



Janvier 2026

Charte sociale européenne (révisée)

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2025

MACEDOINE DU NORD

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 la Macédoine du Nord le 31 mars 2005. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 11e rapport sur l'application de la Charte révisée était fixé au 31 décembre 2024 et la Macédoine du Nord l'a présenté le 31 décembre 2024. Le 9 juillet 2025, une lettre a été envoyée au Gouvernement lui demandant des informations supplémentaires sur les articles 2§1, 3§2, 6§1 et 6§2. Le Gouvernement a transmis sa réponse le 20 août 2025.

Le présent chapitre relatif à la Macédoine du Nord concerne 8 situations et comporte :

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

Le prochain rapport de la Macédoine du Nord 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 Macédoine du Nord.

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.

Dans la réponse sur ce point, le rapport indique que la durée de travail à temps plein ne peut excéder 40 heures par semaine. Les exceptions à cette règle ne concernent que le travail sur des projets d'importance stratégique nationale définie par la loi et la nécessité d'assurer la continuité du travail. Dans de tels cas, les heures de travail supplémentaires peuvent dépasser huit heures par semaine et 190 heures par an à condition que le travailleur donne par écrit son consentement.

Le rapport précise par ailleurs que les fonctionnaires du ministère de l'Intérieur et les travailleurs de l'Agence de sécurité nationale peuvent effectuer plus de 190 heures supplémentaires par an.

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).

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 ne contient aucune information sur la durée de travail des gens de mer.

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que la Macédoine du Nord est un pays enclavé dépourvu d'accès à la mer, qui ne possède pas de flotte de navires naviguant sous son pavillon dans les eaux internationales. Par conséquent, la législation nationale ne reconnaît pas les gens de mer en tant que catégorie de travailleurs et ne réglemente pas leurs conditions de travail.

Droit et pratique concernant les périodes d'astreinte

Dans la 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.

Dans la réponse sur ce point, le rapport indique que les périodes d'inactivité durant l'astreinte sont caractéristiques des secteurs de la santé et des affaires intérieures. Dans le secteur de

la santé, lorsque le travailleur est d'astreinte et qu'il est appelé à se présenter à son travail, cette période est considérée comme du temps de travail. En revanche, s'il n'est pas amené à intervenir, cette période n'est pas considérée comme du temps de travail, mais une indemnité compensatoire lui est versée à cet égard. Dans le secteur des affaires intérieures, l'astreinte à domicile pour service de disponibilité implique l'obligation de rester à son domicile ou dans un lieu déterminé, prêt à intervenir. Pour la durée de cette astreinte, le travailleur perçoit une indemnité forfaitaire de 5 % de son salaire horaire de base.

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 la Macédoine du Nord est conforme à l'article 2§1 de la Charte.

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

Paragraphe 2 - Règlements de sécurité et d'hygiène

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

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 3§2 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).

Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Droit à la déconnexion

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour s'assurer que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail, y compris au moyen d'un droit à la déconnexion. Il a également demandé comment était garanti le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail.

D'après le rapport, il semble que la Macédoine du Nord n'a adopté aucune réglementation sur le droit à la déconnexion. Néanmoins, la loi sur les relations de travail contient des règles strictes sur le temps de travail, y compris les heures supplémentaires et les périodes de repos, ainsi qu'une interdiction de tout traitement injuste, faisant l'objet d'une surveillance et d'un contrôle par l'Inspection nationale du travail.

Le Comité rappelle que, conformément aux obligations des États parties en vertu de l'article 3§2, afin de protéger la santé physique et mentale des personnes qui pratiquent le télétravail ou le travail à distance et de garantir le droit de tout travailleur à un environnement de travail sûr et sain, il est nécessaire de donner pleinement effet au droit des travailleurs de refuser d'effectuer un travail en dehors de leurs heures normales de travail (à l'exception du travail considéré comme des heures supplémentaires et pleinement reconnu en conséquence) ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé « droit à la déconnexion ») (Observation interprétative de l'article 3§2, Conclusions 2021).

Le Comité conclut que la situation de la Macédoine du Nord n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif que les travailleurs n'ont pas le droit à la déconnexion.

Champ d'application personnel des règlements

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les employés de maison sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Il a également demandé si les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficiaient du même niveau de protection que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée en vertu de la réglementation en matière de santé et de sécurité.

Travailleurs indépendants

Le rapport indique que la Macédoine du Nord a une vaste réglementation en matière de santé et de sécurité au travail qui s'applique aux travailleurs, mais il ne précise pas si ces dispositions s'étendent aux travailleurs indépendants. Il indique également qu'il est prévu d'élaborer une nouvelle loi, plus inclusive, sur la sécurité et la santé au travail. En réponse à une demande d'informations complémentaires, le gouvernement note que la réglementation du travail ne régit que les relations de travail établies dans le cadre d'un contrat de travail, ce qui exclut les travailleurs indépendants. Le Comité rappelle qu'aux fins de l'article 3§2 de la

Charte, tous les travailleurs, y compris les non-salariés, doivent être couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, au motif que les travailleurs salariés et non-salariés sont le plus souvent exposés aux mêmes risques en la matière (Conclusions 2003, Roumanie). En conséquence, il conclut que la situation de la Macédoine du Nord n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif que les travailleurs indépendants ne sont pas protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Télétravailleurs

Le rapport indique que la Macédoine du Nord a une vaste réglementation en matière de santé et de sécurité au travail qui s'applique aux travailleurs, mais il ne précise pas si ces dispositions s'étendent aux télétravailleurs. Il indique également qu'il est prévu d'élaborer une nouvelle loi, plus inclusive, sur la sécurité et la santé au travail.

Le Comité note, qu'en vertu de l'article 3 de la Charte, les télétravailleurs, qui travaillent régulièrement en dehors des locaux de l'employeur en utilisant les technologies de l'information et de la communication, jouissent des mêmes droits et du même niveau de protection en matière de santé et de sécurité que les travailleurs qui travaillent dans les locaux de l'employeur. 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. Ces obligations consistent notamment : i) à évaluer les risques associés à l'environnement de travail du télétravailleur ; ii) à fournir ou à garantir l'accès à un équipement ergonomique approprié et à un équipement de protection ; iii) à donner des informations et à offrir des formations aux télétravailleurs sur l'ergonomie, l'utilisation en toute sécurité des équipements, les risques physiques (comme les troubles musculosquelettiques ou la fatigue oculaire) et 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) ; iv) à tenir une documentation et des registres clairs ; v) à offrir un soutien approprié par l'intermédiaire de ressources humaines ou d'agents/de services de santé et de sécurité ; vi) à veiller à ce que les télétravailleurs puissent être en mesure de signaler les accidents du travail ou les problèmes de santé et de sécurité rencontrés au cours du télétravail. Les États parties doivent également prendre des mesures pour garantir que les télétravailleurs respectent les directives et réglementations en matière de santé et de sécurité, et coopérer avec les employeurs et l'inspection du travail ou d'autres organismes chargés de l'application de la loi à cet effet.

En conséquence, le Comité conclut que la situation de la Macédoine du Nord n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que les télétravailleurs sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Employés de maison

Le rapport indique que la Macédoine du Nord a une vaste réglementation en matière de santé et de sécurité au travail qui s'applique aux travailleurs, mais il ne précise pas si ces dispositions s'étendent aux employés de maison. Il indique également qu'il est prévu d'élaborer une nouvelle loi, plus inclusive, sur la sécurité et la santé au travail. En réponse à une demande d'informations complémentaires, le gouvernement note que la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail s'applique tout autant aux employés de maison, mais il ne fournit aucune information attestant de son application effective. Le Comité relève dans d'autres sources que de nombreux employés de maison sont privés des protections accordées aux travailleurs, car ils n'ont pas de contrat de travail formel alors même que la relation de travail est réelle (Gerovska Mitev, M. (2024). *Access for domestic workers to labour and social protection – North Macedonia*. European Social Policy Analysis Network, Bruxelles : Commission européenne). En conséquence, il conclut que la situation de la Macédoine du Nord n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas

établi que les employés de maison sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Travailleurs temporaires

Le rapport indique que la Macédoine du Nord a une vaste réglementation en matière de santé et de sécurité au travail qui s'applique aux travailleurs, mais il ne précise pas si ces dispositions s'étendent aux travailleurs temporaires, aux travailleurs intérimaires et aux travailleurs sous contrat à durée déterminée. Il indique également qu'il est prévu d'élaborer une nouvelle loi, plus inclusive, sur la sécurité et la santé au travail. En réponse à une demande d'informations complémentaires formulée, le gouvernement note que les travailleurs temporaires bénéficient du même niveau de protection que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée en vertu des réglementations relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Macédoine du Nord n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte aux motifs que :

- les travailleurs n'ont pas le droit à la déconnexion ;
- les travailleurs indépendants ne sont pas protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ;
- il n'est pas établi que les télétravailleurs sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ;
- il n'est pas établi que les employés de maison sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

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 la Macédoine du Nord.

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 rapport indique qu'en vertu de l'article 6 de la loi sur les relations de travail, les femmes et les hommes doivent bénéficier de chances égales et d'un traitement égal en matière de rémunération pour un travail égal. De plus, aux termes de l'article 108, l'employeur est tenu de verser à ses salariés une rémunération égale pour un travail égal à un poste à responsabilités égales, indépendamment de leur genre.

Le Comité relève dans l'Observation du CEACR relative à la Convention n° 100 (2024) que le processus de modification de la loi sur les relations de travail, dont l'article 108.1, qui prévoit « un salaire égal pour un travail égal avec des exigences professionnelles égales », est toujours en cours. La nouvelle loi sur les relations de travail veillera à ce que les femmes et les hommes bénéficient de chances et de traitements égaux en ce qui concerne, entre autres, l'égalité de rémunération pour un travail de même « valeur ». Dans son observation, le CEACR a également pris note que le gouvernement définit ce principe dans ces termes : « deux personnes de sexe différent qui accomplissent un travail égal de valeur égale dans les mêmes conditions, avec les mêmes qualifications, qui s'investissent de la même manière et qui ont des résultats de leur travail et des responsabilités identiques, ont droit à une rémunération égale ». À cet égard, le CEACR a considéré que la notion de « valeur » égale 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 estime que les articles 6 et 108 de la loi sur les relations de travail n'énoncent pas de critères qui permettraient de donner une définition générale de la valeur égale du travail effectué, conformément à la Charte. La situation n'est par conséquent pas conforme à la Charte.

Le Comité rappelle qu'au titre de l'article 4§3, afin d'établir si le travail effectué est égal ou de valeur égale, il faut prendre en compte des facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, ainsi que les exigences en matière d'éducation et de formation. Les structures

salariales doivent être telles qu'elles permettent d'apprécier si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. Cette dernière, c'est-à-dire la valeur d'un emploi dans le but d'en déterminer la rémunération, doit être évaluée sur la base de critères objectifs et neutres du point de vue du genre, notamment les qualifications professionnelles et en matière d'éducation et de formation requises, les compétences, l'effort fourni, le niveau de responsabilité et les conditions de travail, indépendamment des différentes modalités d'organisation du travail. Ces critères ne doivent pas être fondés, que ce soit directement ou indirectement, sur le sexe des travailleurs. Ils doivent inclure les compétences, l'effort fourni, le niveau de responsabilité et les conditions de travail, et, le cas échéant, tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste spécifique. Ils doivent être appliqués de manière objective et neutre en matière de genre, 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.

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.

Le Comité constate que le rapport ne contient aucune information sur ce point. Il note qu'aucune information sur ce point n'a été fournie dans la Conclusion 2020 (article 20) ni dans les Conclusions 2022 (article 4§3). Le Comité relève dans la Demande directe (CEACR) (2025) relative à la Convention n° 100 que le gouvernement n'a pas non plus fourni d'informations portant sur les systèmes d'évaluation des emplois.

Dans ce contexte, le Comité considère qu'il n'a pas été démontré que des systèmes de classification des emplois et de rémunération sont en place dans les secteurs public et privé

qui garantissent l'existence d'un système de rémunération transparent et neutre du point de vue du genre.

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, en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Autisme-Europe c. France, réclamation n° 13/2002, décision sur le bien-fondé du 4 novembre 2003, §53)

Le Comité estime 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).

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 c. France, réclamation n° 13/2002, décision sur le bien-fondé du 4 novembre 2003, §53)

Le Comité estime 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).

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).

Selon le rapport, il n'existe pas d'analyse ni d'étude récente sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les données du Bureau national de la statistique montrent que les femmes gagnent moins que les hommes pour toutes les catégories de salaires. Cependant, on observe une progression constante des rémunérations des femmes au fil du temps.

Le rapport indique que la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027 et le Plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes définissent des mesures destinées à améliorer l'inclusivité sur le marché du travail et à lutter contre les inégalités de genre, dans l'objectif, entre autres, de réduire l'écart dans la participation économique des femmes au marché du travail.

Le Comité considère que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes 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 note également, d'après le profil de pays en matière d'égalité de genre dressé pour la Macédoine du Nord (ONU Femmes, 2023), que des investissements dans les statistiques de genre seront nécessaires afin de développer les capacités du Bureau national de la statistique pour renforcer le travail sur les indicateurs spécifiques au genre, grâce à la mise en place de nouveaux indicateurs et à la systématisation de la collecte de données en collaboration avec les ministères compétents, principalement en lien avec les indicateurs relatifs au genre définis dans les ODD.

Le Comité note que le rapport ne contient aucune statistique sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il considère dès lors que le gouvernement n'a pas collecté ni analysé de données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Il conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte.

Conclusion

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

- la définition de la notion de « valeur égale » n'est pas suffisamment large ;
- il n'a pas été établi que des systèmes de classification des emplois et de rémunération sont en place ;
- le gouvernement n'a pas collecté ni analysé de données statistiques fiables sur 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 Macédoine du Nord.

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 que le gouvernement, en coopération avec les partenaires sociaux, l'Organisation internationale du travail et l'Union européenne, a mis en œuvre deux projets visant à promouvoir le dialogue social aux niveaux bipartite et tripartite, ainsi qu'à renforcer les capacités des syndicats et des associations d'employeurs. Selon le rapport, les activités menées dans le cadre de ces projets ont permis de renforcer le rôle du Conseil économique et social et d'accroître le nombre de travailleurs syndiqués.

À cet égard, le rapport mentionne les mesures suivantes : traduction et publication du recueil des décisions du Comité de la liberté syndicale de l'OIT ; élaboration de matériels de promotion de la liberté d'association : organisation de séminaires sur l'application des conventions C87 et C98 de l'OIT à l'intention des juges, des procureurs et des avocats, ainsi qu'à l'intention des syndicats, des associations d'employeurs, des représentants du gouvernement et des membres du Parlement ; révision de la version macédonienne des modules d'apprentissage des droits liés au travail destinés aux jeunes ; séminaires sur les droits liés au travail à l'intention des sections estudiantines et jeunesse des syndicats ; organisation de discussions dans le cadre du Conseil économique et social concernant les commentaires des organes de surveillance de l'OIT.

Le Comité relève dans une autre source (Institute for European Policy, Mapping Platform Work in North Macedonia, Background paper, 2025) qu'en Macédoine du Nord, les travailleurs de plateforme sont largement exclus de la représentation syndicale et de la négociation collective en raison de leur classement parmi les travailleurs indépendants plutôt que parmi les salariés. La loi relative aux relations du travail et la Constitution ne garantissent les droits syndicaux qu'aux salariés, laissant les travailleurs de plateforme sans protection formelle. Le Comité relève également dans la même source que le ministère du Travail et de la Politique sociale, le ministère des Finances et le Service de l'emploi ont exprimé leur volonté de répondre aux besoins des travailleurs indépendants. Cependant, le droit du travail demeure rigide et ne contient pas de dispositions concernant les nouvelles formes d'emploi.

Le Comité note par ailleurs, d'après la même source, que dans le cadre de démarches plus larges visant à régulariser le travail informel, la Stratégie de régularisation de l'économie informelle 2023-2027 prévoit des mesures ciblées pour soutenir les travailleurs indépendants, y compris les travailleurs de plateforme. Cependant, en l'absence de toute autre information dans le rapport concernant la mise en œuvre et les résultats de ces mesures, le Comité conclut qu'il n'est pas établi que des mesures aient 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'une association représentative d'employeurs aux fins de la négociation collective est une association qui remplit les conditions suivantes : être inscrite au Registre des associations d'employeurs tenu par le ministère chargé des questions relatives au travail ; compter parmi ses membres au moins 10 % de l'ensemble des employeurs du secteur privé, ou des employeurs employant au moins 10 % de l'ensemble des salariés du secteur privé ;

En outre, le cadre juridique prévoit deux autres voies d'acquisition de la représentativité : si aucune association d'employeurs ne remplit les critères susmentionnés, le droit interne autorise l'organisation d'employeurs qui compte le plus grand nombre de membres à participer à la négociation collective. L'autre moyen de prendre part à la négociation collective consiste à créer un « association contractuelle » rassemblant deux ou plusieurs associations d'employeurs.

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)).

Selon le rapport, le cadre juridique régissant la représentativité des syndicats aux fins de la négociation collective prévoit trois niveaux de détermination de la représentativité, à savoir, au niveau national, au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise. La détermination de la représentativité aux niveaux national et sectoriel dépend du respect de deux conditions cumulatives : le syndicat doit être inscrit au registre tenu par le ministère chargé des questions relatives au travail ; et compter parmi ses membres au moins 20 % des salariés du secteur public/privé.

Selon le rapport, au niveau de l'entreprise, étant donné que la loi ne prévoit pas d'obligation d'enregistrement direct et immédiat des syndicats, la seule condition pour être reconnu comme représentatif au niveau de l'entreprise est de compter parmi ses membres au moins 20 % des salariés de l'entreprise. En outre, le cadre juridique prévoit deux autres voies d'acquisition de la représentativité : si aucun syndicat ne remplit les conditions légales, le syndicat qui compte le plus grand nombre de membres est autorisé à participer à la négociation collective. De plus, une « association contractuelle » rassemblant deux ou plusieurs syndicats non représentatifs peut aussi participer à la négociation collective.

En ce qui concerne les syndicats non représentatifs (syndicats minoritaires), le rapport indique qu'ils ont le droit de défendre, de représenter, de promouvoir et de protéger les droits de leurs membres, ainsi que d'accéder aux conventions collectives déjà conclues. Selon le rapport, la représentation syndicale est la seule forme de représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise.

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)).

D'après le rapport, le droit interne ne prévoit pas de restriction au droit syndical dans l'administration étatique et publique, y compris pour les membres de la police et des forces

armées. Selon le rapport, ce fait est confirmé par le nombre de syndicats enregistrés qui concernent la police et les forces armées.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Macédoine du Nord n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que des mesures aient 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.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

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).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse 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 le gouvernement encourage les consultations avec les partenaires sociaux par l'intermédiaire du Conseil économique et social (CES) qui, durant la période écoulée, s'est positionné comme la principale instance du dialogue social tripartite.

Le Comité rappelle que, dans sa conclusion précédente, il a jugé la situation de la Macédoine du Nord conforme à l'article 6§1 de la Charte, en attendant de recevoir des informations sur la question de savoir si la consultation paritaire dans le secteur public était institutionnalisée (Conclusions 2014, 2018, 2022). Il note que, selon le rapport, à l'initiative du CES, les syndicats et le gouvernement ont, à l'issue de quinze années d'intenses négociations, signé en juillet 2023 la convention collective générale applicable au secteur public, dans laquelle ils se sont accordés sur les questions les plus problématiques abordées pendant les négociations et ont mis en place la dynamique de l'augmentation des salaires dans le secteur public. Le Comité conclut que des consultations paritaires ont effectivement été menées dans le secteur public.

Le Comité note également que le programme en faveur du travail décent pour 2023-2025, signé en juillet 2023 par le gouvernement, les partenaires sociaux et l'OIT, vise à promouvoir un marché du travail ouvert à tous en renforçant le dialogue social (Programme de la Macédoine du Nord en faveur du travail décent pour 2023-25 | Organisation internationale du Travail).

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, les principales questions liées à la situation économique du pays en proie à une crise sanitaire, énergétique et militaire (mesures de lutte contre la crise) ont été abordées lors des sessions du CES. Ce dernier a continué de jouer un rôle majeur s'agissant d'établir le salaire minimum et de débattre des politiques salariales dans le secteur public.

En particulier, les représentants des travailleurs et des employeurs ont mené pendant des mois d'intenses négociations pour régler d'une manière appropriée le problème de l'établissement du salaire minimum pour 2022. Un dialogue social fructueux a permis au CES d'harmoniser les positions de ses membres en vue de modifier les critères d'harmonisation et d'augmenter le salaire minimum ainsi que les subventions correspondantes versées aux employeurs, et la loi sur le salaire minimum a été modifiée en conséquence.

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que la négociation collective dans le secteur privé n'avait pas abouti à la signature d'un accord au

cours de la période considérée. Toutefois, des consultations visant à conclure une nouvelle convention collective générale applicable au secteur privé, et plus particulièrement dans le domaine de l'activité économique, ont été lancées l'année dernière [2024].

Le rapport souligne que le CES reste opérationnel et traite régulièrement de questions relevant du domaine socio-économique. Ces questions sont en particulier l'établissement du salaire minimum annuel dans le pays, les plans opérationnels annuels relatifs à des programmes d'emploi actif et à des services du marché du travail, la modification de la loi sur les relations de travail, notamment la disposition faisant du dimanche un jour chômé pour tous, et la ratification des conventions de l'OIT C167, C176 et C190. Parallèlement, au cours des six dernières années, un groupe de travail créé par le CES dont sont membres les partenaires sociaux représentatifs ou non a préparé une nouvelle loi sur les relations de travail.

Selon une autre source consultée par le Comité (Commission européenne, « Document de travail des services de la Commission – Macédoine du Nord », rapport de 2024), le CES s'est réuni cinq fois entre le 15 juin 2023 et le 1^{er} septembre 2024.

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, le CES a, en coopération avec l'OIT, lancé des activités visant à mieux faire connaître les notions et les principes clés de la transition juste et des emplois verts, et à intégrer la dignité dans le travail ainsi que la transition juste dans les Contributions déterminées au niveau national.

Le Comité réitère que la consultation paritaire au sens de l'article 6§1 est celle qui a lieu entre travailleurs et employeurs, ou les organisations qui les représentent (Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§1). Le Comité note que la Macédoine du Nord a récemment lancé des activités de coopération visant à promouvoir le renforcement du dialogue social dans les domaines de la transition verte et de la transition numérique. Toutefois, aucune information concrète n'est pour le moment venue confirmer la réalité d'un tel dialogue. Le Comité prend note des informations supplémentaires fournies par le gouvernement selon lesquelles le programme du groupe de travail créé par le CES pour préparer une nouvelle loi sur les relations de travail « a spécifiquement porté sur les travaux effectués en utilisant les technologies de l'information et des communications ». En l'absence d'informations plus détaillées sur la consultation paritaire dans ce domaine, le Comité conclut que la situation de la Macédoine du Nord n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte en ce qui concerne les consultations paritaires sur des sujets liés à la transition numérique et à la transition verte.

Conclusion

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

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).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux 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 que, dans le secteur privé, la négociation collective se déroule au niveau national, à l'échelon sectoriel et au sein des entreprises. Les accords conclus aux niveaux national et sectoriel sont appelés conventions collectives générales, tandis que ceux qui le sont au sein des entreprises sont appelés conventions collectives individuelles. En conséquence, le rapport fait une distinction entre les conventions collectives « générales » (au niveau national), « spéciales » (au niveau sectoriel) et « individuelles » (au niveau des entreprises). Les négociations sont conduites entre les organisations patronales représentatives, les employeurs ou les organismes publics compétents, d'une part, et les organisations syndicales ou les syndicats, d'autre part, selon le niveau de négociation concerné.

Selon le rapport, les conventions collectives générales aussi bien qu'individuelles ont un effet *erga omnes*. Les conventions collectives générales s'appliquent immédiatement et lient tous les employeurs et salariés dans le secteur privé ou public, selon le cas. Les conventions collectives individuelles s'appliquent à l'ensemble de l'entreprise, qu'elle ait une ou plusieurs filiales, et à tous les salariés, syndiqués ou non. En revanche, les conventions collectives spéciales ont un champ d'application personnel limité dans la mesure où elles ne s'appliquent qu'aux adhérents des syndicats et des organisations patronales signataires.

Le rapport indique également que, d'une manière générale, les sources du droit du travail de rang inférieur ne peuvent pas fixer des conditions moins favorables aux travailleurs que celles qu'établissent les sources de rang supérieur. Par ailleurs, le principe de faveur s'applique en cas de conflit entre les différents types de conventions collectives ou entre les conventions collectives et les contrats de travail individuels. De ce fait, toute source du droit de rang inférieur qui prévoit des conditions de travail moins favorables est frappée de nullité, et les conditions prescrites par la source de rang immédiatement supérieur s'appliquent.

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, le droit à la négociation collective n'est pas limité en fonction de la taille de l'entreprise ou de l'activité exercée par les salariés concernés. Toutefois, dans la pratique, la négociation collective est entravée par les faibles niveaux de syndicalisation, en particulier dans les petites et moyennes entreprises, qui sont majoritaires dans l'économie nationale. D'un autre côté, le gouvernement met l'accent sur une récente augmentation du nombre de conventions collectives conclues dans le secteur public.

Le Comité note que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du Travail (CEACR) a récemment exprimé une série de préoccupations quant à l'application de la Convention n° 98 à la Macédoine du Nord (Organisation internationale du Travail, 2025). *Observation (CEACR) – adoptée en 2024 et rendue publique lors de la 113^{ème} session de la CIT (2025). Convention sur le droit syndical et les négociations collectives, 1949 (n° 98) – Macédoine du Nord (Ratification : 1991) NORMLEX*. Elle s'est notamment interrogée sur l'impartialité du comité chargé de décider de la représentativité des partenaires sociaux aux fins de la négociation collective et la disposition du Code du travail en vertu de laquelle les syndicats d'entreprise doivent obtenir l'approbation d'un syndicat de rang supérieur pour acquérir la personnalité juridique et participer à la négociation collective. Parallèlement, la CEACR a relevé entre 2019 et 2021 une forte hausse du nombre de travailleurs couverts par des conventions collectives, à savoir, entre autres, une convention collective générale pour les salariés du secteur public et une pour le secteur privé, 20 conventions collectives de branche et 146 conventions collectives d'entreprise. Le Comité note également que le taux de couverture des négociations collectives aurait été de 49 % en 2022 et que la Macédoine du Nord met actuellement en œuvre, avec le soutien de l'OIT, un programme de promotion du travail décent qui vise, entre autres mesures, à améliorer le dialogue social (Organisation internationale du Travail, 2023). *Decent Work Country Programme 2023-2025: Republic of North Macedonia (Programme national 2023-2025 pour un travail décent : République de Macédoine du Nord) OIT*.

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 contient pas les informations demandées. En s'appuyant sur d'autres sources, le Comité note que les travailleurs de plateforme de Macédoine du Nord sont largement exclus de la représentation syndicale et de la négociation collective en raison de leur classement parmi les travailleurs indépendants plutôt que parmi les salariés (EUROPEUM Institute for European Policy. Background paper - Mapping platform work in North Macedonia, 31 mars 2025).

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 Macédoine du Nord 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 Macédoine du Nord 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.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

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 estimé que la situation de la Macédoine du Nord n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que les restrictions au droit de grève des membres des services de la police 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 et restrictions du droit de grève, et obligation de service minimum

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. En outre, il a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs pour lesquels il existe des restrictions au droit de grève et de donner des détails sur les règles pertinentes et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

Selon le rapport, en vertu de la loi sur les agents du secteur public, ces derniers ont le droit de faire grève, à condition qu'un niveau minimum de service soit maintenu pour assurer la bonne exécution des missions de l'institution concernée et le niveau nécessaire des droits et intérêts des citoyens et des personnes morales. Toujours en vertu de cette loi, les agents du secteur public sont les agents qui travaillent dans les organes de l'État et des collectivités locales, ainsi que dans d'autres organismes et institutions de l'État qui mènent des activités dans le domaine de l'éducation, des sciences, de la santé, de la culture, du travail, de la protection sociale et de l'enfance, des sports, ou exercent d'autres missions d'intérêt général prévues par la loi, et qui sont organisés en tant qu'agences, fonds, institutions publiques et entreprises publiques créés par la République de Macédoine ou par les communes, la Ville de Skopje et les municipalités de la Ville de Skopje.

Les niveaux de service minimum et le nombre d'agents nécessaires pour assurer ce service minimum sont déterminés par le responsable de l'institution concernée, conformément à la loi et à la convention collective.

Le Comité considère que l'éventail des secteurs est excessivement large et qu'il n'est pas établi que tous les secteurs dans lesquels le droit de grève est restreint sont essentiels à la vie de la communauté et qu'une grève risque de menacer les droits et libertés d'autrui, l'ordre public, la sécurité nationale et/ou la santé publique.

En conséquence, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève peut être limité est excessivement large et va au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

Le rapport indique qu'en vertu de la loi sur les entreprises publiques, le comité de grève et les employés participant à la grève dans une entreprise publique sont tenus de garantir le niveau de service minimum nécessaire pour éviter de mettre en danger la vie, la santé et la sécurité économique et sociale des citoyens, ainsi que la continuité des activités économiques et autres essentielles. Le comité de grève a l'obligation de coopérer avec le directeur de l'entreprise publique pendant la grève pour garantir le niveau de service minimum.

Le Comité rappelle que l'employeur ne doit pas avoir le pouvoir de déterminer unilatéralement les services minima pendant une grève. Il note dans le rapport que l'employeur et le comité de grève veillent à ce que le service minimum requis soit maintenu pendant une grève.

Selon le rapport, en vertu de la loi sur les affaires intérieures, les employés du ministère de l'Intérieur peuvent exercer le droit de grève à condition que le fonctionnement normal des affaires intérieures ne soit pas perturbé de manière significative. Le ministre ou l'employé autorisé par le ministre a l'obligation de garantir le fonctionnement nécessaire des unités organisationnelles pendant la grève afin de prévenir toute conséquence préjudiciable. Toujours en vertu de la loi susmentionnée, les activités et missions suivantes doivent être exécutées pendant une grève : fonctionnement des systèmes de télécommunication et d'information et du système de protection cryptographique en cas de besoin urgent, délivrance de documents personnels (documents de voyage, cartes d'identité, permis de circulation et de conduire) aux citoyens en cas d'urgence et autres activités et missions prévues par la législation spécifique. Le Comité note qu'aucune autre information n'a été fournie sur l'existence d'une loi spécifique restreignant davantage le droit de grève.

Conformément à la loi sur les affaires intérieures, la grève est interdite au sein du ministère de l'Intérieur en cas de guerre, d'urgence ou de crise. D'autre part, en cas de situation sécuritaire complexe, de troubles de l'ordre public et de la paix à grande échelle, de catastrophes naturelles et d'épidémies ou de menaces pour la vie et la santé et pour les biens à grande échelle, 10 % maximum des employés du ministère de l'Intérieur peuvent participer à la grève, qui ne peut durer plus de trois jours.

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 (*Confédération européenne de police (EuroCOP) c. Irlande*, réclamation n° 83/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, § 211). Si les restrictions au droit de grève des policiers sont d'une ampleur telle qu'elles privent le droit de grève de son efficacité, elles seront considérées comme allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte. 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, et que la liste des tâches et travaux est excessivement longue et réduit le droit de grève au point de le priver de son efficacité (Conclusions 2022, Macédoine du Nord).

Le rapport ne fournit aucune information sur le droit de grève des policiers. Le Comité rappelle qu'il a précédemment conclu que la situation de la Macédoine du Nord n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que les restrictions au droit de grève de la police allaient au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte (Conclusions 2022).

En l'absence de nouvelles informations, le Comité réitère sa précédente conclusion.

Selon le rapport, en vertu de la loi sur la défense, il est interdit aux membres de l'armée de faire grève en cas de crise, d'urgence et de guerre et dans le cas où l'armée participe, dans le cadre d'accords internationaux, à des activités, des formations, des opérations de paix ou des opérations humanitaires sur le territoire ou en dehors des frontières de la République de Macédoine du Nord. Les membres de l'armée peuvent faire grève, à condition que cela ne compromette pas leur aptitude au combat, leur vie et leur santé. Ainsi, 10 % maximum des employés de l'armée peuvent participer simultanément à une grève, qui ne peut durer plus de trois jours. Les participants à la grève sont tenus de rester à leur poste et de mener les activités nécessaires au maintien du fonctionnement de l'armée.

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).

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.

Aucune information n'est fournie sur ces questions.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Macédoine du Nord 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 restrictions au droit de grève de la police vont au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte;
- l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève peut être limité est excessivement large.

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 Macédoine du Nord.

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 no. 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 réduire la ségrégation entre les sexes, le rapport mentionne la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027 et la Stratégie nationale pour l'emploi 2021-2027.

Le rapport indique que la République de Macédoine du Nord a mis en œuvre une série de services et de mesures actives en faveur de l'emploi visant à développer l'aptitude à l'emploi de toutes les personnes au chômage, notamment les femmes et les autres groupes vulnérables. Ces mesures s'inscrivent dans le cadre du Plan opérationnel pour les programmes et services actifs en faveur de l'emploi, coordonné par l'Agence pour l'emploi.

Divers programmes ont également été mis en place pour faciliter l'intégration des femmes sur le marché du travail. Sur les 1 487 personnes qui ont bénéficié en 2023 du programme d'aide

à l'emploi indépendant, 555, soit 37,1 %, étaient des femmes. Une autre mesure importante a été le programme de création d'emplois au moyen de subventions salariales, qui a permis d'aider 1 360 personnes sans travail (dont 777 femmes, soit 57,1 %) à trouver un emploi. De même, grâce au sous-programme en faveur de l'emploi et de la croissance axé sur les personnes morales, 278 femmes (51 % du total) ont bénéficié d'une aide à l'emploi.

Des programmes de formation pour le développement des compétences numériques ont été suivis par 700 personnes sans emploi, dont 350 (47,8 %) étaient des femmes. Le programme de participation à l'emploi, qui consistait à intégrer des personnes peu qualifiées dans des projets d'infrastructure et de protection de l'environnement au niveau local, a concerné pour sa part 41,7 % de femmes.

Selon les données reprises dans le rapport, 46 % des bénéficiaires des programmes pour l'emploi en 2023 étaient des femmes. Au total, 59 590 services en faveur de l'emploi ont été fournis dans le cadre du plan opérationnel, dont 27 779 (48 %) à des femmes.

Le rapport indique que l'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi a été abaissé à 17,8 points de pourcentage en 2023 grâce à une augmentation du taux d'emploi des femmes et à une diminution de la population en âge de travailler. Cet écart est le plus marqué chez les femmes ayant un faible niveau d'instruction. La population active totale de la Macédoine du Nord était de 791 647 personnes, dont 638 296 occupaient un emploi et 103 351 étaient au chômage. Les femmes ne représentaient que 42,8 % de la population active. Le nombre de femmes occupant un emploi s'élevait à 292 168, soit 37,9 % de l'ensemble des personnes pourvues d'un emploi.

La loi sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes garantit une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les bénéficiaires de mesures en faveur de l'emploi. L'un des principaux objectifs est d'inclure au moins 40 % de jeunes de moins de 29 ans dans les activités des programmes. Le soutien à l'entrepreneuriat féminin est également une priorité. Dans le cadre du développement de partenariats et du renforcement de la compétitivité des petites et moyennes entreprises (PME), des subventions ont été accordées à des entreprises détenues et gérées par des femmes. En 2023, 22 femmes entrepreneures ont reçu des subventions et 13 autres ont bénéficié d'une aide dans le cadre du programme de soutien à l'artisanat. Dans le secteur du tourisme, huit entreprises détenues par des femmes ont reçu pour la première fois une subvention au titre du Programme de développement du tourisme. En outre, le gouvernement a adopté un programme d'aide sociale destiné aux femmes exerçant une activité agricole.

Le Comité considère que le gouvernement a pris des mesures susceptibles de favoriser la participation des femmes au marché du travail. Cependant, l'écart entre les sexes en matière d'emploi, qui s'élève à 17,8 %, demeure élevé. Par conséquent, les progrès mesurables accomplis sont insuffisants. 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 fournisse 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, sur la mise en œuvre de ces mesures et sur 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.

Le rapport fait référence à la loi sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, qui prévoit l'obligation pour les institutions publiques de donner, à qualifications équivalentes, la préférence aux personnes appartenant au sexe sous-représenté, jusqu'à ce que la parité soit atteinte dans tous les organes et à tous les niveaux des pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire.

En vertu du Code électoral, au moins 40 % des candidats figurant sur les listes des partis doivent être des femmes. Le code exige aussi qu'au moins un siège sur trois, ainsi qu'un siège sur dix, soit attribué à des candidates féminines. Par ailleurs, si le siège d'une députée devient vacant, il doit être pourvu par une autre femme. Ces dispositions s'appliquent également aux listes de candidats pour les élections municipales et les élections au conseil de la ville de Skopje. Enfin, la loi sur les partis politiques impose aux formations politiques l'obligation de respecter le principe de l'égalité des sexes au sein de leurs structures organisationnelles et dans le cadre de leurs activités.

Le rapport met en évidence les effets de l'application des quotas par sexe sur la représentation des femmes au parlement. Le pays a élu une femme à la présidence de la République en 2024 et les femmes représentent désormais 39,2 % des membres de l'Assemblée.

Dans le secteur public, les hommes sont présents à 57,47 % dans les municipalités, 57,5 % dans les organes ministériels, 52,08 % dans les ministères et 52,26 % dans les organes indépendants de l'administration publique. Dans le système judiciaire, les femmes représentent 60,6 % de l'ensemble des juges professionnels en exercice. Elles constituent plus de la moitié des juges professionnels dans les tribunaux de première et deuxième instance. La parité est également atteinte au sein de la Cour suprême et les femmes représentent 47,1 % des présidents de tribunaux.

Le Comité considère que des progrès mesurables ont été accomplis dans la représentation des femmes aux postes de décision.

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 Comité constate que le rapport ne fournit aucune information sur ce point. Il conclut donc qu'il n'a pas été établi que des progrès mesurables aient été accomplis pour promouvoir la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse

Conclusion

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

- les progrès mesurables ayant été accomplis dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi sont insuffisants ;
- il n'a pas été établi que des progrès mesurables aient été accomplis pour promouvoir la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse