

Janvier 2026

Charte sociale européenne (révisée)

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2025

GEORGIE

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 des 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 la Géorgie le 22 août 2005. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 17^e rapport sur l'application de la Charte révisée était fixé au 31 décembre 2024 et la Géorgie l'a présenté le 31 décembre 2024. Le 12 juin 2025, une lettre a été envoyée au Gouvernement lui demandant des informations supplémentaires sur les articles 2§1, 5, 6§1, 6§2 et 6§4. Le Gouvernement n'a pas répondu.

Le présent chapitre relatif à la Géorgie concerne 7 situations et comporte :

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

Le prochain rapport de la Géorgie 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 la Géorgie, ainsi que dans les commentaires du Bureau du défenseur public de Géorgie.

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 de travail normale est de 40 heures par semaine. Dans les entreprises qui opèrent selon un certain régime de production, le temps de travail est de 48 heures par semaine.

Dans ses commentaires, le Bureau du défenseur public note que les travailleurs des plateformes numériques peuvent être amenés à travailler plus de 60 heures par semaine.

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).

Le Comité note également que l'activité exercée par les travailleurs des plates-formes numériques ne font pas partie des fonctions dites spécifiques et ne relèvent pas des circonstances exceptionnelles dans lesquelles les limites maximales du temps de travail peuvent être dépassées. Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée maximale hebdomadaire de travail des travailleurs des plates-formes numériques peut dépasser 60 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.

En ce qui concerne le personnel maritime, le rapport indique que leurs activités sont régies par la loi sur l'Emploi des gens de mer, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2024. La durée de travail du personnel maritime ne peut excéder 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Le temps de repos minimal ne doit pas être inférieur à 10 heures par période de 24 heures et à 77 heures par période de sept jours.

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 cette question ne fait pas l'objet d'une réglementation spécifique au niveau législatif.

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).

Le Comité note que la question des périodes d'astreinte n'est pas réglementée au niveau législatif en Géorgie et qu'il est impossible de déterminer comment les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de repos et de compensation. En outre, en raison de l'absence de réponse du Gouvernement à ses questions supplémentaires, le Comité considère que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte, au motif qu'il n'a pas été établi que les périodes d'astreinte inactives pendant lesquelles aucun travail effectif n'est effectué ne sont pas considérées comme des périodes de repos.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte aux motifs que:

- la durée maximale hebdomadaire de travail des travailleurs des plates-formes numériques peut dépasser 60 heures ;
- il n'a pas été établi que les périodes d'astreinte inactives pendant lesquelles aucun travail effectif n'est effectué ne sont pas considérées comme des périodes de repos.

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 -- Géorgie.

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 sexistes, 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 sexiste, 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 rapport fait mention du Document national de conceptualisation sur l'égalité de genre, adopté en décembre 2022. D'après le rapport, bien qu'il n'ait pas force de loi, ce document-cadre adopté par le Parlement devrait influencer sur le processus législatif. Il met l'accent sur le rôle de l'État dans le renforcement des efforts déployés dans les domaines suivants : élimination des obstacles invisibles auxquels se heurtent les femmes sur le marché du travail ; garantie de l'égalité des chances en matière d'emploi et de développement professionnel ; garantie de l'égalité des droits pendant la période précontractuelle, sur le lieu de travail et après la cessation de la relation contractuelle.

Le rapport mentionne également le Document national de conceptualisation sur l'autonomisation économique des femmes, adopté en mars 2023, qui vise à promouvoir l'application effective du principe d'égalité de rémunération pour un travail égal dans la fonction publique.

Le rapport indique en outre que, comme conséquence de la réforme entrée en vigueur en 2020, le Code du travail géorgien prévoit désormais l'obligation pour l'employeur de garantir une rémunération égale pour les travailleurs masculins et féminins (article 4.4).

La loi géorgienne relative à la fonction publique précise également que le système de rémunération des fonctionnaires repose sur les principes de transparence et d'équité, qui impliquent une rémunération égale pour un travail égal (article 57.1). En outre, la loi géorgienne relative à la rémunération dans les institutions publiques énonce que le système de rémunération est fondé sur les principes d'égalité et de transparence, ce qui suppose une rémunération égale pour l'exercice d'un travail égal, fixée conformément à des règles prédéfinies en tenant compte des tâches à accomplir dans le poste ou la position (article 3). La notion de travail égal ou de travail de valeur égale est définie selon un coefficient normalisé. Les tâches à accomplir et les responsabilités pour chaque poste font l'objet d'une évaluation exhaustive à l'issue de laquelle un coefficient de rémunération est attribué au poste. La rémunération officielle est ensuite calculée sur une base annuelle en multipliant ce coefficient par un traitement de base fixe. Par conséquent, une rémunération proportionnelle est prévue pour les postes supposant des responsabilités et des tâches à accomplir similaires.

D'après le rapport, la définition et l'application de ces coefficients permet au système de garantir le respect du principe de travail égal et de travail de valeur égale et une rémunération équitable des salariés, fondée sur des critères objectifs.

Le Comité rappelle qu'il a déjà examiné ces modifications du Code du travail et qu'il a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 4§3 (Conclusions 2022) au motif que l'article 4, paragraphe 4, du Code du travail prévoit l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un « travail effectué égal » et non pour un « travail de valeur égale ou comparable ». D'après le Comité, cette formulation est plus étroite que le principe énoncé dans la Charte.

Le Comité relève dans l'Observation (CEACR) relative à la Convention n° 100 (2024) que selon le CEACR, le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de « valeur » égale n'était pas dûment reflété dans la législation. Ni le Code du travail ni la loi sur la fonction publique ne prévoient que les travailleurs perçoivent une rémunération égale pour un travail totalement différent mais néanmoins de « valeur » égale. Le CEACR a prié instamment le gouvernement de la Géorgie de modifier le droit du travail, en collaboration avec les partenaires sociaux et le Conseil pour l'égalité de genre, afin de donner pleinement effet, dans la législation, au principe de « l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale ».

Le Comité relève dans les commentaires qu'il a reçus du Défenseur public de Géorgie qu'aucune affaire de discrimination examinée par les tribunaux pendant la période 2021-2023 ne portait sur l'égalité de rémunération.

Le Comité estime que ni la législation ni la jurisprudence n'énoncent de critères permettant de donner une définition de la notion de travail de valeur égale. Il considère donc que la situation n'est pas conforme à la Charte sur ce point.

Systèmes de classification des emplois et de rémunération

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 de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai raisonnable.

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.

Selon le rapport, les systèmes de classification des emplois et de rémunération dans la fonction publique sont conçus pour refléter le principe de l'égalité de rémunération. Un système structuré qui classe les postes de la fonction publique en différents grades et leur affecte une rémunération selon un barème de coefficients transparent a été mis en place à cet effet. Les postes sont évalués et assignés à chaque grade en fonction du niveau de responsabilités, du degré de complexité des tâches demandées, des compétences, des qualifications requises et de l'expérience professionnelle. Ce système de classification détaillé assure que le classement hiérarchique attribué aux postes se fonde sur les tâches à accomplir et non sur des caractéristiques individuelles. La répartition des postes repose sur l'analyse réalisée par l'institution publique : l'institution évalue l'importance de chaque poste au regard de son contexte organisationnel, en tenant compte des cinq facteurs susmentionnés (responsabilités, degré de complexité des tâches demandées, compétences, qualifications requises et expérience professionnelle) et décide dans quelle catégorie le placer.

Le système de rémunération repose sur un barème de coefficients. Une fois que la classification et le rang du poste ont été déterminés, un coefficient de rémunération lui est attribué. Ce coefficient reflète le volume et la complexité des tâches à accomplir ainsi que les responsabilités du poste. La rémunération définitive est ensuite calculée en multipliant ce coefficient par un traitement de base établi pour la fonction publique.

Ce système garantit que la rémunération est directement liée à l'évaluation objective des responsabilités, des qualifications, des compétences et de l'expérience requises pour le poste.

S'agissant du secteur privé, le rapport indique que les systèmes de classification des emplois et de rémunération ne sont pas régis par la loi mais qu'ils sont définis directement par l'employeur dans chaque entreprise.

Le Comité considère qu'en l'absence de systèmes d'évaluation et de classification des emplois dans le secteur privé, la transparence des rémunérations et l'égalité de genre ne peuvent être garanties. La situation n'est donc pas conforme à la Charte sur ce point.

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, la commission a demandé 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 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 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 et en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Association internationale Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, §53).

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, le Code du travail définit le champ d'application de l'interdiction de toute discrimination dans l'emploi et dans les relations précontractuelles. Le Service de l'inspection du travail a mené des contrôles visant à identifier les inégalités salariales. Ces contrôles n'ont mis au jour aucun cas de pratiques discriminatoires en la matière.

Le rapport indique toutefois que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes reste un grave problème. L'écart salarial entre les femmes et les hommes était de 32,4 % en 2020, de 31,7 % en 2022 et de 32,1 % en 2023. Le Comité constate que les statistiques relatives à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes fournies dans le rapport reflètent les salaires mensuels moyens des femmes et des hommes. Il note que cet indicateur n'est pas comparable à l'indicateur d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes Eurostat,

qui se base sur les salaires horaires. Cependant, le Comité observe qu'il n'y a pas eu d'amélioration de l'indicateur d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au cours de la période de référence, ce qui démontre qu'aucun progrès mesurable n'a été réalisé dans la réduction de cet écart. Il conclut donc que la situation n'est pas conforme à la Charte sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Géorgie 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 n'a été réalisé dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Géorgie, ainsi que des observations de l'Association géorgienne des jeunes avocats (GYLA) et du défenseur public de Géorgie.

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 indique seulement qu'aucun changement législatif n'est intervenu en ce qui concerne la liberté d'association des travailleurs. Il précise que les modifications apportées en 2020 à la loi relative aux syndicats ont abaissé à 25 le nombre minimum de membres requis pour former un syndicat. Cette modification, selon le rapport, a bénéficié d'une appréciation favorable du Comité d'experts (CEACR) de l'Organisation internationale du travail.

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).

Le Comité note que le rapport ne fournit pas d'informations sur les mesures qui auraient été prises pour renforcer la liberté syndicale positive dans les secteurs qui présentent un faible taux de syndicalisation tels que l'économie à la demande, le travail via une plateforme, le travail domestique ou le travail indépendant. Le Comité relève dans les Conclusions 2022 que le défenseur public a constaté des cas de discrimination fondée sur l'appartenance syndicale concernant des travailleurs de plateforme.

Le Comité relève dans une autre source (Fairwork, Georgia Ratings 2023) que les travailleurs de plateforme, comme les coursiers qui assurent des services de livraison, ont des difficultés à obtenir une reconnaissance dans le cadre du Code du travail. Les entreprises de plateforme les désignent comme des « entrepreneurs indépendants » plutôt que comme des salariés, ce qui les prive de nombreux droits liés au travail tels que les horaires de travail réglementés et les droits à congés. Selon cette source, la législation actuelle prévoit des mécanismes de protection sociale destinés aux salariés par le biais du Code du travail. En revanche, le Code civil, qui s'applique aux entrepreneurs indépendants comme les travailleurs de plateforme ne prévoit pas de protection liée à l'emploi dans le cadre de tels contrats de services.

Dans ses observations en tant que tierce partie, le défenseur public de Géorgie fait remarquer que le rapport ne répond pas à la question posée par le Comité dans ses Conclusions 2022, à savoir si les travailleurs de plateforme sont protégés contre la discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat et s'ils jouissent du droit syndical. Il ajoute qu'après avoir examiné plusieurs cas de violations des droits syndicaux et plusieurs allégations de discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat, il a adressé, le 4 septembre 2023, au Conseil consultatif du directeur de l'Inspection nationale du travail une proposition générale

d'élaborer des recommandations visant à assurer la protection des droits collectifs du travail et la prévention de la discrimination fondée sur l'affiliation syndicale. La proposition générale n'a pas encore eu de suites.

Compte tenu de ce qui précède et en l'absence de réponse à sa question ciblée, 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 que selon le Code du travail, les parties aux relations du travail sont l'employeur ou l'association d'employeurs et le salarié ou l'association de salariés. Le rapport ajoute que la législation interne ne prévoit pas de critères spécifiques permettant de déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective.

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, le Comité a noté qu'en vertu de la loi relative aux syndicats, les syndicats et les organisations patronales devaient être inscrits au registre des entités non commerciales, et que la seule condition était le paiement d'une taxe de 100 GEL (31,64 € environ) (ou 200 GEL pour un enregistrement accéléré). En outre, à la suite de la réforme menée en 2020 dans le domaine du travail, le nombre minimal de membres requis pour constituer un syndicat avait été ramené de 50 à 25.

Le rapport indique seulement qu'aucun changement n'est intervenu au niveau législatif depuis le précédent cycle de contrôle et ne fournit pas d'informations sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires ni sur l'existence d'autres structures de représentation au niveau de l'entreprise, comme les représentants élus des salariés.

Le Comité note que selon l'article 70 du Code du travail, les salariés doivent élire, à la majorité des voix, un représentant autorisé des salariés pour une durée déterminée, lors d'une assemblée réunissant au moins la moitié des salariés de l'entreprise concernée. Le nombre de représentants autorisés des salariés est directement déterminé par le nombre de salariés (dans les entreprises de 50 à 100 salariés, les salariés doivent élire au moins trois représentants, et dans les entreprises de plus de 100 salariés, les salariés doivent élire un représentant supplémentaire par tranche de 100 salariés. Dès qu'au moins 10 % des salariés de l'entreprise en font la demande par écrit, l'employeur doit offrir la possibilité d'élire des représentants autorisés des salariés).

En l'absence de réponse à sa question ciblée concernant le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 5, au motif qu'il n'est pas établi que les syndicats minoritaires, c.-à-d. ceux qui ne sont pas considérés comme représentatifs, puissent tout de même exercer les prérogatives fondamentales des syndicats.

Enfin, le Comité prend note, dans les commentaires soumis par la GYLA, de l'adoption de la loi sur la transparence de l'influence étrangère en mai 2024, et de la loi sur l'enregistrement des agents étrangers en avril 2025. La loi crée une nouvelle catégorie d'organisation, à savoir « les organisations qui servent les intérêts d'une puissance étrangère », qui comprennent en particulier « les personnes morales non commerciales dont plus de 20 % des revenus annuels totaux proviennent d'une puissance étrangère ». Les organisations d'employeurs et les syndicats ne sont pas exclus du champ d'application de la loi. Le Comité note également que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT (Observation (CEACR) - adoptée 2024, publiée 113^e session CIT (2025)) s'est dite préoccupée par la stigmatisation dont pouvaient être victimes les organisations professionnelles qualifiées d'organisations servant les intérêts d'une puissance étrangère (comme l'a souligné la Commission de Venise dans son Avis urgent sur la loi de la Géorgie sur la transparence de l'influence étrangère, rendu le 21 mai 2024) et par les risques d'actes de discrimination antisyndicale ciblant les membres de ces organisations et les entraves à leur participation aux mécanismes de négociation collective susceptibles d'en découler.

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)).

Le rapport indique que la Constitution garantit à toute personne le droit de créer des syndicats et d'y adhérer conformément aux dispositions établies par la loi organique, et qu'elle ne prévoit donc pas d'exception pour les militaires des forces armées géorgiennes.

Le Comité rappelle avoir relevé dans le précédent rapport (Conclusions 2022) que selon la loi relative aux syndicats, « la spécificité de ces secteurs doit être prise en compte lors de la constitution de syndicats en leur sein », ce qui signifie de fait qu'il peut y avoir des restrictions à la constitution de syndicats dans ces secteurs. Il a également relevé qu'aucune restriction ne s'appliquait à la liberté de constituer ou d'adhérer à un syndicat et que, par conséquent, les policiers, les personnes employées dans les secteurs des affaires intérieures, des douanes et des impôts, ainsi qu'au sein des organes judiciaires et des services du ministère public, jouissaient du droit syndical. Il a donc demandé si, dans la pratique, les travailleurs des secteurs susmentionnés avaient constitué des syndicats ou s'étaient affiliés à des syndicats existants.

Dans ses observations soumises en tant que tierce partie, le défenseur public de Géorgie explique que bien que la Constitution garantisse à toute personne le droit de créer des syndicats et d'y adhérer conformément aux dispositions de la loi organique, sans prévoir d'exception pour les militaires des forces armées géorgiennes, la loi relative aux syndicats renvoie à la législation spéciale pour les questions relatives aux syndicats dans les secteurs relevant du ministère de la Défense et du ministère de l'Intérieur de Géorgie. Cependant, selon le défenseur public, ni la loi relative à la police ni le Code de la défense ne prévoient de mécanisme juridique permettant aux membres des forces de police et aux militaires d'exercer leur droit syndical. Pour le défenseur public, bien que les dispositions du Code de la défense laissent entendre que les personnes qui servent dans les forces armées ne sont pas entièrement privées de leur droit syndical, la portée exacte de ce droit reste vague. En ce qui concerne la police, le défenseur des droits indique que les autorités n'ont pas précisément répondu à la question du Comité de savoir si des policiers avaient, dans les faits, constitué des syndicats ou s'étaient affiliés à des syndicats existants.

En l'absence d'informations à cet égard dans le présent rapport, le Comité conclut qu'il n'est pas établi que le droit syndical des membres de la police et des forces armées soit garanti dans la pratique.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie 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 ;
- il n'est pas établi que les syndicats minoritaires, c.-à-d. ceux qui ne sont pas considérés comme représentatifs, puissent tout de même exercer les prérogatives fondamentales des syndicats ;
- il n'est pas établi que le droit syndical des membres de la police et des forces armées soit garanti dans la pratique.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Géorgie.

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 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).

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2022), le Comité avait considéré que la situation de la Géorgie n'était pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif que la consultation paritaire n'intervenait pas à plusieurs niveaux, ne portait pas sur toutes les questions d'intérêt commun des travailleurs et des employeurs, et n'existait pas dans le service public, notamment dans la fonction publique. 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 indique que, outre la Commission tripartite du partenariat social (Commission tripartite), qui opère à l'échelon national, une commission tripartite a été créée au niveau régional dans la république autonome d'Adjara pour faciliter les consultations paritaires, et il est prévu de créer une commission similaire dans la région de l'Iméréthie.

En outre, le 13 août 2024, à la suite des consultations trilatérales tenues avec le soutien de l'OIT lors des séminaires de projet organisés en novembre 2023 et février 2024, les trois partenaires sociaux représentés à la Commission tripartite et l'OIT ont signé un Mémorandum d'accord relatif au premier « Programme en faveur du travail décent » en Géorgie, qui définit pour 2024-2025 les priorités stratégiques visant à améliorer le dialogue social, à promouvoir la négociation collective et à assurer une transition juste et équitable vers le changement économique, notamment en consolidant le dialogue social à tous les niveaux, en recourant plus largement à la négociation collective et en renforçant les capacités des organisations d'employeurs et de salariés. Ce programme aide la « Stratégie de développement de la Géorgie – Vision 2030 » à promouvoir le respect du plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable, en ce qui concerne plus particulièrement l'objectif de développement durable n° 8.

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.

Selon le rapport, la Commission tripartite (au niveau national) a examiné les questions ci-après au cours des cinq dernières années :

- l'adoption de stratégies et de plans d'action nationaux pour la promotion du travail et de l'emploi ;
- l'alignement de la législation nationale sur l'accord d'association avec l'Union européenne ;
- les questions liées à la négociation collective et à la médiation, et l'approbation des registres des médiateurs ;
- le rôle des entreprises pendant la pandémie de covid-19, en particulier leur appui à la vaccination ;

- l'opportunité d'adhérer à un certain nombre de conventions de l'OIT et de mettre en œuvre le programme de l'OIT en faveur du travail décent ;
- l'adhésion aux parties non ratifiées de la Charte sociale européenne et aux recommandations du Conseil de l'Europe.

Cette activité a donné lieu en 2020 à une grande réforme de la législation concernant les droits des travailleurs et les questions de santé et de sécurité au travail, qui a incorporé à la fois les prescriptions énoncées dans les directives européennes pertinentes et les recommandations de l'OIT. L'Inspection du travail, à laquelle il revient de contrôler le respect du droit du travail, a été créée. Un Conseil consultatif, subordonné à l'Inspecteur du travail en chef et où siègent des représentants des partenaires sociaux, a été chargé de formuler des recommandations sur la stratégie, le fonctionnement et les activités de l'Inspection du travail.

Le Plan d'action de la Stratégie pour le travail et l'emploi pour 2019-2023 a été approuvé et mis en application. Une nouvelle stratégie (2025-2029) pour la promotion de l'emploi et la politique du travail et son plan d'action (2025-2027) ont été élaborés. Des consultations préliminaires ont été organisées avec les différentes parties.

L'ordonnance gouvernementale relative à l'approbation de la procédure d'examen et de règlement des conflits collectifs par voie de conciliation a été modifiée en précisant les principaux devoirs et pouvoirs du candidat à la fonction de médiateur, les principes de l'activité du médiateur nommé, et la réglementation de l'obligation de protéger la confidentialité des parties concernées.

En outre, des études d'impact de la réglementation en lien avec un certain nombre de conventions de l'OIT ont été préparées et présentées aux partenaires sociaux pour examen, et un accord a été obtenu au sujet de la ratification de la Convention de l'OIT (n° 81) sur l'inspection du travail.

Le Comité rappelle que, selon l'article 6§1, la consultation paritaire doit avoir lieu aux niveaux national et régional ou sectoriel et au niveau des entreprises (Conclusions 2010, Ukraine), ainsi que dans 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). Dans sa conclusion précédente sur cet article (2022), le Comité avait considéré que la situation de la Géorgie n'était pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif que la consultation paritaire n'intervenait pas à plusieurs niveaux, ne portait pas sur toutes les questions d'intérêt commun des travailleurs et des employeurs, et n'existait pas dans le service public, notamment dans la fonction publique.

Le Comité note que le rapport ne contient aucune information sur la fréquence des réunions de la Commission tripartite nationale, ce qui permettrait de tirer des conclusions sur l'efficacité des consultations paritaires organisées au niveau national. Quant au niveau régional, il constate que le rapport ne fournit aucune information sur la fréquence des réunions de la Commission tripartite de la république autonome d'Adjara ni sur les questions inscrites à leur ordre du jour. Le Comité prend note du projet de création d'une Commission tripartite dans la région d'Iméréthie et relève l'absence d'informations sur les mesures concrètes prises pour mettre en œuvre ce projet. Il note également que le rapport ne contient aucune information sur les consultations paritaires qui ont été organisées dans le secteur public ou sur les questions intéressant particulièrement la fonction publique, et que le gouvernement n'a fourni aucune information supplémentaire en réponse à la question du Comité à ce sujet.

Le Comité note également que, devant la CEACR de l'OIT, la Confédération des syndicats géorgiens avait indiqué en 2022 que la Commission tripartite « [était] en fait inactive et ne [s'était] pas réunie régulièrement malgré les demandes formelles des organisations de travailleurs » (Demande directe (CEACR) – adoptée en 2022 et rendue publique lors de la 111-ème session de la CIT (2023)).

Selon d'autres sources consultées par le Comité (the ILO in Georgia, 20 mai 2024, Eurofound, Working life in Georgia, 20 décembre 2023), le dialogue social demeure fragile en Géorgie, malgré l'existence d'un solide cadre réglementaire et institutionnel. D'après ces sources, la Commission tripartite nationale ne se réunit pas régulièrement et n'est pas consultée sur toutes les mesures de politique générale qui affectent les partenaires sociaux. Des consultations plus informelles se tiennent plus régulièrement dans le cadre du groupe de travail de la Commission tripartite.

Compte tenu de ce qui précède, le Comité estime qu'il n'a pas été établi que les consultations paritaires ont été suffisamment favorisées aux niveaux national et régional et dans le secteur public, y compris la fonction publique.

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.

Selon le rapport, les participants au dialogue trilatéral ont noté que le développement professionnel était indispensable pour mieux répondre aux exigences du marché du travail moderne. Le programme national en faveur du travail décent accorde une attention particulière à la nécessité de lever les obstacles numériques et d'adapter l'économie géorgienne aux besoins de la transition vers une économie verte. Aussi prévoit-il des activités en ce sens.

Par ailleurs, dans le cadre du projet pour le capital humain de la Banque mondiale, le ministère travaille à la mise en place d'une plateforme électronique spéciale, « Worknet », qui comporte un module d'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi. Ce modèle s'appliquera également aux emplois verts, afin de mieux identifier la demande sur le marché s'agissant de l'économie verte et de mieux répondre à cette demande.

Le Comité note que le gouvernement n'a pas répondu à sa demande d'informations supplémentaires à propos des consultations paritaires menées sur des sujets liés à la transition numérique ou à la transition verte.

Conclusion

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

- la consultation paritaire a été suffisamment favorisée ;
- des consultations paritaires ont été menées sur des sujets liés à la transition numérique et à la transition verte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Géorgie.

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 jugé que la situation de la Géorgie n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que la promotion de la négociation collective était insuffisante et qu'un employeur pouvait s'affranchir, de façon unilatérale, d'une convention collective (Conclusions 2022). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées posées, 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.

Le rapport indique qu'aucune disposition du Code du travail ne porte sur les clauses *erga omnes* et les autres mécanismes d'extension. Si plus de 50 % des salariés d'une entreprise sont membres de l'association des salariés qui a signé la convention, les autres salariés peuvent également demander à y adhérer. Si moins de 50 % des salariés sont membres d'une autre association, ils peuvent négocier une convention collective distincte avec l'employeur. En vertu de la loi sur les syndicats, des conventions collectives peuvent être négociées par les représentants autorisés des organes élus des syndicats, des fédérations de syndicats et des principales organisations syndicales au nom des salariés, d'un côté, et par les représentants autorisés des employeurs, des confédérations et de l'exécutif et des collectivités locales, de l'autre. Les conventions collectives peuvent être conclues au niveau d'une entreprise ou d'un secteur.

En ce qui concerne le principe de faveur, le rapport indique que toute disposition contraire au Code du travail est nulle et non avenue ; les parties à la négociation collective déterminent les termes de la convention ; les conventions collectives ont force contraignante pour les parties, et les dispositions des conventions collectives font partie intégrante de chaque contrat de travail.

Le Comité fait observer que 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 minimal de droits aux travailleurs.

Le Comité considère que le principe de faveur est un aspect 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.

Selon le rapport, plusieurs mesures ont été prises pour promouvoir la négociation collective, telles que l'adoption d'une législation habilitante et la création d'un Service d'inspection du travail. Le rapport indique que la Géorgie met actuellement en œuvre, avec le soutien de l'OIT, un programme de promotion du travail décent qui vise à développer le dialogue social et à assurer une transition équitable sous l'angle de l'adaptation aux bouleversements économiques.

En s'appuyant sur d'autres sources, le Comité note qu'en Géorgie, la couverture conventionnelle est très limitée, les conventions collectives sont principalement signées au niveau de l'entreprise et une seule convention collective sectorielle a été conclue (Commission européenne, *Commission Staff Working Document: Georgia 2023 Report* (SWD(2023) 697 final). Bruxelles : Commission européenne, 8 novembre 2023). Le nombre de conventions collectives a sensiblement diminué au cours de la décennie écoulée, ce qui tient à la faiblesse du dialogue social et au fait que les entreprises perçoivent mal les avantages offerts par les conventions collectives (Eurofound. (2023). *Working life in Georgia*). La Géorgie ne dispose d'aucun mécanisme de coordination de la négociation collective ni de clauses d'extension.

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 géorgien de négociation repose principalement sur les entreprises, qu'il se caractérise par une couverture conventionnelle relativement faible et en recul et qu'il est dépourvu de véritables mécanismes de coordination. Le rapport ne fournit pas d'informations suffisantes sur le fonctionnement pratique de la négociation collective et ne renseigne pas sur les mesures prises pour promouvoir la négociation collective conformément à l'article 6§2 de la Charte. En particulier, le rapport ne précise pas s'il a été remédié à la situation qui a donné lieu à une conclusion de non-conformité avec l'article 6§2 de la Charte au motif qu'un employeur peut s'affranchir, de façon unilatérale, d'une convention collective (Conclusions 2022). Le Comité réitère donc sa conclusion précédente selon laquelle la situation de la Géorgie 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 ne fournit pas les informations demandées.

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 la Géorgie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'exercice du 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, soit suffisamment encouragé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte aux motifs que :

- la promotion de la négociation collective est insuffisante ;
- il n'est pas établi que l'exercice du 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, soit suffisamment encouragé.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Géorgie et dans les commentaires transmis par l'Association des jeunes avocats de Géorgie (AJAG) et le défenseur public de Géorgie.

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 la Géorgie 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. 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 ses 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.

Selon le rapport, les grèves sont interdites aux policiers, aux employés du ministère public (à l'exclusion des contractuels), aux employés du Service pénitentiaire spécial (qui dépend du ministère de la Justice) et aux membres de la police militaire.

Le Comité rappelle que 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'intérêt 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 », de « la santé » ou des « forces de l'ordre » – 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 aux travailleurs de ces secteurs, 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). 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 (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, § 114 ; voir également Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque). Si des 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 refus du droit de grève aux agents de la fonction publique en général ne saurait être considéré comme compatible

avec 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 les 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).

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.

Le Comité note que la Géorgie établit une distinction claire entre les fonctionnaires nommés, les procureurs, et les contractuels du ministère public, selon leurs obligations, fonctions et responsabilités.

En ce qui concerne les employés du Service pénitentiaire spécial (agents pénitentiaires), le Comité considère que l'interdiction absolue va au-delà des limites autorisées 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 précédemment conclu que la situation de la Géorgie n'était pas conforme à l'article 6§4, au motif que les membres des services de police n'avaient pas le droit de grève (Conclusions 2022).

Le Comité constate que la situation n'a pas changé ; par conséquent, il 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 va au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

Le Comité a demandé si les membres des forces armées avaient le droit de faire grève ou si, dans le cas contraire, ils disposaient de moyens autres que le droit de grève pour négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération. Aucune information n'est fournie sur ces points.

Le droit de grève des membres des forces armées peut être restreint dans les conditions énoncées à l'article G de la Charte, 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).

Le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte, au motif que les membres des forces armées n'ont pas le droit de faire grève et qu'il n'est pas établi qu'ils disposent de moyens autres que le droit de grève pour négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération.

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.

Le rapport indique qu'en vertu du Code du travail, un travailleur ne peut exercer pleinement son droit de grève dès lors qu'il effectue des tâches qui, si elles étaient totalement interrompues, feraient planer une menace évidente et imminente pour la vie, la sécurité individuelle ou la santé. Les secteurs concernés sont l'assistance médicale d'urgence, la fourniture d'électricité, d'eau et de gaz, les communications, l'aviation civile, les transports ferroviaire, maritime et terrestre, la défense, la justice ainsi que les services de lutte contre les incendies et de sauvetage. Dans ces secteurs, un service minimum doit être maintenu.

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 rappelle que l'employeur ne doit pas avoir le pouvoir de déterminer unilatéralement les services minima pendant une grève. Il note cependant dans le rapport que le niveau de service minimum est fixé par les parties. En l'absence d'accord, il appartient au tribunal de déterminer les services minima à maintenir pendant une 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.

Dans son rapport, le gouvernement indique qu'en vertu du Code du travail, le tribunal ne peut reporter une grève, ou la suspendre si elle est déjà entamée, qu'une seule fois et pour une période maximale de 30 jours si la vie et la santé des personnes, la sécurité de l'environnement ou le travail des prestataires de services essentiels sont menacés.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Géorgie 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, pour les motifs suivants:

- les membres des services de police n'ont pas le droit de faire grève;
- les agents pénitentiaires n'ont pas le droit de faire grève;
- les membres des forces armées n'ont pas le droit de faire grève et il n'est pas établi qu'ils disposent de moyens autres que le droit de grève pour négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération.

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 Géorgie et des commentaires transmis par le Bureau du défenseur public de Géorgie.

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 1).

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 et pour réduire la ségrégation entre les sexes, le rapport fait état de plusieurs initiatives prises par le gouvernement.

En 2023, avec le soutien d'ONU-Femmes, le Bureau de la fonction publique de Géorgie a réalisé une évaluation de l'impact selon le genre de la loi relative au service public, qui a mis en évidence deux principaux obstacles à la promotion professionnelle des femmes : l'absence d'environnements de travail tenant compte de la dimension de genre et la sous-représentation aux postes de direction.

Le rapport explique que depuis 2014, l'intégration de la dimension de genre a été un élément de la réforme de la fonction publique. Elle est également une priorité de la première Stratégie

interne en faveur de l'égalité de genre et de son plan d'action, adoptés en 2022. Des modifications législatives sont en cours d'élaboration afin de mettre en place un congé de paternité et de garantir l'égalité d'accès au congé parental, l'objectif étant de créer un cadre de travail plus équilibré et plus favorable.

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, le Bureau de la fonction publique et ONU-Femmes ont élaboré un « guide pour des politiques de l'emploi intégrant la dimension de genre », créé des formations en ressources humaines et modifié les règles relatives au perfectionnement professionnel de façon à rendre obligatoire l'intégration de la perspective de genre dans la formation des agents de la fonction publique. Ces réformes visent à faire en sorte que les considérations relatives au genre soient l'un des éléments centraux du perfectionnement professionnel, garantissant ainsi une prise en compte durable et systémique des questions d'égalité dans l'ensemble de la fonction publique.

Selon les données présentées dans le rapport, entre janvier et septembre 2024, les femmes se sont montrées très actives dans leur recherche d'emploi auprès des services publics de l'emploi de Géorgie. Les inscriptions sur WorkNet ont augmenté de 67 %, 71 % ont bénéficié de consultations individuelles, 63,7 % ont bénéficié de services intermédiaires, 52,7 % de services de placement et 80 % de formations professionnelles. Cependant, la participation au programme intensif, en forte baisse, est passée à 3,5 %.

Le Comité relève dans les commentaires transmis par le Bureau du défenseur public de Géorgie qu'en ce qui concerne la participation des femmes au marché du travail, bien que le pourcentage de femmes entrepreneures ait augmenté en 2023, les femmes vivant dans des zones rurales ne sont toujours pas informées des programmes existants, et n'ont toujours pas accès à la reconversion professionnelle et à l'emploi. En outre, les problèmes de transport et d'accès aux services de garde d'enfants entravent la participation des femmes au marché du travail.

Le Comité note que, d'après les indicateurs du marché du travail (Emploi et chômage, 1^{er} trimestre 2024) établis par l'Office national des statistiques de Géorgie, le taux d'emploi des femmes a été porté de 36,8 % en 2022 à 40,1 % au premier trimestre 2024. S'agissant de l'écart entre les sexes en matière d'emploi, il s'élevait à 16 % en 2022 et à 15,5 % en 2024. Le Comité considère que le taux d'emploi des femmes est très faible, que l'écart entre les sexes en matière d'emploi est considérablement supérieur à la moyenne de l'Union européenne et que, par conséquent, aucun progrès mesurable n'a été accompli. La situation n'est donc pas conforme à la Charte sur ce point.

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 parité effective aux postes de décision dans le secteur public, selon le rapport, le Bureau de la fonction publique a réalisé en 2023, avec le soutien d'ONU-Femmes, une évaluation de l'impact selon le genre de la loi relative au service public. Cette étude a mis en évidence deux principaux obstacles à la promotion professionnelle des femmes dans la fonction publique : l'absence d'environnements de travail tenant compte de la dimension de genre et la sous-représentation des femmes aux postes de direction. Afin d'y remédier, le Bureau de la fonction publique a pris des mesures ciblées pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes aux postes de direction.

D'après le rapport, afin de favoriser davantage l'avancement professionnel des femmes et la conciliation de la vie familiale et professionnelle, des modifications législatives sont actuellement élaborées pour mettre en place un congé de paternité et garantir l'égalité d'accès au congé parental. En outre, le Bureau de la fonction publique, en collaboration avec ONU Femmes, a élaboré un « guide pratique pour des politiques de l'emploi intégrant la dimension de genre », dispensé des formations pilotes pour les professionnels des ressources humaines et modifié la réglementation relative au perfectionnement professionnel, de façon à intégrer la perspective de genre dans la formation des agents de la fonction publique. Ces initiatives visent à créer un cadre systémique et durable qui favorise l'accès des femmes à des postes d'encadrement et de direction dans l'ensemble de l'administration publique.

Globalement, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé, la Géorgie a pris une série de mesures visant à éliminer les obstacles structurels et à promouvoir la participation des femmes aux postes de direction. Si des défis restent à relever, en particulier pour obtenir des résultats homogènes dans l'ensemble des secteurs économiques, le Comité considère que les réformes entreprises témoignent d'un engagement politique à parvenir à une parité effective aux postes de décision.

Le Comité note que la représentation des femmes est la plus élevée dans l'administration gouvernementale, où cette proportion atteint 75,5 %, suivie de près par le personnel du Parlement de Géorgie (71,8 %), et le personnel des tribunaux et du Conseil supérieur de la magistrature (70,8 %), indiquant une présence féminine importante aux fonctions législatives et judiciaires. Cependant, seulement 11 députés sur 87 sont des femmes. Le Comité relève dans la publication sur les femmes et les hommes de Géorgie (Office des statistiques de Géorgie, 2024) qu'en 2023, 19 % des députés étaient des femmes. S'agissant de la composition du gouvernement, on dénombrait 17 % de femmes ministres en 2023.

Le Comité relève dans les commentaires transmis par le Bureau du défenseur public de Géorgie que grâce à l'introduction de quotas obligatoires par sexe en 2021, la représentation des femmes au sein des organes de représentation municipaux (sakrebulo) de Géorgie a augmenté de 11 % par rapport à 2017, atteignant 24,5 %. Cependant, malgré cette augmentation numérique, les femmes restent sous-représentées au sein des organes de représentation. Selon les commentaires précités, en raison de leur charge de travail et de leurs responsabilités familiales, ainsi que des attitudes stéréotypées et discriminatoires à l'égard des femmes, il reste difficile pour les femmes d'occuper des postes décisionnels dans

certaines municipalités. Cela se manifeste également par le fait que les femmes sont, dans la plupart des cas, employées à des postes subalternes et effectuent uniquement des tâches techniques.

Le Comité note aussi que la participation des femmes à la prise de décision reste limitée et qu'aucun progrès mesurable n'a été accompli dans ce domaine. Par conséquent, la situation n'est pas conforme à l'article 20.

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 contienne 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 indique qu'en 2023, les femmes occupaient 38,8 % de l'ensemble des postes d'encadrement en Géorgie et qu'en 2024, elles occupaient 82 478 sur 267 027 (31%) postes d'encadrement dans des entreprises de différentes tailles, dont une large majorité de petites entreprises.

Le Comité note que le rapport ne fournit pas d'informations concernant les femmes exerçant des fonctions de direction, par exemple en tant que membres des conseils d'administration de sociétés cotées en bourse et/ou en tant que dirigeantes. Par conséquent, le Comité considère qu'il n'est pas établi que des progrès raisonnables aient été accomplis dans la promotion d'une représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse.

Conclusion

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

- le taux d'emploi des femmes est faible et qu'aucun progrès mesurable n'a été accompli dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi ;
- aucun progrès mesurable n'a été accompli dans la promotion d'une parité effective aux postes de décision ;
- il n'a pas été établi que des progrès raisonnables aient été réalisés dans la promotion de la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des sociétés cotées en bourse.