

Janvier 2026

Charte sociale européenne (révisée)

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2025

ARMENIE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer en droit sur la conformité des situations nationales des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Une présentation de ce traité ainsi que des observations interprétatives formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.¹

La Charte sociale européenne (révisée) a été ratifiée par l'Arménie le 21 janvier 2004. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 18e rapport sur l'application de ce traité était fixé au 31 décembre 2024 et l'Arménie l'a présenté le 13 février 2025. Le 12 juin 2025, une lettre a été envoyée au Gouvernement lui demandant des informations supplémentaires sur les articles 2§1, 3§1, 5 et 6§1. Le Gouvernement a transmis sa réponse le 22 juillet 2025.

Le présent chapitre relatif à l'Arménie concerne 8 situations et comporte :

- 0 conclusion de conformité
- 8 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 3§1, 4§3, 5, 6§1, 6§2, 6§4, 20

Le prochain rapport de l'Arménie devra être soumis le 31 décembre 2026.

¹Les conclusions ainsi que les rapports des Etats peuvent être consultés via le site internet du Conseil de l'Europe (www.coe.int/socialcharter/FR).

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Arménie et dans les commentaires de l'ONG Disability Rights Agenda.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 2§1 de la Charte (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions relevant du groupe thématique n° 1).

Par conséquent, l'appréciation du Comité portera sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Mesures visant à garantir des horaires de travail raisonnables

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les éventuelles professions pour lesquelles la durée hebdomadaire de travail peut atteindre ou dépasser 60 heures, conformément à la loi, aux conventions collectives ou à d'autres moyens, notamment des informations sur le nombre exact d'heures hebdomadaires effectuées par les personnes concernées, ainsi que des informations sur toutes les mesures prévues pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs qui font plus de 60 heures.

En réponse, le rapport indique que la durée maximale hebdomadaire de travail, y compris les heures supplémentaires, ne peut excéder 12 heures par jour et 48 heures par semaine. La durée du temps de travail de certaines catégories de personnels (les travailleurs des établissements de santé travaillant en équipes dans le cadre d'un service continu, de l'assistance publique, des services de garderie pour enfants, des services spécialisés dans les communications, compagnies spécialisées dans la fourniture d'énergie, de gaz et de chauffage, des services de communication spécialisés ainsi que des services d'intervention en cas d'accidents) peut être portée à 24 heures. La durée moyenne du temps de travail hebdomadaire de ces travailleurs ne peut toutefois pas dépasser 48 heures et la période de repos accordée entre les périodes de travail ne peut pas être inférieure à 24 heures. Le rapport fournit une liste de professions pour lesquelles la journée de travail peut être étendue à 24 heures (principalement celles qui comportent un service d'astreinte, notamment les électrotechniciens, les ingénieurs en communication, les techniciens de maintenance de locomotives, les travailleurs dans les maisons de repos, les gardiens, les conducteurs, les répartiteurs de trafic, les services de réparation d'urgence du gaz, les opérateurs de machines des unités hydroélectriques, les éleveurs et d'autres encore).

Le rapport précise en outre que les modifications du temps de travail et du temps de repos sont définies par le règlement intérieur de l'employeur et que l'organisation des horaires de travail doit être approuvée par ce dernier ; lorsqu'une convention collective le prévoit, ils doivent être convenus avec l'organe de direction qui a signé la convention collective. Les modifications des horaires de travail doivent être communiquées au travailleur au plus tard une semaine avant leur entrée en vigueur. Il est interdit de demander au travailleur d'effectuer deux périodes d'astreinte consécutives.

Le rapport indique également que la durée des heures supplémentaires pour les personnes employées dans les services de secours ne doit pas dépasser 300 heures par an. Dans les situations d'urgence, ces personnes sont autorisées à effectuer des heures supplémentaires, dans la limite de 12 heures par jour. Dans ce cas, la durée du service journalier, y compris les heures supplémentaires, ne doit pas dépasser 20 heures.

Le rapport indique le temps de repos et précise que le temps de repos hebdomadaire ininterrompu doit être de 35 heures minimum. Le rapport fournit également des informations sur l'obligation de garantir des conditions de travail sûres à chaque travailleur.

Le Comité note que, dans certains secteurs et dans des circonstances exceptionnelles, les travailleurs exerçant des fonctions spécifiques peuvent être autorisés à dépasser la limite de 16 heures de travail journalières ou la limite de 60 heures de travail hebdomadaires pendant de brèves périodes, à condition toutefois que certaines garanties soient mises en place (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur la durée maximale de travail). Ainsi qu'il ressort du rapport, le Comité note que, principalement dans des circonstances exceptionnelles et dans certains secteurs et pour certains travaux spécifiques, les personnes peuvent travailler pendant 24 heures. Toutefois, la liste comprend également les personnes travaillant dans des maisons de repos, les opérateurs sur machines, les techniciens en électricité et d'autres travailleurs exerçant dans des situations autres que des situations d'urgence. Le Comité considère que la liste est trop large et qu'il n'existe pas de limitations de ce temps de travail à des fonctions spécifiques ou à des situations d'urgence spécifiques ; la situation de l'Arménie n'est donc pas conforme à l'article 2§1 de la Charte, au motif que la durée du temps de travail journalier de certaines catégories de travailleurs dans de nombreux secteurs peut être portée à 24 heures.

Durée de travail des gens de mer

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le nombre d'heures de travail hebdomadaires effectuées par les gens de mer.

Le rapport indique que l'Arménie est un pays enclavé. Toutefois, la durée du temps de travail hebdomadaire de 48 heures s'applique également aux navires battant pavillon arménien ou portant les armoiries de l'Arménie.

Le Comité note que, pour que la situation soit conforme à la Charte, les gens de mer peuvent être autorisés à travailler au maximum 14 heures sur une journée de 24 heures et 72 heures sur une période de sept jours. La période de référence maximale autorisée est d'un an. Des périodes de repos suffisantes doivent être prévues. Les employeurs tiennent des registres des heures travaillées par les gens de mer afin de permettre aux autorités compétentes de contrôler la durée du temps de travail (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur la durée de travail des gens de mer).

Droit et pratique concernant les périodes d'astreinte

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont les périodes d'inactivité durant l'astreinte sont traitées en termes de temps de travail ou de repos, dans le droit et dans la pratique.

En réponse, le rapport indique que selon l'article 149 du Code du travail, afin d'assurer la discipline sur le lieu de travail au sein de l'entreprise ou l'exécution de travaux urgents dans des cas particuliers, l'employeur peut demander au salarié d'effectuer des tâches sur son lieu de travail ou à domicile, à la fin de sa journée de travail ou pendant les jours fériés, chômés ou de congé, au maximum une fois par mois et, avec le consentement du travailleur, au maximum une fois par semaine (voir aussi Conclusions 2022). Le temps passé en service d'astreinte dans les locaux de l'entreprise doit être considéré comme du temps de travail et, à domicile, comme au moins la moitié du temps de travail.

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que si un travailleur est d'astreinte dans les locaux de l'employeur, l'intégralité de son salaire lui est versé et que si le travailleur est d'astreinte à son domicile, à tout le moins la moitié de son salaire lui est versé. Si le service d'astreinte dépasse les heures de travail établies, un temps de repos de la même durée peut être ajouté aux congés annuels ou être payé comme heures supplémentaires.

Le Comité note qu'en ce qui concerne les périodes d'inactivité durant l'astreinte, pendant lesquelles aucun travail n'est effectué et où le travailleur reste à son domicile ou se trouve ailleurs que sur le lieu de travail, ces périodes ne doivent en aucun cas être considérées

comme des périodes de repos dans leur totalité. Cependant, deux situations doivent être examinées. La première est celle d'un travailleur qui est d'astreinte ailleurs que sur le lieu de travail (à son domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui doit intervenir immédiatement ou très rapidement et régulièrement au service de l'employeur, faute de quoi les conséquences seront graves. Ces périodes d'astreinte, y compris lorsqu'aucun travail effectif n'est accompli (période d'inactivité durant l'astreinte), doivent être qualifiées de temps de travail dans leur totalité et rémunérées en conséquence pour que la situation soit conforme à la Charte. La deuxième situation concerne un travailleur qui n'est pas présent sur le lieu de travail (à son domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui dispose d'un certain degré de liberté pour organiser son temps libre et d'un certain laps de temps pour réagir en cas d'appel (c'est-à-dire qu'il n'est pas tenu d'intervenir immédiatement ou très rapidement ou régulièrement au service de l'employeur). Dans ces circonstances, les périodes d'inactivité durant l'astreinte ne constituent ni du temps de travail à part entière ni de véritables périodes de repos. Dans de tels cas, la situation peut être considérée comme étant conforme à la Charte si le travailleur touche une indemnité raisonnable. Le Comité appréciera au cas par cas le caractère raisonnable de la nature et du niveau de cette indemnisation et tiendra compte de circonstances telles que la nature des tâches incombant au travailleur, le degré de restriction imposé et d'autres paramètres (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur les périodes d'astreinte).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée du temps de travail journalier de certaines catégories de travailleurs dans de nombreux secteurs peut être portée à 24 heures.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 1 - Sécurité, santé et milieu du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Arménie, dans les observations de la Confédération des syndicats arméniens et dans les observations du gouvernement y afférentes, ainsi que dans les observations de l'ONG *Disability Rights Agenda*.

Le Comité rappelle que, dans le cadre du présent cycle d'examen, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 3§1 de la Charte (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions pertinentes du groupe thématique n° 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Le Comité a demandé des informations sur le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents, notamment en ce qui concerne : i) l'économie à la demande et l'économie des plateformes ; ii) le télétravail ; iii) les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées ; iv) les emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail ; v) les emplois affectés par les risques liés au changement climatique.

Politiques générales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents

Le Comité rappelle que les nouvelles technologies, les contraintes d'ordre organisationnel et les exigences psychologiques favorisent l'émergence de facteurs de risque psychosociaux qui peuvent être à l'origine de stress, d'agressions, de violence et de harcèlement dans le travail. En ce qui concerne l'article 3§1 de la Charte, le Comité tient compte du stress, des agressions, de la violence et du harcèlement dans le travail lorsqu'il est amené à examiner si les politiques sont régulièrement évaluées ou revues à la lumière des risques nouvellement apparus. Les États parties doivent mener des activités en matière de recherche, de connaissance et de communication consacrées aux risques psychosociaux (Observation interprétative de l'article 3§1 de la Charte, Conclusions 2013 et 2017).

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (2021) dans laquelle il notait que le rapport du gouvernement ne fournissait pas d'informations adéquates sur la politique législative arménienne en matière de risques spécifiques émergents ou relativement nouveaux pour la santé et la sécurité auxquels les travailleurs sont exposés dans des environnements de travail en constante évolution, notamment en ce qui concerne le stress lié au travail et les risques psycho-émotionnels dans l'environnement de travail. Le Comité a demandé que le prochain rapport fournisse des informations complètes sur le contenu et la mise en œuvre de la politique nationale en matière de santé et de sécurité au travail en ce qui concerne les nouveaux risques spécifiques pour la santé et la sécurité, tels que ceux concernant les nouvelles formes de professions qui impliquent une exposition au risque supposée ou acceptée, celles qui impliquent une attention intense du travailleur ou l'attente de performances élevées ou d'un rendement ou d'une productivité croissants, et celles liées à des situations de stress ou de traumatisme nouvelles ou récurrentes au travail, ainsi que celles liées au travail à domicile.

Le rapport donne un aperçu détaillé des dispositions du Code du travail relatives à la santé et à la sécurité au travail de façon générale. Il indique que l'employeur est tenu d'identifier et d'évaluer les risques pour la sécurité et la santé des salariés, et de mettre en œuvre des mesures de prévention et de surveillance. Les changements ayant une incidence sur la sécurité au travail (par exemple l'application de nouvelles technologies ou de nouveaux processus de travail) et les évolutions externes (par exemple, les modifications législatives) doivent être évalués et des mesures préventives mises en œuvre, avec la participation des

salariés de l'organisation concernée, de leurs représentants et des représentants du comité pour la sécurité et la santé au travail. Le rapport fournit également des informations sur les plans d'action et le programme de formation des agents publics visant à assurer une action organisée et coordonnée en cas d'état d'urgence ou de guerre.

Le Comité prend note des informations fournies par la Confédération des syndicats arméniens concernant l'absence de stratégie ou de plan d'action national unifié en matière de sécurité et de santé au travail (voir Conclusion 2021 à ce sujet), qui, de l'avis de la Confédération, se traduit par une mise en œuvre fragmentée et une protection inégale entre les secteurs, en particulier dans les métiers à haut risque. La Confédération des syndicats arméniens souligne également l'absence de document légal consolidé fixant des normes minimales en matière de sécurité et de santé au travail pour tous les secteurs. En outre, le Comité prend note des informations relatives à l'absence de cadres institutionnels pour la coopération entre les syndicats, les employeurs et les organismes publics qui, selon la Confédération, nuit à la transparence et la répartition des responsabilités en matière de sécurité au travail.

En réponse aux observations de la Confédération des syndicats arméniens concernant l'article 3, le gouvernement indique que l'annexe 2 de la feuille de route pour la mise en œuvre de l'accord de partenariat global et renforcé entre l'Arménie et l'Union européenne ainsi que la Communauté européenne de l'énergie atomique prévoit un certain nombre de mesures qui seront mises en œuvre dans le domaine de la protection de la santé et de la sécurité au travail, afin de rendre la législation de l'Arménie conforme à ses obligations internationales.

En outre, le Comité prend note des observations présentées par l'ONG *Disability Rights Agenda* qui souligne l'absence d'une politique nationale en matière de santé et de sécurité au travail intégrant des mesures de protection spécifiques pour les travailleurs en situation de handicap, et le fait que le Code du travail et les règlements connexes n'imposent pas aux employeurs d'adapter les procédures de sécurité aux besoins des travailleurs présentant différents types de handicap. Selon l'ONG, l'absence de rampes d'accès, de toilettes accessibles, d'équipements adaptés et de cheminements sûrs expose les travailleurs en situation de handicap à des risques disproportionnés par rapport aux autres salariés. De plus, les normes d'accessibilité ne sont pas prises en compte lors des inspections menées par l'Inspection de la santé et du travail. L'ONG *Disability Rights Agenda* indique également que les plans d'urgence, les consignes de sécurité et la signalisation des dangers sont rarement disponibles dans des formats accessibles aux personnes en situation de handicap, les exposant ainsi à des risques. L'accessibilité des modes de communication d'urgence n'est en outre contrôlée ni par l'Inspection de la santé et du travail ni par d'autres organismes.

Économie à la demande et économie des plateformes

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que la législation du travail arménienne ne contient pas de dispositions spécifiquement applicables aux travailleurs de l'économie à la demande et de l'économie des plateformes.

Par conséquent, le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte, au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents concernant l'économie à la demande et l'économie des plateformes.

Télétravail

Le rapport indique que le travail à distance n'était auparavant autorisé que durant les périodes d'état d'urgence. Toutefois, le Code du travail (article 106(1)) modifié en 2023 permet désormais aux salariés d'effectuer un travail à distance en vertu d'un accord passé entre l'employeur et le salarié (quels que soient le régime de propriété ou la structure organisationnelle et juridique), sous réserve que la nature du travail permette sa réalisation à distance.

En cas de travail à distance, les exigences relatives aux normes de maintien de la santé et de la sécurité des employés ne s'appliquent pas à l'employeur, à l'exception de celles afférentes à la mise à disposition d'équipements de protection individuelle pour assurer la sécurité des travailleurs. En outre, conformément au droit du travail arménien, le fait d'effectuer un travail à distance ne saurait justifier la restriction des droits des travailleurs.

Le rapport indique également qu'en vertu de l'article 98 du Code du travail, les réglementations relatives à la santé et à la sécurité s'appliquent également aux travailleurs à domicile, c'est-à-dire aux personnes qui, selon les termes de leur contrat de travail, effectuent un travail à domicile avec le matériel, les outils et les équipements fournis soit par l'employeur, soit par le salarié.

Le Comité note que le rapport ne fournit pas d'informations adéquates concernant les questions soulevées dans la question ciblée.

Le Comité renvoie à son observation interprétative relative au télétravail (voir Conclusion concernant l'article 3§3), qui prévoit notamment que les États parties doivent prendre des mesures pour veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines à leurs télétravailleurs, y compris à donner des informations et à offrir des formations aux télétravailleurs sur l'ergonomie, la prévention des risques psychosociaux (par exemple, l'isolement, le stress, la cyberintimidation, les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, notamment en lien avec la déconnexion numérique, et la surveillance numérique), et la procédure de signalement.

Par conséquent, le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents concernant le télétravail.

Emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées

Le rapport indique que les règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité au travail fixées dans le Code du travail et dans d'autres actes réglementaires s'appliquent à tous les travailleurs, y compris à ceux qui occupent des postes exigeant une attention soutenue ou des performances élevées.

Le rapport indique en outre que les mesures suivantes sont mises en œuvre en ce qui concerne ces emplois, au sein des structures du ministère de l'Administration territoriale et des Infrastructures : l'organisation de sessions de formation, la communication d'instructions avant de commencer le travail, l'exécution des tâches conformément aux documents et textes juridiques applicables, le contrôle des travaux finis et l'analyse des failles et des erreurs. L'article 27 de la loi sur les transports routiers prévoit l'obligation de disposer de deux conducteurs et d'accorder des périodes de repos pour les itinéraires interétatiques et interurbains qui dépassent la durée normale de travail des chauffeurs routiers.

Le Comité prend note des informations transmises par la Confédération des syndicats arméniens quant au fait que le cadre réglementaire arménien ne prévoit pas de garanties suffisantes concernant la fourniture, l'utilisation et la réglementation des équipements de protection individuelle (EPI) : il n'y a pas de liste exhaustive et contraignante des types d'EPI, ni de normes claires et uniformes régissant leur fourniture, leur entretien et leur utilisation appropriée dans différents secteurs, ce qui affecte particulièrement les professions à haut risque. En outre, la Confédération des syndicats arméniens observe que le cadre réglementaire ne prévoit pas de fondement juridique exhaustif et intersectoriel garantissant la présence de panneaux de sécurité et d'instructions d'urgence visibles et normalisés. Au lieu de cela, les obligations existantes se limitent principalement à des domaines spécifiques tels que le secteur du bâtiment et ne s'étendent pas à tous les types d'entreprises ou aux installations anciennes toujours en fonctionnement.

Emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail

Le rapport indique que les règles et normes relatives à la protection de la santé et de la sécurité au travail établies par le Code du travail et d'autres textes réglementaires s'appliquent à tous les travailleurs, y compris à ceux qui occupent des emplois impliquant des situations de stress ou de traumatisme au travail.

Le rapport précise que, concernant ces emplois, notamment dans le secteur de l'énergie (ex : électriciens) qui présente des risques d'électrocution, ou dans l'industrie minière (risques d'effondrements, d'émissions de gaz, etc.), il convient de faire expressément état des responsabilités dans les descriptifs de poste, d'organiser correctement le travail, de tenir compte des situations potentiellement dangereuses, de contrôler le respect des instructions en matière de sécurité au travail et de mettre en place des mesures de prévention. Avant tout recrutement à un poste impliquant des situations de traumatisme au travail, une causerie sécurité est menée afin d'atténuer les risques pour la vie et la santé des salariés, et des services de soutien psychologique sont disponibles. Le rapport fait également référence à l'article 3(2) du Code du travail qui interdit la violence et le harcèlement sexuel au travail. La définition de la violence englobe les atteintes physiques, psychologiques, sexuelles et économiques, ainsi que la mise en place d'une atmosphère hostile ou humiliante pour la personne concernée.

Emplois affectés par les risques liés au changement climatique

Le rapport indique que les dispositions relatives au droit à la sécurité et à la santé au travail liées aux risques pour la santé et la sécurité résultant du changement climatique figurent à l'article 153(3) du Code du travail, qui fixe la procédure d'octroi de pauses spéciales aux personnes travaillant sous des températures extrêmes. En pratique, des pauses spéciales doivent être accordées lorsque la température ambiante dépasse 40°C ou est inférieure à -10°C, ou dans d'autres conditions dangereuses entraînant une fatigue physique, psychique ou émotionnelle. Il en va de même dans les situations où il n'est pas possible (pour des raisons techniques ou autres) de réduire les risques professionnels à des niveaux considérés sans danger pour la santé conformément à la législation relative à la santé et à la sécurité au travail. Des pauses supplémentaires spéciales doivent être intégrées dans le temps de travail et la procédure de leur octroi doit être définie dans la réglementation interne, les horaires de travail, les conventions collectives ou les contrats de travail.

Le Comité rappelle sa jurisprudence au titre de l'article 3 en matière de protection contre les agents et substances dangereux (y compris l'amiante et les rayonnements ionisants) ainsi que contre la pollution de l'air (voir Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative sur l'article 3). En outre, le Comité prend note de la Résolution A/RES/76/300 de l'Assemblée générale des Nations Unies (28 juillet 2022) « Droit à un environnement propre, sain et durable ».

Le Comité note que le changement climatique a eu un impact croissant sur la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les secteurs concernés, avec un impact particulier sur les travailleurs des groupes vulnérables tels que les travailleurs migrants, les femmes, les personnes âgées, les personnes handicapées, les personnes souffrant de problèmes de santé préexistants et les jeunes. Comme l'a noté le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, les changements environnementaux rapides, causés par le changement climatique, font peser de nouveaux risques sur la santé et la sécurité des travailleurs et exacerbent ceux qui existent déjà (Observation générale n° 27 (2025) sur les droits économiques, sociaux et culturels et la dimension environnementale du développement durable, document de l'ONU E/C.12/GC/27, §51). Les risques liés au changement climatique comprennent, mais sans s'y limiter, la chaleur excessive, le rayonnement ultraviolet, les phénomènes météorologiques extrêmes (tels que les vagues de chaleur), la pollution des lieux de travail intérieurs et extérieurs, les maladies à transmission vectorielle et l'exposition aux produits chimiques. Ces phénomènes peuvent avoir de graves répercussions sur la santé

physique et mentale des travailleurs (Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique, Genève : Bureau international du Travail, 2024).

Les États doivent prendre des mesures pour identifier et évaluer les risques liés au changement climatique et adopter des mesures de prévention et de protection. Ces risques et leurs conséquences doivent être pris en compte dans le cadre de politiques, de réglementations et de conventions collectives appropriées. Une attention particulière doit être accordée aux travailleurs vulnérables, tels que les travailleurs migrants, les personnes exerçant un travail informel, les travailleurs jeunes et les travailleurs âgés, les femmes, les personnes handicapées et les personnes souffrant de problèmes de santé préexistants. Les États doivent contrôler efficacement l'application des normes relatives aux risques pour la sécurité et la santé liés au climat, notamment par le biais de mécanismes de surveillance appropriés, et doivent mener ces efforts en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les plans d'évaluation des risques et de prévention/protection devraient inclure des mesures visant à atténuer les effets du changement climatique sur la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs (par exemple, la fourniture d'équipements de protection individuelle, de vêtements appropriés, de protection solaire, d'hydratation, de ventilation, ainsi que l'introduction d'horaires de travail réduits ou flexibles et la fourniture d'un soutien en matière de santé mentale et d'autres services d'aide, le cas échéant).

Le Comité souligne en outre l'importance de fournir des conseils et une formation aux employeurs et aux travailleurs, ainsi que de mener des activités de sensibilisation, de collecter des données et de mener des recherches sur l'impact du changement climatique.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents concernant les types de travail suivants :

- l'économie à la demande et l'économie des plateformes;
- le télétravail.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Arménie.

Le Comité rappelle que, dans le cadre du présent cycle de suivi, les États ont été invités à répondre aux questions ciblées relatives à l'article 4, paragraphe 3, de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Notion de travail égal ou de valeur égale

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé si la notion de travail égal et de travail de valeur égale est définie par le droit interne ou la jurisprudence.

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 4, paragraphe 3, pour établir si un travail effectué est égal ou de valeur égale, il convient de tenir compte de facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, les exigences en matière d'éducation et de formation. Les structures de rémunération doivent permettre d'évaluer si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. La valeur du travail, c'est-à-dire la valeur d'un emploi aux fins de la détermination de la rémunération, doit être évaluée sur la base de critères objectifs et non discriminatoires, notamment les exigences en matière d'éducation, de formation professionnelle et de formation, les compétences, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail, indépendamment des différences dans les modalités de travail. Ces critères doivent être définis et appliqués de manière objective et non discriminatoire, en excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Le Comité considère que la notion de travail égal ou de valeur égale revêt une dimension qualitative et peut ne pas toujours être définie de façon satisfaisante, ce qui compromet la sécurité juridique. La notion de « travail de valeur égale » est au cœur du droit fondamental à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, car elle permet un large champ de comparaison et comprend le travail « égal », le « même » travail et le travail « similaire ». Elle englobe également le travail de nature différente et néanmoins de valeur égale.

Les États doivent donc s'efforcer de clarifier cette notion en droit interne si nécessaire, à travers la législation ou la jurisprudence (Pologne, article 4§3, Conclusions XV-2). Lorsque ni la loi ni la jurisprudence ne définissent ce qu'est un travail de valeur égale, il convient de prendre des mesures pour traduire le principe de l'égalité de rémunération en termes juridiques et lui donner pleinement effet en énonçant des critères qui permettent de donner une définition générale du travail de valeur égale.

Le Comité relève dans le rapport que le principe de rémunération égale des femmes et des hommes pour un travail équivalent est énoncé à l'article 178.2 du Code du travail, en vertu duquel les femmes et les hommes doivent percevoir une rémunération égale pour un travail égal ou pour un travail équivalent. En outre, aux termes de l'article 178.3, la rémunération inclut le salaire de base et tout complément de salaire versé par l'employeur au salarié pour le travail effectué pour lui (bonus, paiements supplémentaires, indemnités et primes calculés par rapport au salaire de base prescrit par le Code du travail, la loi ou tout autre texte juridique réglementaire, convention collective ou contrat de travail, ou texte juridique de l'employeur).

Le rapport ajoute que l'égalité des parties dans la relation de travail, quel que soit le genre, est l'un des principes fondamentaux du droit du travail (Code du travail, article 3.1.3).

Aux termes de l'article 6 de la loi sur l'égalité des droits et des chances pour les femmes et les hommes, toute discrimination directe et indirecte fondée sur le genre est interdite dans toutes les sphères de la vie publique. L'application d'une rémunération différente pour un travail identique ou un travail équivalent, toute modification de la rémunération (augmentation

ou réduction) ou toute dégradation des conditions de travail en raison du sexe constituent une forme de discrimination directe fondée sur le genre.

L'article 4.1 de la loi relative aux rémunérations (découlant des relations soumises aux principes de rémunération des personnes qui occupent des fonctions de l'État, telles que définies par la loi sur la fonction publique, des agents des institutions publiques en charge de l'exécution des programmes au sein des organes exécutifs républicains), définissent les grands principes de rémunération applicables aux personnes qui occupent des postes de l'État et de la fonction publique. L'article 4.1.5 de la loi relative aux rémunérations en particulier consacre les principes d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et qui requiert une expérience équivalente.

Dans sa conclusion précédente relative à l'article 4§3 (Conclusions 2022), le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que la législation prévoit l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un « travail égal » et pour un « travail équivalent » mais non pour un « travail de valeur égale ou comparable ». Le Comité a considéré que cette formulation était plus étroite que le principe de la Charte.

Le Comité relève en outre que, dans l'Observation qu'elle a rendue relative à la Convention n°100 (2024), le CEACR a constaté avec regret que le gouvernement n'avait pas saisi l'occasion offerte par la révision du Code du travail en septembre 2019 et en mai 2023 pour mettre l'article 178 du Code du travail pleinement en conformité avec le principe de la Convention selon lequel la notion de travail de *valeur* égale doit être incluse dans sa législation. Il tient à souligner une nouvelle fois que la notion de « travail de *valeur* égale » est au cœur du droit fondamental à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de *valeur* égale car elle permet un large champ de comparaison et comprend le travail « égal », le « même » travail et le travail « similaire », mais va au-delà en englobant le travail de nature entièrement différente et néanmoins de valeur égale.

Le Comité observe que ni la législation ni la jurisprudence n'énoncent de critères permettant de donner une définition de la notion de travail de valeur égale. Par conséquent, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 4§3 sur ce point.

Systèmes de classification des emplois et de rémunération

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport fournisse des informations sur les systèmes de classification des emplois et de rémunération qui reflètent le principe d'égalité salariale, y compris dans le secteur privé.

Le Comité considère que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La transparence contribue à identifier les préjugés et la discrimination fondés sur le sexe et facilite la prise de mesures correctives tant par les travailleurs que par les employeurs et leurs organisations, ainsi que par les autorités compétentes. À cet égard, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois doivent être encouragés et, lorsqu'ils sont utilisés, ils doivent s'appuyer sur des critères neutres en matière de genre n'entraînant aucune discrimination indirecte. De plus, ces systèmes doivent tenir compte des caractéristiques des postes en question plutôt que des caractéristiques personnelles des travailleurs (UWE c. Belgique, réclamation n° 124/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019). Lorsque des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre sont utilisés, ils permettent d'établir de manière effective un système de rémunération transparent et constituent un outil essentiel pour garantir l'absence de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Ils identifient les discriminations salariales indirectes liées à la sous-évaluation de certains emplois typiquement féminins. À cette fin, ils mesurent et comparent des emplois dont le contenu est différent, mais de valeur égale, soutenant ainsi le principe de l'égalité de rémunération.

Le Comité considère que les États parties doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir que des outils ou des méthodologies d'analyse sont disponibles et aisément accessibles pour soutenir et guider l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail et mettre en place des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre.

D'après le rapport, un nouveau système d'évaluation et de classification des postes dans la fonction publique, fondé sur de nouveaux critères, a été mis en place en 2018. La méthodologie d'évaluation, de classification, de dénomination des postes dans la fonction publique, de préparation des descriptions de poste pour ces emplois, de hiérarchie des postes dans le système général, de définition des droits et des obligations, de mise à jour de la liste des dénominations des postes ainsi que de définition des connaissances et compétences professionnelles requises pour un fonctionnaire (ci-après la « Méthodologie ») a été approuvée par le premier Vice-Premier Ministre dans la Décision n° 3-N du 11 janvier 2019. L'évaluation et la classification des postes de la fonction publique sur la base des nouveaux critères reposent sur les principes d'impersonnalité et d'impartialité. Elles se fondent sur les tâches à accomplir définies par les chartes qui régissent les subdivisions structurelles concernées et d'autres textes juridiques. À l'issue de l'étude et de l'analyse de ces tâches, il est procédé à l'évaluation et à la classification de chaque description de poste dans la fonction publique en la comparant à des descriptions de postes de niveaux correspondants au regard de cinq critères d'évaluation : responsabilité en matière d'organisation et de gestion du travail, pouvoir de décision, impact des activités, communication et représentation, et complexité des problématiques et de leurs solutions. L'évaluation globale d'un poste de la fonction publique est ainsi déterminée par le score total pour l'ensemble de ces critères.

S'agissant des systèmes de classification des emplois dans le secteur privé, le Comité relève dans le rapport que l'article 180.3 du Code du travail prévoit, en cas de recours à un système de qualification des emplois, que les mêmes critères soient applicables aux femmes comme aux hommes et que les dispositions adéquates devront être prises au moment de l'élaboration du système pour veiller à exclure toute discrimination fondée sur le genre.

En l'espèce, le Comité relève dans la Demande directe (CEACR) relative à la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération que le gouvernement indique qu'il n'existe pas de système d'évaluation des emplois dans le secteur privé. Le CEACR a attiré l'attention du gouvernement sur la possibilité de s'appuyer sur l'évaluation des emplois déjà entreprise dans le secteur public ; il l'a encouragé à prendre les mesures nécessaires, en concertation avec les partenaires sociaux, pour promouvoir l'adoption et l'utilisation de méthodes d'évaluation des emplois objectives dans le secteur privé et lui a demandé de fournir des informations sur toute mesure prise en la matière.

Le Comité considère qu'en l'absence de systèmes d'évaluation et de classification des emplois dans le secteur privé, rien ne garantit que des systèmes de rémunération transparents et neutres du point de vue du genre sont en place. La situation n'est par conséquent pas conforme à la Charte.

Mesures visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures existantes visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart salarial entre les sexes dans un délai raisonnable.

Le Comité considère que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire. Il rappelle ici sa précédente position selon laquelle la collecte de données en vue de l'adoption de mesures adéquates est essentielle pour promouvoir l'égalité des chances. En effet, il considère que lorsqu'il est connu qu'une certaine catégorie de personnes fait ou pourrait faire l'objet d'une discrimination, il est du devoir des autorités nationales de

recueillir des données pour mesurer l'ampleur du problème (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Grèce, réclamation n° 15/2003, décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, §27). La collecte et l'analyse de telles données (dans le respect de la vie privée et sans commettre d'abus) sont indispensables à la formulation d'une politique rationnelle (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Italie, réclamation n° 27/2004, décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2005, §23).

Le Comité considère que, pour garantir et promouvoir l'égalité salariale, il est essentiel de collecter des statistiques de qualité sur les salaires, ventilées par sexe, ainsi que des statistiques sur le nombre et le type de cas de discrimination salariale. Le recueil de ces données permet d'accroître globalement la transparence salariale et, en fin de compte, de mettre à jour les cas d'inégalité salariale et, partant, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est l'un des indicateurs les plus largement acceptés des différences salariales qui persistent entre les hommes et les femmes exerçant des fonctions équivalentes ou de même valeur. Outre l'écart de rémunération global (non ajusté et ajusté), le Comité prendra également en considération, le cas échéant, des données plus spécifiques sur l'écart de rémunération entre les sexes par secteurs, par professions, par âge, par niveau d'éducation, etc. (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, § 206).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables, en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, §53).

Le Comité estime que, lorsque les États n'ont pas démontré de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation équivaut à une violation de la Charte (UWE c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Le Comité a estimé que, lorsque les États ne démontrent pas de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation constitue une violation de la Charte (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

D'après le rapport, selon les données de la brochure statistique intitulée « Women and men of Armenia: 2023 » [Les femmes et les hommes en Arménie : 2023], l'écart en matière de participation des femmes et des hommes au marché du travail s'élevait à 32,3 % en 2022 et était particulièrement important dans le groupe d'âge des 25-34 ans (41 %), principalement en raison de l'implication des femmes dans les responsabilités familiales (grossesse, accouchement, garde d'enfants, etc.).

Le rapport indique que, d'après les statistiques, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est en grande partie dû au fait que les femmes travaillent principalement dans les secteurs de l'éducation et des soins de santé, tandis que les hommes sont majoritairement employés dans les secteurs du bâtiment et du transport, qui offrent des rémunérations plus élevées.

D'après le rapport, les indicateurs de salaires susmentionnés portent sur le salaire mensuel moyen et non sur le salaire horaire moyen, ce qui ne permet pas de tenir compte des raisons des différences de rémunération entre les femmes et les hommes. Le projet « Economic empowerment of women in South Caucasus » [autonomisation économique des femmes dans le Caucase du Sud] de l'ONU Femmes a calculé les indicateurs d'écart de rémunération entre les sexes, ajustés ou non, pour l'écart de salaire horaire entre les femmes et les hommes en fonction de facteurs individuels et professionnels. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes non ajusté ou non traité (c'est-à-dire calculé sans tenir compte des

caractéristiques individuelles dont, principalement, le niveau d'éducation) était de 23,1 % en Arménie en 2020 ; l'écart de rémunération ajusté entre les femmes et les hommes s'élevait quant à lui à 28,4 % cette année-là.

Le Comité considère que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Irlande, réclamation n° 132/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, §186). Il rappelle ici sa précédente position selon laquelle la collecte de données en vue de l'adoption de mesures adéquates est essentielle pour promouvoir l'égalité des chances. En effet, il considère que lorsqu'il est connu qu'une certaine catégorie de personnes fait ou pourrait faire l'objet d'une discrimination, il est du devoir des autorités nationales de recueillir des données pour mesurer l'ampleur du problème (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Grèce, réclamation n° 15/2003, décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, §27). La collecte et l'analyse de telles données (dans le respect de la vie privée et sans commettre d'abus) sont indispensables à la formulation d'une politique rationnelle (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Italie, réclamation n° 27/2004, décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2005, §23).

Le Comité conclut en conséquence que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif qu'aucun progrès mesurable dans la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération n'a été démontré.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Arménie n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte aux motifs que:

- la notion de travail de valeur égale n'est pas définie dans la loi ni dans la jurisprudence ;
- il n'existe pas de système d'évaluation ou de classification des emplois dans le secteur privé ;
- aucun progrès mesurable dans la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération n'a été démontré.

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Arménie, ainsi que des commentaires soumis par la Confédération des syndicats arméniens (CTUA) et la Confédération européenne des syndicats (CES).

Il rappelle qu'aux fins du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions relevant du groupe thématique n° 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Liberté syndicale positive

Dans sa question ciblée a), le Comité a demandé quelles mesures avaient été prises pour encourager ou renforcer la liberté positive d'association des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs (par exemple, l'économie à la demande).

En réponse, le rapport fournit des informations détaillées sur le droit syndical et le droit de former des syndicats et d'y adhérer pour protéger les intérêts des travailleurs, tels que garantis par la Constitution et par le Code du travail.

L'article 21 du Code du travail dispose qu'aux fins de la protection et de la représentation de leurs droits et intérêts, les employeurs et les salariés peuvent librement et volontairement adhérer à des syndicats et à des associations patronales ou en créer, conformément à la loi. En outre, l'article 13 de la loi « sur les syndicats » dispose qu'un syndicat est indépendant des organes de l'État, des organes de l'autonomie locale, des employeurs, des autres organisations et des partis, et qu'il n'est ni soumis à leur contrôle, ni tenu de leur rendre des comptes, sauf dans les cas prévus par la loi.

Selon le rapport, les travailleurs de l'économie à la demande, qui sont classés parmi les travailleurs indépendants, n'ont pas le droit d'adhérer à un syndicat en République d'Arménie, étant donné que selon l'article 6 de la loi « sur les syndicats », seuls les travailleurs qui ont conclu un contrat de travail avec l'employeur concerné et qui exercent leur activité sur le territoire de la République d'Arménie ou en dehors de celui-ci, y compris les ressortissants étrangers et les apatrides, peuvent devenir membres d'une organisation syndicale.

Selon les commentaires de la CTUA, le cadre juridique arménien n'étend pas les droits syndicaux aux travailleurs exerçant des formes d'emploi atypiques, de sorte que des milliers de travailleurs, comme les coursiers, les chauffeurs de covoiturage et d'autres, n'ont pas accès à la protection de base qu'offre la représentation collective.

Dans ses observations, la CES renvoie aux observations finales du Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies concernant le quatrième rapport périodique de l'Arménie (septembre 2024), dans lesquelles le Comité s'est dit préoccupé par les dispositions de la loi sur les syndicats qui empêchaient nombre de travailleurs d'exercer leur droit de créer des organisations syndicales et d'y adhérer. Ces dispositions concernent notamment les travailleurs qui exercent des formes non permanentes d'emploi, y compris les travailleurs indépendants et les travailleurs du secteur informel, qui représentent une part importante de la population active de l'Arménie.

Le Comité rappelle avoir précédemment considéré que les travailleurs concernés par les formes émergentes d'économie, comme l'économie à la demande ou l'économie des plateformes, qui étaient classés à tort comme indépendants, n'avaient pas accès aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale. Du fait de cette classification erronée, ces personnes étaient privées des droits et de la protection auxquels elles pouvaient prétendre en tant que travailleurs (voir par exemple, Conclusions 2022, article 4§1, Albanie).

Par conséquent, le Comité conclut que des mesures n'ont pas été prises pour encourager ou renforcer la liberté syndicale positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective

En réponse à la demande d'informations du Comité concernant les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective (question ciblée b)), le rapport indique qu'en vertu de l'article 27 du Code du travail, dans les relations collectives aux niveaux national, sectoriel et territorial, l'association patronale appropriée doit agir en tant que représentante des employeurs. Selon la loi relative aux organisations d'employeurs, le nombre d'employeurs requis pour constituer une organisation d'employeurs est le suivant :- au niveau national : plus de la moitié des organisations d'employeurs opérant au niveau du secteur ou du territoire ; - au niveau sectoriel : plus de la moitié des organisations d'employeurs opérant au niveau du secteur ; - au niveau territorial : la majorité des employeurs ou des organisations d'employeurs de différents secteurs d'une circonscription administrative.

Dans ses Conclusions 2022 (article 5, Arménie), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que le nombre minimum de membres requis pour constituer une organisation patronale était trop élevé et constituait dès lors un obstacle à la liberté d'association (voir aussi Conclusions 2018).

Le Comité note que les dispositions législatives qui l'ont conduit à conclure à une violation de l'article 5 de la Charte n'ont pas été modifiées entre-temps. Il réitère par conséquent sa conclusion selon laquelle le nombre minimum de membres requis pour constituer une organisation d'employeurs est trop élevé.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective. Il a, en particulier, demandé des informations sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires, et sur l'existence d'autres structures de représentation au niveau de l'entreprise, tels que les représentants élus des travailleurs (question ciblée c)).

Dans ses Conclusions 2022 (article 5, Arménie), le Comité a noté qu'en vertu de l'article 2 de la loi « sur les syndicats », les fédérations territoriales, sectorielles et nationales de syndicats intervenant en tant que parties aux conventions collectives devaient être des associations publiques dotées du statut d'association à but non lucratif et regrouper plus de la moitié des syndicats opérant sur un certain territoire, secteur ou au niveau national, et auxquelles devaient adhérer la majorité des salariés à leur niveau respectif, aux fins de la représentation de leurs droits et intérêts professionnels, économiques et sociaux dans le domaine de l'emploi et d'autres domaines connexes.

Le Comité a conclu, dans ses Conclusions 2022, que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que le nombre minimum de membres requis pour constituer un syndicat était trop élevé et constituait dès lors un obstacle à la liberté d'association (voir aussi Conclusions 2018).

Le Comité note que la disposition législative qui l'a conduit à conclure à une violation de l'article 5 de la Charte n'a pas été modifiée depuis. Il note également dans les observations de la CTUA que le seuil fixé pour reconnaître un syndicat comme étant un organe

représentatif, qui requiert actuellement une adhésion de plus de 50 % des salariés, représente un obstacle majeur pour le pluralisme syndical et le dialogue sectoriel.

Le Comité réitère par conséquent sa conclusion selon laquelle la situation n'est pas conforme à l'Article 5 au motif que le nombre minimum de membres requis pour constituer un syndicat est trop élevé.

S'agissant des syndicats minoritaires, le Comité note (Conclusions 2022, article 6§2 de la Charte) qu'un syndicat représentant plus de la moitié des salariés d'une entreprise est habilité à représenter tous les salariés, et que la convention collective négociée sur cette base s'applique à tous les salariés de cette entreprise. Un syndicat représentant moins de la moitié des salariés d'une entreprise ne peut négocier qu'au nom de ses propres membres. En l'absence de syndicat, les fonctions de représentation peuvent être transférées au syndicat régional ou sectoriel concerné. Lorsqu'il existe plus d'un syndicat dans une entreprise, un organe de représentation unifié peut être constitué afin de protéger les salariés dans les relations collectives du travail.

Le rapport ajoute qu'en vertu du Code du travail, lorsqu'aucun syndicat n'est présent dans une entreprise, l'assemblée du personnel peut déléguer les fonctions de représentation des salariés et la protection de leurs intérêts au syndicat sectoriel ou territorial concerné. Dans ce cas, l'assemblée du personnel élit un représentant qui prendra part à la négociation collective menée par l'employeur au sein de la délégation du syndicat sectoriel ou territorial.

S'agissant des représentants des salariés, le rapport indique que l'article 23 du Code du travail a été modifié en mai 2023 afin de promouvoir et de renforcer le rôle des syndicats et des représentants des salariés. Selon l'article 23 tel que modifié, en l'absence de syndicat dans l'entreprise, l'assemblée du personnel élit un ou plusieurs représentants qui prendront part à la négociation collective menée par l'employeur au sein de la délégation du syndicat sectoriel ou territorial. De plus, en vertu de l'article 56 du Code du travail, lorsqu'il existe plusieurs représentants des salariés dans une entreprise, la convention collective de l'entreprise doit être conclue entre l'organe de représentation unifié des salariés et l'employeur. Le syndicat qui représente moins de la moitié des salariés d'une entreprise négocie collectivement par le biais d'un organe de représentation unifié avec les autres représentants élus.

Droit syndical de la police et des forces armées

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si et dans quelle mesure le droit syndical était garanti aux membres de la police et des forces armées (question ciblée d)).

En réponse, le rapport indique qu'en vertu de l'article 39 de la loi de la République d'Arménie « sur les services de police », les policiers n'ont pas le droit d'être membres de syndicats. Le rapport ajoute qu'aux termes de l'article 8 de la loi de la République d'Arménie « sur le service militaire et le statut des militaires », les militaires n'ont pas le droit d'adhérer à des syndicats.

Selon le rapport, une modification visant à abroger cette disposition est en cours d'élaboration et figure dans le projet de loi de la République d'Arménie « modifiant et complétant la loi de la République d'Arménie sur le service militaire et le statut des militaires ».

Le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte, au motif que le droit syndical des membres de la police et des forces armées n'est pas garanti.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs que :

- des mesures n'ont pas été prises pour encourager ou renforcer la liberté syndicale positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs ;

- le nombre minimum de membres requis pour constituer une organisation d'employeurs est trop élevé ;
- le nombre minimum de membres requis pour constituer un syndicat est trop élevé ;
- le droit syndical des membres de la police et des forces armées n'est pas garanti.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Arménie et dans les commentaires de la Confédération des syndicats arméniens (CSA).

Le Comité rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§1 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe 1).

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2022), le Comité a estimé que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif que l'existence des organes consultatifs paritaires propres au secteur public n'est pas établie. L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées y compris la conclusion précédente de non-conformité relative aux questions ciblées.

Mesures visant à favoriser la consultation paritaire

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles étaient les mesures prises par le gouvernement pour favoriser la consultation paritaire.

Le rapport mentionne la convention collective conclue au niveau national entre le gouvernement et la Confédération des syndicats et l'Union des employeurs d'Arménie, le 5 octobre 2020, en vigueur jusqu'au 5 octobre 2023. Dans le cadre de cette convention collective, une commission tripartite impliquant les mêmes parties a été mise en place.

Selon les commentaires soumis par la CSA, l'Arménie ne dispose d'aucune réglementation contraignante définissant les règles de fonctionnement, les procédures de prise de décision ou les obligations de transparence de la Commission tripartite et cette dernière a cessé de fonctionner depuis la fin de la période de validité de la convention la plus récente, en octobre 2023. Selon le même rapport, la commission tripartite est souvent contournée par les autorités nationales lorsqu'elles adoptent des réglementations concernant les travailleurs, ce qui nuit au dialogue social.

En réponse, le gouvernement a précisé que la coopération avec les partenaires sociaux est en cours et qu'elle a été mise en œuvre même après le 5 octobre 2023. Parallèlement, depuis décembre 2024, des travaux sont en cours avec les partenaires sociaux pour conclure une nouvelle convention collective républicaine. En particulier, un groupe de travail composé de représentants des organismes publics concernés et des partenaires sociaux a été formé pour élaborer un projet de convention collective républicaine. Le projet élaboré a été approuvé par les partenaires sociaux et la signature de la convention collective républicaine est prévue dans un futur proche.

Selon le rapport, la coopération entre les parties dans le cadre de la convention collective a évolué en ce qui concerne la sécurité et la protection de la santé des travailleurs, les professions, le salaire et le niveau de vie des travailleurs, le marché du travail et l'emploi, ainsi que la sphère économique et sociale.

Le rapport indique que des modifications ont été apportées au Code du travail en 2023 afin d'élargir les pouvoirs des représentants des travailleurs et d'encourager les consultations paritaires du point de vue de l'organisation. En particulier, les employeurs sont désormais tenus de fournir aux représentants des travailleurs les conditions, installations et ressources nécessaires pour leur permettre d'exercer leurs pouvoirs, conformément à la convention collective ou selon un accord conclu entre les parties.

Le rapport indique également que les modifications apportées au Code du travail ont introduit l'obligation d'enregistrer les conventions collectives nationales, territoriales, par branche et par organisation auprès de l'organisme d'inspection de la santé et du travail en tant qu'autorité responsable de la supervision du droit du travail. Le gouvernement estime que ces règlements

favoriseraient la conclusion de conventions collectives et contribueraient, dans leurs cadres respectifs, à des consultations plus efficaces.

Le Comité réaffirme que la consultation paritaire devrait aussi couvrir le secteur public (Conclusions III (1973), Danemark, Allemagne, Norvège, Suède ; Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie, Réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, par. 107). Il rappelle que dans sa précédente conclusion sur cet article (2022), il avait conclu que la situation de l'Arménie n'était pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif que l'existence d'organes consultatifs paritaires propres au secteur public n'avait pas été établie. Dans ces mêmes conclusions, le Comité avait réitéré sa demande d'information sur le point de savoir s'il existait des instances consultatives propres au secteur public et, dans l'affirmative, quels étaient leurs modes de fonctionnement et leur structure.

Le Comité constate que le présent rapport ne contient aucune information sur l'existence d'organes de consultation paritaire dans le secteur public. En réponse à la demande d'informations du Comité sur l'existence d'organes consultatifs spécifiques dans le secteur public, le gouvernement se réfère en termes généraux à la Commission tripartite républicaine, qui sera formée après la signature de la nouvelle convention collective républicaine. Selon une autre source consultée par le Comité, l'efficacité du dialogue social en Arménie varie considérablement d'un secteur à l'autre, le secteur des institutions publiques ne disposant pas de partenaires sociaux clairement définis (Enhancing social dialogue for the implementation of social justice and decent work policies across the Eastern Partnership countries, EaP CSF Working Group paper, avril 2025).

Le Comité conclut, dans l'attente de la signature d'un nouvel accord tripartite, aucune commission tripartite n'est formellement en place depuis octobre 2023. En outre, il ressort du rapport qu'il n'existe à l'heure actuelle aucun organe consultatif chargé de promouvoir le dialogue social entre employeurs et employés dans le secteur public.

Compte tenu de ce qui précède, le Comité estime que la situation en Arménie n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte, au motif qu'il n'a pas été établi que des organes consultatifs paritaires existent dans le secteur public et que la consultation paritaire ait été suffisamment favorisée au sein de la Commission tripartite.

Questions d'intérêt commun ayant fait l'objet de consultations paritaires et d'accords

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles questions d'intérêt commun avaient fait l'objet d'une consultation paritaire au cours des cinq dernières années, quels accords avaient été adoptés à la suite de ces discussions et de quelle manière ces accords avaient été mis en œuvre.

Le rapport indique qu'en vertu de la convention collective nationale, les projets de lois relatives au travail et les projets de textes juridiques réglementaires revêtant une importance significative pour la protection des droits liés au travail et des intérêts des employeurs et des travailleurs - à l'exception des projets nécessitant des décisions urgentes - sont soumis à la commission tripartite pour avis avant d'être adoptés par l'organe compétent.

En particulier, la commission tripartite a été consultée et les avis exprimés ont été pris en compte sur un projet de loi modifiant et complétant le Code du travail, sur la loi relative à l'enseignement supérieur et l'enseignement professionnel postuniversitaire, et sur une loi relative à l'assurance maladie globale.

Le rapport indique en outre que toutes les modifications apportées au Code du travail de 2020 à 2024 ont été périodiquement examinées sous forme de projet avec les organisations compétentes, notamment la Confédération des syndicats et le Syndicat des employeurs. Ces organisations ont été invitées à des réunions de travail et à des discussions sur les droits et les intérêts des travailleurs et des employeurs, y compris sur des questions relatives à la coopération avec l'OIT, et ont également été consultées et ont contribué à la rédaction des rapports et des réponses aux questionnaires à soumettre à l'OIT. Le Comité note, entre autres,

que le 7 février 2025, une discussion à haut niveau sur les programmes de travaux publics a été organisée par l'OIT en collaboration avec le ministère du Travail et des Affaires sociales de la République d'Arménie. Cette manifestation a réuni des décideurs, des partenaires sociaux et des experts internationaux pour étudier certaines stratégies visant à élargir les possibilités d'emploi en Arménie.

Consultation paritaire sur la transition numérique et la transition verte

Dans une question ciblée, le Comité a demandé s'il y avait eu une consultation paritaire sur des sujets liés (i) à la transition numérique, ou (ii) à la transition verte.

Transition numérique

Selon le rapport, une série de projets de lois adoptés en 2024 a été discutée avec les organisations de travailleurs et d'employeurs. Les projets de loi prévoient l'introduction d'un système numérique pour les contrats de travail dans les secteurs public et privé, afin d'améliorer la protection des droits liés au travail des salariés.

En outre, des projets de loi sur la cybersécurité, l'information publique et l'élaboration et l'introduction d'une politique « Cloud First » ont été publiés sur le site internet unifié pour la publication des projets de textes juridiques en vue d'un débat public. Des débats publics sur les projets de loi ont également eu lieu au ministère de l'Industrie des technologies de pointe, avec la participation des organismes intéressés.

Transition verte

Dans le cadre du programme régional « L'UE pour l'environnement », un certain nombre de réunions nationales et régionales ont été organisées au cours de la période 2019-2024 sur l'économie verte, la croissance verte, l'économie circulaire, les solutions vertes pour des entreprises durables, avec la participation de représentants des secteurs public et privé. Des cours en ligne intitulés « Économie verte pour l'Arménie » et « Transition verte dans les pays du Partenariat oriental » ont également été développés dans le cadre de ce programme.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que:

- la consultation paritaire est suffisamment favorisée ;
- des organes consultatifs paritaires existent dans le secteur public.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Arménie et dans les commentaires transmis par la Confédération des syndicats arméniens (CTUA).

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§2 de la Charte (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe 1).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a estimé que la situation de l'Arménie n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte, au motif que la promotion de la négociation collective était insuffisante (Conclusions 2022). Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

Coordination de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont la négociation collective était coordonnée entre les différents niveaux de négociation. L'objectif était d'obtenir des précisions sur des facteurs tels que les clauses *erga omnes* et d'autres mécanismes d'extension des conventions collectives, ainsi que sur le principe de faveur et sur la possibilité plus ou moins grande que des accords adoptés au niveau local ou par l'employeur dérogent à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.

En ce qui concerne les clauses *erga omnes* et autres mécanismes d'extension, le rapport indique que la négociation collective est régie par le Code du travail et la loi sur les syndicats. Si un syndicat représente plus de la moitié du personnel d'une organisation, il a le droit de représenter l'ensemble du personnel dans les relations de travail collectives. S'il en représente moins de la moitié, il ne peut agir qu'au nom de ses membres. Les conventions collectives nationales, sectorielles et territoriales s'appliquent aux travailleurs dont l'employeur est affilié à l'association patronale qui a conclu la convention. Les conventions collectives sont en vigueur pour une durée maximale de trois ans et peuvent être prolongées de trois années supplémentaires.

En ce qui concerne le principe de faveur, le rapport indique que les conventions collectives et les contrats de travail ne doivent pas affaiblir les conditions d'emploi prévues par la loi.

Le principe de faveur établit une hiérarchie entre les normes juridiques et entre les conventions collectives conclues aux différents niveaux. En application de ce principe, il est généralement admis que les conventions collectives ne peuvent pas affaiblir la protection conférée par la législation et que les négociations collectives d'un niveau inférieur peuvent seulement améliorer les conditions énoncées dans les conventions collectives d'un niveau supérieur. Le principe de faveur a pour but de garantir un socle minimum de droits aux travailleurs.

Le Comité considère que le principe de faveur est un élément essentiel du bon fonctionnement d'un système de négociation collective au sens de l'article 6§2 de la Charte, au même titre que d'autres caractéristiques présentes dans le droit et la pratique des États parties, comme le recours à des clauses *erga omnes* et à des mécanismes d'extension. Ces caractéristiques sont généralement communes aux systèmes de négociation sectorielle étoffés, qui offrent une large couverture et sont souvent associés à une meilleure protection du travail.

Parallèlement, le Comité note que certains États parties prévoient la possibilité de s'écarter des conventions collectives de niveau supérieur en recourant à des clauses d'exclusion, de sauvegarde ou de dérogation. Il scrute de près ce type de clauses, en se fondant sur les exigences de l'article G de la Charte. Par principe, il estime que leur utilisation doit être

strictement encadrée et librement acceptée et que les droits fondamentaux doivent toujours être protégés. En tout état de cause, les dérogations ne doivent pas devenir un moyen d'affaiblir systématiquement la protection du travail.

Promotion de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les obstacles qui entravent la négociation collective à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie (par exemple la décentralisation de la négociation collective). Il a également demandé à être informé des mesures prises ou prévues pour surmonter ces obstacles, de leur calendrier et des résultats attendus ou obtenus.

Le rapport souligne que plusieurs éléments, notamment le manque de cadre législatif, peuvent entraver la négociation collective. Toutefois, des modifications apportées au Code du travail le 3 mai 2023 ont introduit plusieurs mesures visant à améliorer le processus de négociation. Ces mesures ont notamment pour effet de renforcer le droit des représentants des salariés à soumettre des propositions sur les conditions de travail et à contester les décisions de l'employeur par voie judiciaire. L'employeur est désormais tenu de fournir aux représentants les conditions, installations et équipements nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. Les modifications susmentionnées obligent par ailleurs l'employeur à répondre aux demandes de négociation collective dans un délai déterminé ; s'il ne le fait pas, cela peut constituer un motif d'action collective. L'Inspection de la santé et du travail, qui veille au respect de la législation du travail, est chargée d'enregistrer les conventions collectives conclues aux niveaux national, sectoriel, territorial et de l'entreprise.

Dans ses commentaires, la CTUA décrit une série d'obstacles juridiques, institutionnels et pratiques aux droits syndicaux, notamment en matière de négociation collective. Elle indique notamment que le seuil de plus de 50 % de salariés qui est exigé pour reconnaître un syndicat comme instance représentative habilitée à mener des négociations collectives est difficile à atteindre sur de nombreux lieux de travail, notamment en raison de la crainte de représailles de l'employeur ou de l'apathie des salariés. S'agissant des modifications du Code du travail évoquées par le gouvernement, la CTUA note que même si un délai leur est accordé pour exprimer leur position sur une proposition de négociation collective, les syndicats ne sont pas suffisamment outillés pour inviter les employeurs à négocier, dans la mesure où la législation ne prévoit aucun moyen effectif de surmonter un éventuel refus de ces derniers. L'employeur peut ainsi éviter toute implication réelle en refusant purement et simplement de participer au processus de négociation – une pratique qui, selon la CTUA, est courante en Arménie. La confédération indique également que les négociations sectorielles et nationales sont pratiquement inexistantes dans la pratique, notamment en raison de la faiblesse des partenaires sociaux.

Le Comité note qu'une couverture conventionnelle élevée et stable est généralement associée à des systèmes de négociation collective fondés sur des accords multi-employeurs, principalement sectoriels (voir, entre autres, OCDE, *Membership of unions and employers' organisations, and bargaining coverage: Standing, but losing ground*, Note de synthèse de l'OCDE, 2025). Il relève dans les informations disponibles que le système de négociation en Arménie repose principalement sur les entreprises, qu'il se caractérise par une couverture conventionnelle relativement faible et qu'il est dépourvu de véritables mécanismes de coordination. Le rapport contient des informations très limitées sur l'application concrète des dispositions légales ou sur les mesures prises pour promouvoir la négociation collective conformément à l'article 6§2 de la Charte. Le Comité rappelle qu'il a adopté plusieurs conclusions de non-conformité à l'article 6§2 de la Charte au sujet de la situation de l'Arménie, qui étaient motivées par l'absence d'informations suffisantes sur le fonctionnement des négociations collectives dans la loi et dans la pratique (Conclusions 2010, 2014, 2018, 2022).

Le Comité ne constate par exemple aucune amélioration à la suite des modifications législatives invoquées par le gouvernement, qui obligent les employeurs à faire connaître leur

position sur une proposition syndicale de négociation collective. À cet égard, il rappelle que toute négociation collective implique que les partenaires sociaux engagent des négociations sincères et constructives en vue de parvenir à un accord (Conclusions 2022, Roumanie). Il renvoie également à son appréciation au titre de l'article 5 de la Charte pour l'Arménie, à l'issue de laquelle il a conclu à la non-conformité de la situation, au motif que le nombre minimum de membres requis pour constituer une organisation d'employeurs, mais aussi un syndicat, est trop élevé.

En conséquence, le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte, au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante.

Travailleurs indépendants

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés.

Le rapport indique que des travaux sont en cours pour modifier la loi sur les syndicats afin de remédier à la situation des travailleurs indépendants en matière de négociation collective.

Le Comité rappelle que les mutations rapides et profondes du monde du travail conduisent à une prolifération d'accords contractuels conçus pour éviter toute relation d'emploi et pour reporter le risque sur l'exécutant. Il en résulte qu'un nombre croissant de travailleurs qui dépendent de facto d'un ou de plusieurs employeurs de main-d'œuvre ne relèvent plus de la définition traditionnelle du salarié (*Irish Congress of Trade Unions (ICTU) c. Irlande*, réclamation n° 123/2016, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2018, § 37). Pour déterminer le type de négociation collective protégé par la Charte, il ne suffit pas de s'appuyer sur la distinction entre salarié et travailleur indépendant, le critère décisif étant plutôt de savoir s'il existe un rapport de force déséquilibré entre le travailleur et la personne à qui il fournit son travail. Lorsque les fournisseurs de main-d'œuvre n'ont pas d'influence substantielle sur le contenu des conditions contractuelles, ils doivent avoir la possibilité d'améliorer ce déséquilibre par la négociation collective (*ICTU c. Irlande*, § 38).

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés, ait été suffisamment promu.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte pour les motifs suivants :

- la promotion de la négociation collective est insuffisante ;
- il n'est pas établi que le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés, ait été suffisamment promu.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Arménie, ainsi que dans les commentaires transmis par la Confédération des syndicats arméniens (CTUA) et la Confédération européenne des syndicats (CES).

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§4 de la Charte (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe 1).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2022), le Comité a considéré que la situation de l'Arménie n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que la police était privée du droit de grève et que les restrictions au droit de grève dans certains secteurs allaient au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

Interdiction du droit de grève

Dans les questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs dans lesquels le droit de grève est interdit et de donner des détails sur les règles pertinentes et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

L'article 75(1) du Code du travail de 2004 interdit de faire grève à la police, aux forces armées, aux services de sécurité, aux services centralisés de fourniture d'électricité, aux services de fourniture de chauffage et de gaz et aux services d'aide médicale d'urgence. Cette interdiction est confirmée dans la loi portant spécifiquement sur ces services publics (article 39(1) de la loi sur le service dans la police, article 43(1) de la loi sur le service dans les organes de sécurité nationale, article 8(1) de la loi sur le service militaire et le statut des militaires).

Compte tenu de l'article G de la Charte révisée, des restrictions pourront affecter le droit de grève de certaines catégories de fonctionnaires, y compris des membres de la police et des forces armées, des juges et des hauts fonctionnaires (*Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande*, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, § 113, citant les Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4).

Les restrictions du droit de grève imposées à certaines catégories de fonctionnaires, notamment ceux dont les missions, compte tenu de leur nature ou de leur niveau de responsabilité, sont directement liées aux droits et libertés d'autrui, à l'intérêt public, à la sécurité nationale ou à la santé publique, peuvent être considérées comme poursuivant un but légitime au sens de l'article G (*Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale « Podkrepa » et Confédération européenne des syndicats c. Bulgarie*, réclamation n° 32/2005, décision sur le bien-fondé du 16 octobre 2006, § 45). Le Comité estime néanmoins qu'une suppression du droit de grève pour l'ensemble des fonctionnaires ne saurait être considérée comme conforme à la Charte (*Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande*, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, § 113, citant Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4). Le fait de n'autoriser les fonctionnaires qu'à recourir à des grèves symboliques n'est pas suffisant (*Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale « Podkrepa » et Confédération européenne des syndicats c. Bulgarie*, réclamation n° 32/2005, décision sur le bien-fondé du 16 octobre 2006, §§ 44-46).

En outre, le fait d'imposer une interdiction absolue de faire grève à des catégories de fonctionnaires, tels que les agents pénitentiaires, les sapeurs-pompiers ou le personnel de la

sécurité civile, est incompatible avec l'article 6§4, car une telle interdiction est par définition disproportionnée alors qu'il serait possible, de manière moins restrictive, d'identifier les services essentiels qui doivent être assurés.

Compte tenu de la spécificité des tâches réalisées par les juges et les procureurs qui exercent l'autorité de l'État et du fait que toute action collective pourrait perturber le fonctionnement de l'État de droit, le Comité considère que l'imposition d'une interdiction absolue du droit de grève peut être justifiée, sous réserve qu'une telle interdiction soit conforme aux exigences de l'article G et que les membres du pouvoir judiciaire et les procureurs disposent d'autres moyens de négocier effectivement leurs conditions d'emploi, y compris leur rémunération.

Des restrictions au droit de grève dans les secteurs essentiels à la communauté peuvent être réputées servir à des fins légitimes, car les grèves dans ces secteurs pourraient constituer une menace pour les droits et libertés d'autrui, l'ordre public, la sécurité nationale et/ou la santé publique (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, § 114 ; Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4).

Cependant, la simple interdiction des grèves même dans des secteurs essentiels – en particulier lorsqu'ils sont définis de manière extensive, comme les secteurs de « l'énergie » ou de « la santé » – n'est pas considérée comme proportionnée, dans la mesure où elle ne fait pas de distinction entre les différentes fonctions exercées au sein de chaque secteur (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, § 114). L'interdiction pure et simple de la grève à ces travailleurs, sans distinction selon leurs fonctions, ne saurait être considérée comme proportionnée au but de protection des droits et libertés d'autrui, de l'intérêt public, de la sécurité nationale, de la santé publique ou des bonnes mœurs et, partant, nécessaire dans une société démocratique (Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque). Tout au plus, l'introduction d'une exigence de service minimum dans ces secteurs pourrait être considérée comme conforme à l'article 6§4, combiné avec l'article G de la Charte (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, § 114 ; voir aussi Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque).

Le Comité rappelle qu'il a précédemment conclu que la situation de l'Arménie n'était pas conforme à la Charte au motif que les restrictions au droit de grève dans certains secteurs allaient au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte (Conclusions 2022).

En l'absence de changements, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que l'interdiction absolue du droit de grève imposée aux secteurs de fourniture d'électricité et de gaz, conformément à l'article 75(1) du Code du travail, va au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

Concernant les policiers, une interdiction absolue du droit de grève ne peut être jugée conforme à l'article 6§4 que si des raisons impérieuses la justifient dans le contexte national spécifique et justifient pourquoi l'imposition de restrictions relatives aux modalités et formes de la grève n'est pas suffisante pour atteindre le but légitime poursuivi (*Confédération européenne de police (EuroCOP) c. Irlande*, réclamation n° 80/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, § 211). Si les restrictions au droit de grève des policiers sont excessives au point de priver le droit de grève de son efficacité, elles seront considérées comme allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte (*Confédération européenne de police (EuroCOP) c. Irlande*, réclamation n° 83/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, § 211). Tel sera le cas, par exemple, si la police peut exercer le droit de grève mais seulement à la condition qu'une série de tâches et de travaux continuent d'être effectués pendant la période de grève, notamment la prévention, la détection et la documentation des actes criminels, les arrestations, la régulation et le contrôle du trafic routier, la protection des personnes et des biens, le contrôle des frontières ainsi que la prévention et la résolution des incidents aux frontières (Conclusions 2022, Macédoine du Nord).

Le Comité rappelle qu'il a estimé dans sa conclusion précédente que la situation de l'Arménie n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que les membres des services de police n'avaient pas le droit de grève (Conclusions 2022).

En l'absence de changements, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que l'interdiction absolue du droit de grève imposée à la police, conformément à l'article 75(1) du Code du travail, va au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

Le droit de grève des membres des forces armées peut être restreint dans les conditions énoncées à l'article G, à savoir si la restriction est prescrite par la loi et qu'elle est nécessaire dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'intérêt public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. Il faut aussi que la restriction soit proportionnée au but poursuivi. La marge d'appréciation accordée aux États au sujet du droit de grève des forces armées est plus importante que celle qui leur est laissée pour ce qui est de la police (*Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande*, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, §§ 114–116).

Compte tenu de la spécificité des tâches réalisées par les membres des forces armées, du fait qu'ils sont tenus de respecter la discipline militaire et que toute action collective perturbant les interventions pourrait compromettre la sécurité nationale, le Comité considère que l'imposition d'une interdiction absolue du droit de grève peut être justifiée, sous réserve qu'une telle interdiction soit conforme aux exigences de l'article G et que les membres des forces armées disposent d'autres moyens de négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération (*Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande*, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, § 117 ; *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie*, réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, § 152 ; *Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Portugal*, réclamation n° 199/2021, décision sur le bien-fondé du 11 septembre 2024, § 100).

L'article 75(1) du Code du travail prévoit que les revendications des membres des forces armées donnent lieu à des discussions qui passent par les partenaires sociaux au niveau national et auxquelles participent l'organisation syndicale concernée et l'employeur. Dans la mesure où une procédure de conciliation a été mise en place, l'interdiction d'exercer le droit de grève est considérée comme proportionnée.

En conséquence, le Comité considère que la situation de l'Arménie concernant l'interdiction de faire grève imposée aux forces armées est conforme à l'article 6§4 de la Charte, combiné avec l'article G de la Charte.

Restrictions au droit de grève et obligation de service minimum

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs pour lesquels il existe des restrictions au droit de grève et pour lesquels il existe une exigence de service minimum à maintenir, et de donner des détails sur les règles pertinentes et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

Selon le rapport, un niveau de service minimum doit être maintenu dans des domaines tels que les transports ferroviaires, les transports publics urbains, l'aviation civile, les communications, les soins de santé, la production alimentaire, l'approvisionnement en eau, le traitement des eaux usées et la gestion des déchets. Cette obligation s'applique également aux secteurs ayant des processus de production continus, ainsi qu'à tout autre secteur dans lequel un arrêt des opérations pourrait avoir des conséquences graves ou dangereuses sur la vie et la santé des personnes ou sur la société dans son ensemble.

Le Comité rappelle que l'introduction d'une exigence de service minimum dans ces secteurs pourrait être considérée comme conforme à l'article 6§4 de la Charte, combiné avec l'article G

de la Charte (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, § 114 ; voir aussi Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque).

Le Comité relève dans le rapport que le service minimum est fixé par les organes appropriés de l'État ou des collectivités locales avec les employeurs et les représentants des travailleurs (article 77(2) du Code du travail). L'employeur et le comité de grève veillent à ce que le service minimum requis soit maintenu pendant la grève.

Interdiction d'une grève en demandant une injonction ou une autre mesure

Le Comité a demandé aux États parties d'indiquer s'il est possible d'interdire une grève en demandant une injonction ou une autre mesure auprès des tribunaux ou d'un autre organe compétent (organe administratif ou organe d'arbitrage) et, dans l'affirmative, de fournir des informations sur la portée et le nombre de décisions rendues au cours des 12 derniers mois.

Le rapport constate qu'en vertu de l'article 78 du Code du travail, une grève est considérée comme illégale si ses objectifs sont contraires à la Constitution de la République d'Arménie ou à d'autres lois, ou si elle est organisée en violation des exigences et procédures prévues par la législation sur le travail ou par la convention collective applicable. Lorsqu'une grève est déclenchée, l'employeur a le droit de demander au tribunal de la déclarer illégale. Ce dernier est tenu d'examiner l'affaire et de rendre une décision dans les sept jours suivant la réception de la demande. Une fois que le jugement reconnaissant l'illégalité de la grève devient effectif, tout mouvement de grève en cours doit cesser immédiatement ; si la grève n'a pas encore commencé, elle ne peut avoir lieu.

Le rapport explique également que le tribunal peut retarder le début d'une grève planifiée ou suspendre une grève en cours pour une durée maximale de trente jours en cas de menace immédiate qui résulterait de la non-fourniture des services minima nécessaires pour couvrir les besoins essentiels de la société et qui pourrait avoir des conséquences graves ou dangereuses sur la vie et la santé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Arménie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte même en tenant compte de la possibilité de soumettre le droit de mener des actions collectives à des restrictions au regard de l'article G, aux motifs que:

- les grèves sont interdites dans les secteurs de la fourniture d'électricité, de gaz et de chauffage;
- les grèves sont interdites dans les services d'aide médicale d'urgence;
- les membres des services de police n'ont pas le droit de faire grève.

Article 20 - Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Arménie ainsi que les commentaires soumis par l'ONG Disability Rights Agenda et l'ONG Rights Center.

Il rappelle qu'aux fins du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 20 de la Charte (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Le Comité rappelle que le droit à l'égalité salariale sans discrimination fondée sur le sexe est aussi garanti par l'article 4§3 et la question est donc également examinée sous cette disposition pour les États parties qui ont seulement accepté l'article 4§3.

Participation des femmes au marché du travail et mesures visant à lutter contre la ségrégation entre les sexes

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport contienne des informations sur les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et pour réduire la ségrégation entre les sexes (horizontale et verticale), ainsi que des informations/données statistiques montrant l'impact de ces mesures et les progrès réalisés en termes de lutte contre la ségrégation entre les sexes et d'amélioration de la participation des femmes à un plus grand nombre d'emplois et de professions.

Conformément à l'article 20, les États parties devraient promouvoir activement l'égalité de chances des femmes en matière d'emploi, en prenant des mesures ciblées pour combler l'écart entre les femmes et les hommes dans la participation au marché du travail et dans l'emploi. Ils doivent prendre des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité de chances en éliminant les inégalités de fait qui touchent les femmes et les hommes. La suppression de dispositions visant à protéger les femmes, mais pouvant se révéler discriminatoires, doit donc être menée en parallèle avec des actions visant à promouvoir un emploi de qualité pour les femmes.

Les États doivent prendre des mesures visant à lever les obstacles structurels et à promouvoir une égalité réelle sur le marché du travail. De plus, ils devraient démontrer que des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine l'évolution des taux d'emploi des femmes ainsi que l'écart entre les sexes en matière d'emploi, et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de cet écart. Le Comité note que, selon Eurostat, en 2025, le taux d'emploi des femmes dans les 27 pays de l'Union européenne était de 71,3 %, contre 70 % en 2023, alors qu'il était de 81 % et de 80,3 % pour les hommes, respectivement, soit un écart entre les sexes en matière d'emploi d'environ 10 %.

En ce qui concerne les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail, le rapport mentionne le projet de Stratégie en matière d'égalité entre les hommes et les femmes 2024-2028, qui porte sur la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe et la réduction de la ségrégation horizontale et verticale. Plusieurs programmes d'emploi ciblés ont été mis en place ces dernières années, dans le but, à la fois, de soutenir les femmes vulnérables, et de favoriser leur intégration dans la population active.

De plus, selon le rapport, la Stratégie en faveur de l'emploi 2024-2030 a été élaborée. L'un des groupes cibles définis par cette stratégie est celui des femmes au chômage, en particulier les chômeuses âgées de 30 à 40 ans. Des mesures sont prévues pour les réintégrer sur le marché du travail, encourager l'entrepreneuriat féminin, inciter les entreprises à employer des femmes et soutenir le développement de l'entrepreneuriat féminin.

Le rapport fait référence aux données de la brochure statistique intitulée « Les femmes et les hommes en Arménie : 2023 », où il est indiqué que l'écart en matière de participation des femmes et des hommes au marché du travail (écart entre les sexes) s'élevait à 32,3 % en 2022, et qu'il était particulièrement élevé dans la tranche d'âge des 25-34 ans (41 %), principalement en raison de la place que prennent les responsabilités familiales dans la vie des femmes (grossesse, accouchement, garde d'enfants, etc.).

Le rapport indique également que des initiatives sectorielles sont actuellement menées. Au ministère de l'Intérieur, un objectif clair a été fixé : porter à 30 % la part des femmes dans les services de patrouille de la Police d'ici à 2026. Les annonces de recrutement réservent désormais des places aux femmes et des modifications législatives ont été adoptées pour élargir les conditions d'admission. Une campagne de sensibilisation, intitulée « Soyez une force pour notre pays », a été lancée en 2023 pour encourager davantage de femmes à postuler et, au cours des deux dernières années, 118 femmes ont été nommées à des postes d'encadrement au sein du ministère. Des efforts similaires sont signalés au ministère de la Défense, où des mécanismes ont été mis en place pour promouvoir la représentation des femmes dans les forces armées. Dans le secteur du sport, la Stratégie 2024-2030 pour la culture physique et les sports prévoit des mesures telles que baptiser certaines écoles de sport du nom de sportives afin de renforcer la visibilité des femmes, garantir une rémunération financière équitable pour les exploits réalisés et encourager la participation des femmes aux grandes manifestations. Des efforts sont aussi déployés dans le secteur des technologies de l'information, bien que le rapport ne fournisse pas de détails complets.

Le Comité considère que ces initiatives ciblées témoignent d'un effort concerté pour mettre fin à la ségrégation professionnelle dans les professions traditionnellement dominées par les hommes et pour élargir l'éventail des possibilités d'emploi offertes aux femmes.

Il constate néanmoins que malgré les initiatives prises pour accroître la participation des femmes au marché du travail, des difficultés subsistent. Les femmes continuent d'être concentrées aux postes de niveau inférieur et moins bien rémunérées, souvent en raison de la charge des responsabilités familiales, ce qui limite leur accès à des postes à plus haute responsabilité.

Le Comité note que le rapport ne présente aucune donnée statistique concernant les taux d'emploi des travailleurs féminins et masculins et l'écart entre les sexes en matière d'emploi. Les seules données communiquées concernent l'année 2022, ce qui ne permet pas d'établir si des progrès mesurables ont été accomplis dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi. Par conséquent, le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 20.

Parité effective aux postes de décision dans les secteurs public et privé

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national contienne des informations sur les mesures visant à promouvoir une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé ; la mise en œuvre de ces mesures ; les progrès réalisés en termes de parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

L'article 20 de la Charte sociale européenne révisée garantit le droit à l'égalité de chances en matière d'avancement professionnel et de représentation aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Pour se conformer à cet article, les États parties devraient adopter des mesures ciblées pour instaurer la parité femmes-hommes dans les postes de décision. Ces mesures pourraient être des quotas imposés par la loi ou des lois sur la parité qui imposeraient une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les institutions publiques, sur les listes électorales ou dans l'administration publique.

Le Comité souligne que l'efficacité des mesures prises pour promouvoir la parité aux postes de décision dépend de leur impact réel sur la réduction de l'écart entre les hommes et les femmes aux postes de direction. Si les programmes de formation destinés aux cadres de l'administration publique et aux acteurs du secteur privé constituent des outils précieux pour sensibiliser les esprits, leur succès dépend de leur capacité d'induire des changements concrets dans les politiques mises en œuvre en matière de recrutement, de promotion et de travail. Les États doivent montrer qu'ils font des progrès mesurables en matière d'égalité entre les sexes en fournissant des données statistiques sur la proportion de femmes aux postes de décision.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage des femmes aux postes de décision et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité constate que, d'après l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), 32,5 % des membres des parlements des 27 pays membres de l'Union européenne en 2023 et 32,8 % en 2025 étaient des femmes.

En ce qui concerne la participation des femmes à la prise de décisions, le rapport met en évidence les mesures législatives prises afin de réduire l'écart entre la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision. Les modifications apportées au Code électoral en 2020 ont introduit un quota minimum de 30 % de femmes candidates aux élections de l'Assemblée nationale et aux élections locales. Ce quota, qui fixe un ratio minimum de 30/70 entre les candidates et les candidats sur les listes des partis, a également été appliqué aux élections locales dans les communes de plus de 4 000 électeurs dans le cadre du système électoral proportionnel. Cette mesure a entraîné une augmentation de la représentation des femmes au sein des collectivités locales par rapport aux années précédentes.

Le Comité note que, selon le rapport, cette réforme législative a donné des résultats tangibles. Les femmes représentent 36 % de la 8^e convocation de l'Assemblée nationale. Dans les administrations locales, les femmes occupent 6 % des postes de maire et 29 % des sièges dans les conseils des anciens. Ces chiffres montrent qu'en dépit des progrès accomplis dans la prise de décision au niveau national, les femmes continuent de se heurter à des obstacles qui les empêchent d'accéder sur un pied d'égalité à des rôles de dirigeantes au niveau local.

Selon le rapport, la Stratégie en matière d'égalité entre les hommes et les femmes 2024-2028 prévoit 13 actions spécifiques visant à établir un cadre politique inclusif dans lequel les femmes et les hommes, y compris les personnes issues de groupes vulnérables, seront en mesure de participer pleinement aux processus décisionnels et d'exercer leur influence.

Le rapport indique également que l'Arménie a atteint un niveau élevé de parité aux postes de décision. Sur les 12 ministres du gouvernement, six sont des femmes. Au niveau des vice-ministres, en revanche, la proportion est nettement plus faible, avec 29,1 % de femmes.

Le Comité considère que l'Arménie a accompli des progrès mesurables en promouvant une parité effective aux postes de décision et que, par conséquent, la situation de l'Arménie est conforme à l'article 20 de la Charte sur ce point.

Représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et dans les institutions publiques

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national fournisse des données statistiques sur la proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse et aux postes de direction des institutions publiques.

Le Comité considère que l'article 20 de la Charte impose aux États parties des obligations positives pour lutter contre la ségrégation verticale sur le marché du travail, notamment en favorisant l'avancement des femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Les mesures visant à promouvoir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes sur le

marché du travail doivent inclure la promotion d'une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes décisionnels dans les secteurs public et privé (Conclusions 2016, article 20, Portugal). Les États doivent démontrer qu'ils ont accompli des progrès mesurables dans ce domaine.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration et aux postes de direction des plus grandes sociétés cotées en bourse et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité note que, selon l'EIGE, les conseils d'administration des grandes sociétés cotées en bourse comptaient 33,2 % de femmes en 2023 et 35,1 % en 2025 dans les 27 pays membres de l'UE. En ce qui concerne les postes de cadre, les femmes en occupaient 22,2 % en 2023 et 23,7 % en 2025.

Le rapport fournit des données sur la participation des femmes dans les différentes institutions de la fonction publique, offrant ainsi un aperçu de l'ampleur de la ségrégation verticale. Aux postes de direction les plus élevés de la fonction publique, les femmes ne représentent que 27,5 % des titulaires de postes. Aux postes de cadres et autres postes intermédiaires, la part des femmes atteint 48 %, tandis qu'aux postes de niveau inférieur, les femmes prédominent, représentant 67,4 % aux postes du haut de l'échelle et 62,5 % aux postes du bas de l'échelle.

Le Comité note que si le rapport fournit de nombreuses informations sur les institutions publiques, la police, les forces armées et les organismes scientifiques, sportifs et électoraux, il ne contient pas de données sur la participation des femmes aux conseils d'administration des sociétés cotées en bourse. Étant donné que l'article 20 s'applique également à l'emploi et aux structures de direction du secteur privé, en l'absence de ces informations, le Comité conclut qu'il n'est pas établi que des progrès mesurables ont été accomplis dans l'augmentation de la représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés. Par conséquent, le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 20.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Arménie n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte aux motifs que:

- il n'est pas établi que des progrès mesurables ont été accomplis dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi ;
- il n'est pas établi que des progrès mesurables ont été accomplis dans la promotion d'une représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse.