Le site internet spécialisé de l'Observatoire sert de portail pour la consultation de statistiques utiles pour chaque domaine du Programme d'action de Beijing<sup>18</sup>. Le site internet comprend également une application dédiée à la composition des conseils des organes collectifs de l'administration au regard du système de quota, prévu par la loi 2839/2000, qui exige la participation d'un tiers de femmes et précise les conditions pour faire une demande de dérogation à la loi<sup>19</sup>. Le projet a été reconnu comme bonne pratique par l'UE en 2016<sup>20</sup> (voir également ci-

<sup>17</sup> La structure du Secrétariat général pour l'égalité des sexes figure dans la récente organisation du Ministère de l'intérieur énoncée aux articles 22 à 25 du P.O. 105/2014 (Journal officiel 172/A/2014).

<sup>18</sup> Programme d'action de Beijing : [http://paratiritirio.isotita.gr/genqua\\_portal/](http://paratiritirio.isotita.gr/genqua_portal/)

<sup>19</sup> Article 6 de la loi 2839/2000 (Journal officiel 196 A') – Aspects relevant du Secrétariat général pour l'égalité des sexes

1.a) Au sein du conseil d'un service public, d'une personne morale de droit public ou d'une autorité locale, le nombre de membres de chaque sexe nommés par l'Administration est égal à au moins un tiers du nombre de personnes fixé conformément aux dispositions en vigueur, à condition que le service en question comporte un nombre suffisant de salariés remplissant les conditions légales pour être nommés et que le nombre de membres nommés soit supérieur à un.

b) En cas de nomination ou de désignation des membres du conseil d'administration ou d'un autre organe de gestion collectif d'une personne morale de droit public ou d'une autorité locale par l'État, par une personne morale de droit public ou par une autorité locale, le nombre de personnes nommées ou désignées pour chaque sexe est égal à au moins un tiers du

dessous le chapitre *Mesures et politiques*, sous l'intitulé *Prise de décisions*).

## **Mesures et politiques**

### *Écart de salaire entre les femmes et les hommes*

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est un problème complexe qui, pour être maîtrisé, nécessite la mise en œuvre de mesures simultanées dans tous les domaines concernés. Le Secrétariat général pour l'égalité des sexes, au moyen du Plan national d'action en faveur de l'égalité des sexes, vise en priorité à diminuer la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe sur le marché du travail, dès l'enseignement et à l'aide de mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie familiale et à promouvoir le principe de l'égalité dans les entreprises.

Un nouveau Plan national d'action en faveur de l'égalité des sexes est adopté et en cours de finalisation pour la période 2016-2020. Il comprend six axes prioritaires se rapportant aux domaines suivants : *La cohésion sociale, la pauvreté, l'immigration et la discrimination multiple – Le marché du travail et la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle – L'enseignement, la formation, la civilisation, le sport et les médias – La santé – La violation transgenre – Centres de décision*<sup>21</sup>. Le Plan national d'action en faveur de l'égalité des sexes pour la période 2016-2020 a figuré comme exemple de bonne pratique dans l'édition 2017 du rapport de la Commission européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>22</sup>.

Les objectifs clés en matière d'éducation du nouveau Plan national d'action en faveur de l'égalité des sexes sont la modernisation du modèle social, l'utilisation intelligente du processus éducatif pour lutter contre les stéréotypes sexuels, la promotion de l'équilibre hommes-femmes dans l'enseignement, la science et la recherche et l'élimination de toutes les formes de discrimination fondée sur le sexe. L'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans l'enseignement pourrait permettre aux étudiants de moins s'orienter vers les choix professionnels classiques.

En outre, le phénomène peut être appréhendé au travers du fonctionnement du mécanisme de contrôle (Observatoire), qui collecte des données sur la base d'indices issus des domaines du Programme d'action de Beijing. L'un de ces indices est l'écart de salaire. La collecte de données relatives à cette question importante constituera le premier pas vers l'adoption de mesures politiques adéquates. Pour finir, une meilleure conciliation de la vie familiale, la vie professionnelle et la vie privée fait partie des actions nécessaires pour combler l'écart de salaire.

Les objectifs de la nouvelle période sont notamment de décrire les différences entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, d'encourager la participation des femmes au marché du travail et d'améliorer les conditions de travail des femmes par des actions liées à l'écart de salaire, à la ségrégation professionnelle et, par conséquent, à l'écart de retraite. À cette fin, le Secrétariat général pour l'égalité des sexes vise à promouvoir le principe de l'égalité dans les entreprises.

Les mesures prévues s'attachent à :

- obtenir que les partenaires s'engagent à mettre en œuvre le principe de l'égalité des sexes en élaborant des plans/panneaux en faveur de l'égalité et en lien avec la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale ;

---

nombre de personnes nommées ou désignées conformément aux dispositions en vigueur, à condition que le nombre de membres nommés ou désignés soit supérieur à un.

Les dispositions des points a) et b) s'appliquent aux conseils de gestion des services, aux conseils d'administration et aux organes de gestion collectifs établis après l'entrée en vigueur de la présente loi.

<sup>20</sup> Commission européenne, mars 2016, <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/y/files/annual-reports/2016-annual-report-2015-web-en.pdf>.

<sup>21</sup> Pour le texte en grec, voir <http://www.isotita.gr/ethniko-programma-drasis/>; pour le texte en anglais, voir <http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2017/07/Greece-National-Action-Plan-on-Gender-Equality-2016-2020.pdf>.

<sup>22</sup> [http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc\\_id=43416](http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=43416), cri::A..51-52

- créer des panneaux en faveur de l'égalité et des prix pour l'égalité des sexes à l'intention des entreprises ;
- mettre les entreprises en réseau et les sensibiliser aux avantages économiques de l'égalité des sexes et de l'égalité de rémunération, et promouvoir le principe de l'égalité de rémunération auprès des employeurs ;
- concevoir un « calculateur de traitements et salaires » offrant des informations disponibles aisément et en temps utile sur les salaires habituellement pratiqués dans un secteur/une région (les données seront fournies par les entreprises et les chambres qui se sont engagées à mettre en œuvre le principe de l'égalité) ;
- sensibiliser la société à l'égalité de rémunération, et plus particulièrement instaurer la Journée de l'égalité salariale et participer à la Journée européenne de l'égalité salariale.

### *Prise de décisions*

Pour encourager la participation des femmes à la vie publique et leur donner les moyens de participer aux centres de décision politique, sociale et économique, le Secrétariat général pour l'égalité des sexes a mené les activités suivantes :

- Le Secrétariat général a conçu, en coopération avec le Centre national de l'administration publique et des collectivités territoriales (EKDDA), un projet intitulé « Renforcer et améliorer les compétences des fonctionnaires de sexe féminin de l'administration centrale, des entités publiques, des entités privées et de l'administration locale destinées à des postes à responsabilité ». Le projet comprend la conception de programmes de formation, l'élaboration de supports de formation et la mise en œuvre de trois (3) activités de formation :

- le rôle du conseil de gestion des services dans l'augmentation de la participation des femmes aux postes à responsabilité au sein de l'administration publique ;
- l'amélioration de la participation des femmes aux postes à responsabilité au sein de l'administration publique et du gouvernement (ateliers sur l'autonomisation) ;
- des ateliers de sensibilisation pour tous les fonctionnaires des autorités centrales et régionales dans le but d'accroître la participation des fonctionnaires de sexe féminin aux postes de rang supérieur au sein de l'administration publique.

- Pour soutenir la participation des femmes aux postes à responsabilité politique à l'échelle régionale et locale, le Secrétariat général a mis en œuvre un projet intitulé « Encourager et soutenir la participation des femmes aux postes à responsabilité politique et leur représentation à l'échelle régionale et locale ». Le projet a été conçu dans le contexte du cadre de référence stratégique national (CRSN) du Secrétariat général. Il est mis en œuvre par le bénéficiaire PETA SA, en coopération avec l'Union centrale des municipalités grecques (KEDE) et l'Association des régions (EN PE), et vise l'autonomisation des femmes qui s'engagent dans la vie politique à l'échelle municipale et régionale. Dans le cadre de ce projet, 17 séminaires de formation (1 000 femmes élues) ont notamment été organisés dans toutes les régions de la Grèce.

- Pour soutenir la participation des femmes aux postes à responsabilité politique et leur représentation à l'échelle politique nationale et européenne, le Secrétariat général a mis en œuvre un projet d'activités destinées à encourager et soutenir la participation des femmes aux postes à responsabilité politique et leur représentation à l'échelle nationale et européenne. Ce projet a été conçu dans le contexte du CRSN et sa mise en œuvre a été confiée au Centre de recherches sur l'égalité des sexes (KETHI). Plus précisément, le projet vise :

- les femmes élues au niveau national ou européen ;
- les femmes candidates à un processus électoral (élections nationales ou européennes) qui n'ont pas encore été élues ; et
- les partis politiques, les institutions et les organes de décision participant à un processus électoral et revendiquant un pouvoir politique. Le projet s'attache entre autres à organiser des séminaires de formation et à former des femmes candidates à des élections. Ces travaux sont en cours (voir le site internet dédié [www.gynaikes-politiki.gr](http://www.gynaikes-politiki.gr)).

- Pour donner aux femmes les moyens de participer aux centres de décision économique, le Secrétariat général a mis en œuvre le programme (dans le cadre de PROGRESS 2013-2014) intitulé « Actions positives en faveur des femmes et de leur promotion dans les centres de décision économique ». Le programme comprenait notamment des ateliers locaux et sectoriels à l'intention des dirigeants, responsables de ressources humaines, etc., de sexe féminin et de sexe masculin et des ateliers de coaching en leadership destinés aux femmes (cadres intermédiaires et supérieures). Le programme s'est achevé en décembre 2015.

- Le Secrétariat général recueille des données auprès des organes compétents (secteur public et municipalités) pour contrôler la composition des conseils des organes collectifs au regard du système de quota exigeant la participation d'un tiers de femmes, et recense s'il y a lieu les éventuelles lacunes du cadre législatif actuel. Ce contrôle sera bientôt effectué par du personnel du Secrétariat général au travers d'une application dédiée au contrôle du quota, mise au point dans le cadre du projet phare « Contrôler la structure du mécanisme d'égalité des sexes et soutenir sa mise en œuvre (OBSERVATOIRE) ». Tous les organes compétents sont tenus par la loi de respecter le système de quota exigeant la participation d'un tiers de femmes dans la composition des conseils des organes collectifs, et le mécanisme en question recensera les cas de non-respect.

### *Intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes*

Le Secrétariat général pour l'égalité des sexes a soutenu la création de méthodes et de guides en faveur de l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques publiques, en mettant l'accent sur 13 régions et sur les 15 municipalités les plus peuplées de la Grèce. Ces méthodes et ces guides visent également à promouvoir l'emploi féminin à l'échelle régionale et locale (par exemple, des mesures pour concilier vie familiale et vie professionnelle de manière à ce que davantage de femmes puissent entrer sur le marché du travail).

De plus, le Secrétariat général pour l'égalité des sexes mène différentes actions de mise en réseau et de publicité dans le cadre de consultations avec divers organes sur l'élaboration de politiques et la diffusion d'informations relatives aux questions d'égalité des sexes dans le but d'informer ces organes et de les encourager à intégrer à leur mission les questions d'égalité entre les hommes et les femmes. Citons à titre d'exemple les actions menées en juillet 2017, présentées sur le site internet du Secrétariat général. Ces actions s'adressaient aux acteurs publics et sociaux très présents dans la vie politique, économique et sociale du pays, à savoir le Parlement grec, les autorités indépendantes, les ministères et les représentations permanentes de la Grèce auprès des organisations internationales, ainsi que les partenaires sociaux.

Voici quelques exemples d'actions :

- participation du Secrétariat général pour l'égalité des sexes à la réunion organisée par la région de l'Attique sur le thème « Consultation sur des actions en faveur de l'égalité des sexes dans Athènes-Nord » (Agia Paraskevi, 7/7/2017) ;
- le 10/7/2017, envoi d'une note d'information en anglais à la Banque mondiale sur le « Plan national d'action en faveur de l'égalité des sexes pour 2016-2020 » ;
- envoi par le « Comité pour la promotion et le contrôle des politiques en matière d'égalité des sexes au

sein des organismes de l'autonomie locale » du Secrétariat général d'une proposition de règlements sur l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques de l'administration locale et régionale suite à l'examen du cadre législatif de l'autonomie locale prôné par le Ministère de l'intérieur (Athènes, 17/7/2017) ;

- le 25/7/2017, téléchargement vers la plateforme en ligne « EuroGender » de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes de données complètes concernant des statistiques sur la condition des femmes en Grèce, issues des bulletins d'information de l'Observatoire de l'égalité des sexes du Secrétariat général ;

- le 25/7/2017, action d'information et de sensibilisation du public menée en coopération avec le Parlement grec au sujet de l'appel d'offres de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) relatif à des travaux de recherche et des services d'analyse sur les droits fondamentaux ;

- le 24/7/2017, action d'information et de sensibilisation en Grèce et à l'étranger, et le 25/7/2017, communiqué de presse sur la condition des femmes dans le monde dans le contexte de la mise en œuvre des Objectifs de développement durable (Nations Unies, Forum politique de haut niveau pour le développement durable, New York, 10-19/7/2017) ;

- participation du Secrétariat général pour l'égalité des sexes aux consultations organisées par le Secrétariat général pour le commerce et la protection des consommateurs du Ministère des finances et du développement sur la « Stratégie nationale en faveur de la responsabilité sociale des entreprises et de l'entrepreneuriat » (Athènes, 20/7/2017), et présentation des propositions du Secrétariat général dans l'émission de télévision « Citoyens » sur la chaîne ERT (Agia Paraskevi, 24/7/2017) ;

- le 7/7/2017, action d'information et de sensibilisation des organes des institutions grecques et de l'UE sur le 9<sup>e</sup> bulletin d'information de l'Observatoire de l'égalité des sexes du Secrétariat général traitant du sujet de l'éducation des filles et des femmes (juillet 2017).

Si la majeure partie des mesures mentionnées ci-dessus (à l'exception de celles se rapportant à l'écart de salaire et aux entreprises, qui sont très récentes et n'ont pas encore été concrètement mises en œuvre) ont déjà été mises en place, un certain temps est toutefois nécessaire pour que toutes les parties ayant une compétence commune y donnent suite et qu'une coopération s'établisse entre elles afin de produire les résultats concrets demandés par le GEFDU. À cet fin, le Secrétariat général pour l'égalité des sexes tente par tous les moyens dont il dispose de sensibiliser le grand public ainsi que les organismes publics et privés sur la question de l'égalité de rémunération des hommes et des femmes et de l'égalité de représentation des femmes dans les centres de décision.

### *Statistiques*

L'Observatoire de l'égalité des sexes recueille des statistiques sur les douze domaines critiques du Programme d'action de Beijing (l'égalité de rémunération figure dans le domaine *Les femmes et l'économie*, tandis que la participation des femmes aux centres de décision fait l'objet d'un domaine distinct) en coopération avec l'Autorité statistique grecque (ELSTAT).

Des données statistiques sur la rémunération des hommes et des femmes ainsi que sur l'écart de salaire entre les femmes et les hommes figurent ci-dessous, ventilées par groupe d'âge et par niveau d'instruction. Les chiffres concernent les années 2010 et 2014 et sont issus de l'Enquête sur la structure et la répartition de la rémunération, réalisée tous les quatre ans par l'ELSTAT.

Il ressort clairement de cette enquête que le taux global d'écart de salaire a baissé pour s'établir à 12,48 % en 2014, alors qu'il était de 15,04 % en 2010.

	<b>2014</b>		<b>2010</b>
--	-------------	--	-------------

Groupe_AGE	RÉMUNÉRATION HORAIRE		ÉCART DE SALAIRE	RÉMUNÉRATION HORAIRE		ÉCART DE SALAIRE
	HOMMES	FEMMES		HOMMES	FEMMES	
<b>Total</b>	10,05	8,80	<b>12,48</b>	11,80	10,03	<b>15,04</b>
0-24	4,68	4,71	-0,57	5,98	6,46	-8,02
25-34	6,90	6,77	1,87	8,59	8,33	3,03
35-44	9,53	8,73	8,40	11,55	10,29	10,85
45-54	12,17	10,40	14,60	14,22	11,60	18,39
55-64	13,49	11,13	17,54	16,03	12,97	19,11
65+	15,37	14,59	5,08	18,40	15,13	17,79

ÉCART DE SALAIRE	L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est calculé comme suit : $\frac{\text{rémunération horaire brute des hommes} - \text{rémunération horaire brute des femmes}}{\text{rémunération horaire brute des hommes}} \times 100$
------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

CITE (niveau d'éducation)	2010			2014		
	RÉMUNÉRATION HORAIRE		ÉCART DE SALAIRE	RÉMUNÉRATION HORAIRE		ÉCART DE SALAIRE
	HOMMES	FEMMES		HOMMES	FEMMES	
<b>Total</b>	11,80	10,03	<b>15,04</b>	10,05	8,80	<b>12,48</b>
CITE 0-2	9,25	7,30	21,12	7,76	6,01	22,51
CITE 3-4	10,09	8,36	17,13	8,30	7,10	14,48
CITE 5-6	15,89	12,89	18,88	12,81	10,87	15,14
CITE 7-8	19,60	16,09	17,90	16,82	13,90	17,36

<b>201</b>	
Éducation élémentaire – CITE 0 : éducation de la petite enfance, CITE 1 : enseignement primaire, CITE 2 : enseignement secondaire (premier cycle)	Jusqu'au collège

CITE 3 et 4 : enseignement secondaire (deuxième cycle) et enseignement post-secondaire non-supérieur	Lycée, établissement de formation professionnelle (IEK), institut supérieur
CITE 5 et 6 : enseignement supérieur de cycle court et niveau licence ou équivalent	Université, institut de technologie
CITE 7 et 8 : niveau master, doctorat ou équivalent	Niveau master ou doctorat

#### *Nombre de plaintes pour violation du principe de l'égalité des sexes*

Bien que l'Ombudsman examine chaque année près de 500 plaintes relevant de la loi 3896/2010, le nombre de plaintes liées à des questions d'égalité de rémunération est très limité.

En effet, les citoyens ont la possibilité de déposer auprès de la SEPE une plainte pour violation du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail mais ils sont réticents à le faire. De ce fait, la SEPE ne dispose que d'informations limitées sur l'étendue du problème. Enfin, il faut noter que jusqu'en 2016 il n'a été enregistré aucune plainte liée à des questions d'écart de salaire entre les hommes et les femmes.

En ce qui concerne le secteur public, où les conditions de travail et de rémunération sont transparentes et plus faciles à contrôler, les cas d'écart de salaire indirect entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou semblable sont quasi inexistantes.

#### *Information et sensibilisation des inspecteurs du travail*

L'amélioration de la mise en œuvre de la législation nationale sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (loi 3896/2010) est une priorité pour le Ministère du travail, de la sécurité sociale et de la solidarité sociale.

Dans ce contexte, il a été jugé nécessaire d'informer et de sensibiliser les inspecteurs du travail sur les questions d'égalité des sexes afin d'améliorer les services qu'ils fournissent aux citoyens et de renforcer leur mission d'inspection, de conciliation et d'information, moyennant une formation spéciale conçue et mise en œuvre à cette fin par l'Institut de formation du Centre national de l'administration publique et des collectivités territoriales (EKDDA) en coopération avec notre Ministère, l'Ombudsman et le Secrétariat général pour l'égalité des sexes.

Plus précisément, un programme de formation spécial intitulé « Former les instructeurs des inspecteurs du travail sur les questions d'égalité des chances et d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi » a été conçu et mis en œuvre pour constituer des fonctionnaires-multiplicateurs spécialistes des mécanismes en matière d'égalité des sexes, d'emploi et d'inspection.

En 2014, neuf séminaires ont été organisés sur le thème « Former les inspecteurs du travail spécialistes des relations de travail et les fonctionnaires de la SEPE sur les questions d'égalité des sexes » (six séminaires à Athènes, deux à Thessalonique et un à Patras). Près de 200 inspecteurs du travail spécialistes des relations de travail ont participé activement à ces séminaires et achevé leur formation par un atelier de deux jours sur le thème « Prolongement de la formation des fonctionnaires de la SEPE sur les questions d'égalité des sexes ». Les séminaires ont débuté en 2014 et se sont achevés en 2015.

En outre, l'Ombudsman, organe chargé de promouvoir la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, a organisé et continue de planifier des actions d'information des citoyens et des organismes ayant une compétence commune (la SEPE, par exemple) sur le renversement de la charge de la preuve, la protection des travailleurs contre les rétorsions et, de manière générale, la protection prévue par la loi 3896/2010.

## ***Conclusion***

La Grèce est en conformité avec l'article 4§3 et l'article 20 de la Charte révisée puisqu'elle s'efforce, au travers de la législation décrite ci-dessus et des mesures adoptées, d'atteindre le résultat souhaité, à savoir une réduction progressive, jusqu'à son élimination totale, du phénomène de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes. La législation est pleinement conforme aux exigences de l'article 4§3 et de l'article 20 de la Charte révisée – l'égalité de rémunération est énoncée dans la Constitution et de façon plus spécifique dans des lois, tandis que le droit de recours devant une juridiction en cas de violation du principe de l'égalité de rémunération ainsi que le renversement de la charge de la preuve en faveur du salarié dans un procès pour violation du principe de l'égalité de traitement en général sont également prévus – et le Gouvernement grec a mis en œuvre les mesures exposées ci-dessus pour remédier au problème.

Les articles pertinents de la Charte révisée impliquant pour l'État une obligation de moyen plutôt qu'une obligation de résultat, le Gouvernement grec demande la reconnaissance des efforts effectivement déployés pour résorber le phénomène de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, en ce qui concerne la demande formulée par l'organisation réclamante d'une indemnisation par l'État grec au titre des frais de justice (voir chapitre V de la réclamation), directement versée à l'auteur de la réclamation, nous relevons que l'État défendeur n'a aucune obligation de la sorte, celle-ci n'étant pas prévue dans le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives. En tout état de cause, le montant réclamé est complètement arbitraire puisqu'il n'est ni justifié ni attesté par des documents joints. Dès lors, nous demandons que cette demande soit rejetée.

Compte tenu de toutes les considérations qui précèdent, nous estimons que la législation et la pratique du Gouvernement grec sur la question considérée sont conformes avec les obligations contractées par notre pays pour mettre en œuvre les dispositions susmentionnées de la Charte révisée, et nous demandons que les allégations de l'organisation réclamante tirées d'une violation de l'article 4§3, de l'article 20 et de l'article E de la Charte révisée soient déclarées non fondées.

**LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE**

**ANDREAS NEFELOUDIS**