



Janvier 2026

Charte sociale européenne (révisée)

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2025

TÜRKIYE

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 Türkiye le 27 juin 2027. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 16e rapport sur l'application de ce traité était fixé au 31 décembre 2024 et la Türkiye l'a présenté le 22 janvier 2025. Le 9 juillet 2025, une lettre a été envoyée au Gouvernement lui demandant des informations supplémentaires sur les articles 3§1, 3§2 et 3§3. Le Gouvernement a transmis une réponse le 1^{er} septembre 2025.

Le présent chapitre relatif à la Türkiye concerne 6 situations et comporte :

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

Le prochain rapport de la Türkiye 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 Türkiye.

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).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2022), le Comité avait conclu que la situation de la Türkiye n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée maximale hebdomadaire de travail peut être supérieure à 60 heures dans le cadre de formules souples d'aménagement du temps de travail. L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par les autorités en réponse aux questions ciblées y compris la conclusion précédente de non-conformité relative aux questions ciblées.

Mesures visant à garantir des horaires de travail raisonnables

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2022), le Comité avait conclu que la situation de la Türkiye n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée maximale hebdomadaire de travail peut être supérieure à 60 heures dans le cadre de formules souples d'aménagement du temps de travail. 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.

Le rapport indique en réponse qu'en vertu de l'article 63 de la loi sur le travail n° 4857, la durée maximale hebdomadaire de travail est de 45 heures. Si les parties en conviennent, les heures de travail hebdomadaires peuvent être réparties de manière à ce que le temps de travail quotidien ne dépasse pas 11 heures. La période de référence pour cette répartition est de deux mois, avec une possibilité d'extension à quatre mois maximum par le biais d'une convention collective. Le total des heures supplémentaires ne peut pas dépasser 270 heures 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).

Le rapport ne précise pas si le temps de travail hebdomadaire peut dépasser 60 heures dans le cadre de formules souples d'aménagement du temps de travail. Il considère donc que la situation de la Türkiye n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée maximale hebdomadaire de travail peut dépasser 60 heures dans le cadre de formules souples d'aménagement du temps 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 indique que l'article 26 de la loi sur le travail maritime n° 854 dispose que le temps de travail est de huit heures par jour et de 48 heures par semaine. Un temps de repos d'au moins 10 heures par jour et de 77 heures par période de sept jours doit être assuré.

Exceptionnellement, cette durée peut être réduite à 70 heures, mais pas plus de deux semaines consécutives.

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

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.

Le rapport indique en réponse que, d'après l'article 14 de la loi sur le travail, l'astreinte est une relation de travail dans laquelle les travailleurs exercent leurs fonctions à la demande de l'employeur, conformément à un contrat de travail écrit. Ces arrangements sont considérés comme des contrats de travail à temps partiel basés sur le travail d'astreinte. Les périodes d'inactivité pendant lesquelles les travailleurs n'exercent pas de fonctions, mais restent à la disposition de l'employeur sont considérées comme du temps de travail.

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 salarié 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. Cela étant, deux situations doivent être examinées. La première situation concerne les travailleurs qui sont d'astreinte ailleurs que sur le lieu de travail (à leur domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui doivent 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 effectué (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 seconde situation concerne les travailleurs qui ne sont pas présents sur le lieu de travail (à leur domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui disposent d'un certain degré de liberté pour organiser leur temps libre et d'un certain laps de temps pour réagir en cas d'appel (c'est-à-dire qu'ils ne sont pas tenus d'intervenir immédiatement ou très rapidement ou régulièrement au service de l'employeur). Dans cette situation, les périodes d'inactivité durant l'astreinte ne constituent ni du temps de travail à part entière ni de véritables périodes de repos. En pareil 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 pertinents (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur les périodes d'astreinte).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Türkiye n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée maximale hebdomadaire de travail peut dépasser 60 heures dans le cadre de formules souples d'aménagement du temps de travail.

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

Paragraphe 1 - Sécurité, santé et milieu du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Türkiye et dans les observations de l'association Kaos GL et de l'association 17 mai.

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

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

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

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

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

Le rapport indique qu'en vertu de l'article 4 de la loi n° 6331 relative à la santé et à la sécurité au travail (adoptée le 20 juin 2012), l'employeur est tenu de prendre des mesures pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs et prévenir les risques professionnels. Pour ce faire, il doit procéder à une évaluation des risques conformément au règlement n° 28512 relatif à l'évaluation des risques en matière de santé et de sécurité au travail (Journal officiel du 29/12/2012). Toutes les mesures prises par l'employeur sur le lieu de travail doivent être systématiquement planifiées sur la base des principes généraux de prévention, de l'évaluation des risques et de la gestion des risques. Le rapport indique que la loi n° 6331 est conçue de manière à englober les dispositions nécessaires pour prévenir tout type de risque susceptible de se produire en raison de changements dans l'environnement et les conditions de travail.

Économie à la demande et économie des plateformes

En réponse à la demande d'informations complémentaires, le rapport renvoie à la stratégie nationale pour l'emploi pour la période 2025-2028, publiée au début de l'année 2025, qui constate les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs des plateformes numériques en matière de conditions de travail et d'accès à la protection sociale. Il souligne qu'il importe d'élaborer des mesures réglementaires pour traiter les risques liés à l'économie numérique et de veiller à ce que les travailleurs des plateformes numériques soient employés dans des conditions sûres et équitables. La stratégie fait également référence aux plateformes agricoles numériques auxquelles auront accès les agriculteurs, et envisage de promouvoir des programmes de formation visant à élargir leur accès aux technologies et à améliorer leur maîtrise du numérique. En outre, le rapport constate que, dans le cadre de cette stratégie, des programmes destinés aux travailleurs ayant des professions de premier plan dans les

domaines de la transformation verte ou numérique et visant à les sensibiliser davantage à la santé et à la sécurité au travail sont en cours d'élaboration, en collaboration avec des universitaires spécialistes des domaines concernés.

Le rapport constate également l'utilisation accrue de cyclomoteurs parmi les travailleurs des plateformes et indique qu'une importance particulière est accordée aux équipements de protection individuelle (EPI) utilisés par ces travailleurs et que des activités de sensibilisation et d'inspection ont été menées dans ce domaine.

Le rapport mentionne également la décision concernant les coursiers travaillant pour des plateformes numériques, adoptée par l'Institution du médiateur public (KDK) le 29 novembre 2024, à la suite d'une demande de l'Union des chambres du commerce et des métiers d'Ankara (ANKESOB). Le KDK recommande, entre autres, d'adopter une réglementation fixant des horaires de travail pour les coursiers et supprimant les engagements en matière de délais de livraison afin de prévenir les accidents de la route. En outre, il recommande d'améliorer les équipements de travail, de promouvoir des techniques de conduite sûres et de créer des aires de repos réservées aux coursiers. Le rapport indique que ces recommandations sont en cours d'évaluation en collaboration avec les institutions concernées, dont le ministère des Transports et des Infrastructures et le ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

Télétravail

Le rapport indique que l'article 14/6 de la loi n° 4857 sur le travail (du 22 mai 2003) et l'article 12 du règlement n° 31419 sur le télétravail (daté du 10 mars 2021) imposent aux employeurs d'informer leurs salariés des mesures de santé et de sécurité au travail, de leur dispenser la formation nécessaire, d'assurer leur suivi médical et de prendre les mesures de santé et de sécurité requises en ce qui concerne l'équipement fourni, selon la nature du travail effectué par les travailleurs à distance.

De plus, les employeurs doivent informer les télétravailleurs des risques de problèmes de santé liés à l'utilisation prolongée d'écrans d'ordinateur et mettre en œuvre des mesures pour atténuer ces risques. Conformément à l'article 5 du règlement sur les mesures de santé et de sécurité applicables au travail sur écran, l'employeur doit « prendre en compte les risques liés à l'utilisation d'écrans au travail, en particulier la fatigue visuelle, les problèmes musculosquelettiques et le stress, lors de l'évaluation des risques effectuée sur le lieu de travail, et prendre différents types de mesures de santé et de sécurité pour éliminer ou atténuer ces risques ainsi que les effets supplémentaires qu'ils peuvent engendrer et l'impact négatif qui peut résulter de la combinaison de plusieurs risques ».

Le rapport précise qu'en l'absence de législation spéciale en matière de santé et de sécurité au travail autre que l'article 12 du règlement sur le travail à distance, les employeurs sont également tenus d'appliquer les dispositions de la loi n° 6331 sur la santé et la sécurité au travail, ainsi que le droit dérivé publié sur le fondement de cette loi.

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

Emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées

En réponse aux questions ciblées relatives à l'article 3§3, le rapport renvoie à l'article 25 de la loi n° 6331 intitulé « Arrêt du travail », qui prévoit notamment que le travail doit être arrêté

sur les sites où sont effectués des activités classées comme très dangereuses (dans l'exploitation minière, la métallurgie et le bâtiment), où sont manipulés des produits chimiques dangereux et sur les sites où peuvent se produire des accidents industriels majeurs, à moins qu'une évaluation des risques n'ait été effectuée.

Toutefois, le rapport n'a fourni aucune information sur le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents liés aux emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées.

Par conséquent, le Comité conclut que la situation de la Türkiye n'est pas conforme à l'article 3§1 au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents concernant les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées.

Emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail

Le Comité prend note de la réponse aux questions ciblées relatives à l'article 3§3, laquelle indique que l'article 417 du Code turc des obligations (loi n° 6098 du 11 janvier 2011) impose à l'employeur de « protéger et de respecter la personne du travailleur dans la relation de travail et d'assurer l'ordre conformément au principe d'honnêteté sur le lieu de travail », ainsi que de « prendre les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement psychologique et sexuel des travailleurs et empêcher que les personnes victimes de harcèlement ne subissent des préjudices supplémentaires ».

Emplois affectés par les risques liés au changement climatique

Le rapport cite la stratégie d'adaptation au changement climatique et son plan d'action (2024-2030) qui couvre 11 secteurs et contient des objectifs et des mesures spécifiques visant à atténuer les risques auxquels les salariés des entreprises et des secteurs vulnérables sont exposés en raison des conséquences du changement climatique. Il prévoit notamment « d'intégrer l'impact du changement climatique sur la vie sociale ainsi que les mesures prises à tous les niveaux (national, régional et local), dans le cadre des stratégies de développement socio-économique et de protection des écosystèmes, et d'intégrer la composante de développement social dans les politiques d'adaptation au changement climatique ainsi que dans les processus de planification et de mise en œuvre à chaque secteur » (objectif stratégique n° 1 sous l'onglet 'secteur du développement social'). Le ministère du Travail et de la Sécurité sociale ainsi que TurkStat sont chargés de générer des statistiques permettant de réaliser des analyses démographiques et socio-économiques concernant les salariés des secteurs exposés aux risques liés au changement climatique.

En outre, il est prévu que, d'ici à 2030, les secteurs les plus vulnérables au changement climatique soient identifiés au moyen d'études et que des lignes directrices sectorielles en matière d'adaptation soient élaborées pour renforcer la résilience et assurer la durabilité (objectif stratégique n° 4 sous l'onglet 'secteur de l'industrie'). En outre, la stratégie et le plan d'action visent à améliorer la connaissance et l'information en matière d'adaptation au changement climatique, notamment par la réalisation d'études équitables sur la transition, par la détermination et l'actualisation des normes professionnelles nationales et des qualifications nationales (en déterminant les nouvelles qualifications et compétences requises, révélées par le processus d'adaptation au changement climatique) et par la réalisation et la diffusion d'activités de contrôle et de certification conformément aux qualifications nationales identifiées (objectif stratégique n° 3 sous l'onglet 'actions transversales').

Le rapport cite également le Plan d'action pour le Pacte vert du 16 juillet 2021, élaboré à la suite de l'annonce du Pacte vert pour l'Europe en 2019, qui établit 20 groupes de travail spécialisés, notamment le groupe de travail relatif aux politiques de transition juste, coordonné par diverses institutions et organisations.

En outre, le rapport note que la stratégie nationale pour l'emploi 2025-2028 et son plan d'action visent à apporter des solutions durables aux défis actuels du marché du travail et à élaborer des politiques prospectives pour promouvoir le travail décent, tout en anticipant l'avenir des emplois. L'un des quatre principaux domaines d'action de la stratégie est « la transition verte et la transformation numérique des marchés du travail ainsi que l'amélioration de l'alignement des compétences », pour lequel un plan d'action est en cours d'élaboration.

En réponse à la demande d'informations complémentaires, le rapport indique que les travailleurs exposés à des risques environnementaux font l'objet d'une attention particulière grâce à une évaluation complète des risques, à des mesures de prévention et à des stratégies d'atténuation, toutes méticuleusement conçues pour prévenir les effets néfastes sur la santé liés aux facteurs environnementaux.

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

Le Comité note que le changement climatique a eu un impact croissant sur la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les secteurs concernés, avec un impact particulier sur les travailleurs des groupes vulnérables tels que les travailleurs migrants, les femmes, les personnes âgées, les personnes handicapées, les personnes souffrant de problèmes de santé préexistants et les jeunes. Comme l'a noté le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, les changements environnementaux rapides, causés par le changement climatique, font peser de nouveaux risques sur la santé et la sécurité des travailleurs et exacerbent ceux qui existent déjà (Observation générale n° 27 (2025) sur les droits économiques, sociaux et culturels et la dimension environnementale du développement durable, document de l'ONU E/C.12/GC/27, §51). Les risques liés au changement climatique comprennent, mais sans s'y limiter, la chaleur excessive, le rayonnement ultraviolet, les phénomènes météorologiques extrêmes (tels que les vagues de chaleur), la pollution des lieux de travail intérieurs et extérieurs, les maladies à transmission vectorielle et l'exposition aux produits chimiques. Ces phénomènes peuvent avoir de graves répercussions sur la santé physique et mentale des travailleurs (Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique, Genève : Bureau international du Travail, 2024).

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

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

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Türkiye n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents concernant les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées.

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 Türkiye et dans les commentaires conjointement par les organisations non gouvernementales Kaos GL Association et May 17 Association.

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.

Le rapport indique que la Türkiye n'a adopté aucune réglementation sur le droit à la déconnexion. Il renvoie toutefois aux dispositions légales pertinentes sur les heures supplémentaires, qui font l'objet d'un contrôle juridictionnel.

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 Türkiye 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, si les travailleurs indépendants sont exclus du champ d'application de la loi sur la santé et la sécurité au travail, ceux qui sont contribuables, exonérés de l'impôt sur le revenu en raison de leurs revenus commerciaux ou de l'impôt sur le revenu mais enregistrés en tant que commerçants ou artisans, membres du conseil d'administration de sociétés, associés d'autres sociétés et ceux qui exercent des activités agricoles sont couverts par le régime d'assurance prévu par la loi pour les accidents du travail, les maladies professionnelles, la maladie et les prestations de maternité. Le Comité rappelle qu'aux fins de

l'article 3§2 de la Charte, tous les travailleurs, y compris les travailleurs indépendants, doivent être couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail dans la mesure où les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants sont généralement exposés aux mêmes risques (Conclusions 2003, Roumanie). Par conséquent, il conclut que la situation de la Türkiye n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif que les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Télétravailleurs

Le rapport indique que les télétravailleurs sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail qui, entre autres, exige des employeurs qu'ils fournissent des informations et une formation appropriées, qu'ils exercent un suivi médical et qu'ils veillent à ce que les équipements de travail soient adaptés.

Employés de maison

Le rapport donne des informations qui ont précédemment permis au Comité de conclure que la situation de la Türkiye était conforme à la Charte sur ce point (Conclusions 2021). Plus précisément, si les employés de maison sont exclus du champ d'application de la loi sur la santé et la sécurité au travail, ils bénéficient des dispositions pertinentes du Code des obligations (n° 6098/2011), qui imposent aux employeurs de garantir la santé et la sécurité au travail et de fournir une indemnisation au titre des dommages liés au travail qui leur sont imputables. Le Code des obligations contient également des dispositions relatives aux obligations qui incombent à l'employeur dont l'employé de maison vit sur place, notamment l'obligation de fournir une nourriture suffisante et un hébergement convenable ou de couvrir les frais de santé, à certaines conditions.

Travailleurs temporaires

Le rapport indique que les travailleurs temporaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficient 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 au travail, et renvoie aux dispositions pertinentes du droit interne.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Türkiye 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 couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

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

Paragraphe 3 - Application des règlements de sécurité et d'hygiène

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Türkiye, ainsi que dans les commentaires soumis conjointement par les associations Kaos GL et May 17.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 3§3 de la Charte révisée (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe 1).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a estimé que la situation de la Türkiye n'était pas conforme à l'article 3§3 de la Charte aux motifs que :

- les accidents du travail et les maladies professionnelles ne faisaient pas l'objet d'un suivi efficace ;
- le système d'inspection du travail ne disposait pas de ressources humaines suffisantes pour contrôler de manière adéquate le respect de la législation en matière de santé et de sécurité au travail.

Dans sa Recommandation CM/RecChS(2023)16 sur l'application de la Charte sociale européenne par la Türkiye en ce qui concerne l'article 3§3 et 4 (période allant du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2019) (Conclusions 2021), le Comité des Ministres a recommandé à la Türkiye d'adopter toutes les mesures nécessaires pour contrôler efficacement les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories suivantes de travailleurs vulnérables : i) les travailleurs domestiques ; ii) les travailleurs des plateformes numériques ; iii) les télétravailleurs ; iv) les travailleurs détachés ; v) les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance ; vi) les travailleurs indépendants ; vii) les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.

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

Le rapport indique que l'article 4 de la loi n° 6331 sur la santé et la sécurité au travail définit les obligations générales des employeurs en matière de santé et sécurité des travailleurs. Toutes les mesures voulues doivent ainsi être prises pour prévenir les risques professionnels (actions de formation, fourniture des équipements et installations nécessaires, contrôle de l'application des mesures de santé et sécurité au travail, réalisation d'évaluations des risques, etc.). Le rapport contient des informations concernant les prérogatives des inspecteurs du travail, le déroulement des inspections et les missions et responsabilités des agents de contrôle lors de la conduite des inspections, conformément aux dispositions de la loi n° 6331, section 4, et de la loi n° 4857 (Code du travail).

Travailleurs domestiques

Le rapport indique que le travail domestique est exclu du champ d'application de la loi n° 6331 sur la santé et la sécurité au travail dans la mesure où il s'effectue au sein d'un domicile privé. Le Code des obligations fait toutefois obligation aux employeurs de veiller à la santé et à la sécurité au travail et d'octroyer des indemnités pour tout préjudice lié au travail qui leur serait imputable (article 417/2 de la loi n° 6098/2011). Il contient en outre des dispositions spécifiques énonçant les obligations des employeurs envers les travailleurs domestiques logeant chez leur employeur. Ce dernier est notamment tenu de leur fournir de la nourriture en quantité suffisante et un hébergement convenable, ainsi que de couvrir le coût des soins de santé, sous certaines conditions (article 418 de la loi n° 6098/2011).

Travailleurs des plateformes numériques

En réponse à une demande d'informations complémentaires, le rapport fournit des renseignements sur les actions menées concernant le travail sur les plateformes ou l'économie à la demande. Ces actions peuvent être évaluées dans le cadre du Plan stratégique du ministère du Travail et de la Sécurité sociale (2024-2028). Le rapport indique que, dans le cadre de l'indicateur PG 3.3.3 du plan stratégique (nombre d'actions visant à prévenir les accidents et à améliorer les conditions de travail), des inspections des équipements de protection individuelle sont effectuées. Il précise qu'une importance particulière est accordée aux équipements de protection individuelle utilisés par les travailleurs des plateformes se déplaçant à moto, et que des actions de sensibilisation et d'inspection ont été menées dans ce domaine.

Télétravailleurs

Le rapport indique qu'en application du règlement n° 31419 du 10 mars 2021 sur le télétravail, l'employeur est tenu de prendre des mesures destinées à assurer la santé et la sécurité des télétravailleurs. En vertu de l'article 12.1 de ce règlement, l'employeur a l'obligation d'informer le travailleur des mesures de santé et sécurité au travail, de fournir la formation nécessaire, d'assurer une surveillance médicale et de prendre les mesures de sécurité requises au regard des équipements utilisés par le télétravailleur. Le rapport indique en outre que les employeurs doivent aussi informer les télétravailleurs des problèmes de santé potentiels liés à l'utilisation prolongée des écrans d'ordinateur et mettre en œuvre des mesures destinées à atténuer ces risques, conformément au règlement relatif aux mesures de santé et de sécurité à prendre pour le travail sur écran (article 5).

Le rapport fait observer que dans la mesure où aucune réglementation exceptionnelle n'aborde les questions de santé et sécurité au travail en dehors de l'article 12 du règlement précité sur le télétravail, les dispositions de la loi n° 6331 sur la santé et la sécurité au travail concernant les obligations de l'employeur s'appliquent aux télétravailleurs.

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.

L'inspection du travail ou d'autres organes de contrôle doivent être habilités à surveiller et à garantir efficacement le respect par les employeurs et les télétravailleurs des obligations en matière de santé et de sécurité. Cela implique : i) d'effectuer une supervision régulière et

systématique, y compris des audits à distance ; ii) d'examiner les évaluations des risques effectuées par les employeurs et les documents de formation ; iii) de vérifier l'adéquation et l'efficacité des mesures de prévention prises par les employeurs ; iv) de disposer de ressources adéquates, d'une autorité légale et de pouvoirs clairement définis pour émettre des instructions correctives et imposer des sanctions proportionnées et dissuasives en cas de non-respect des règles.

Travailleurs détachés

En réponse à une demande d'informations complémentaires, le rapport fournit des renseignements sur la réglementation applicable aux travailleurs détachés, telle que la loi n° 5510 sur la sécurité sociale et le régime général de l'assurance maladie. Toutefois, le rapport ne fournit pas d'informations sur le contrôle de l'application de la réglementation concernant cette catégorie de travailleurs effectué par l'Inspection du travail ou par d'autres autorités compétentes. Le Comité conclut que la situation de la Türkiye n'est pas conforme à l'article 3§3 au motif qu'il n'est pas établi que des mesures aient été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs détachés.

Travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance

Le rapport ne fournit pas d'informations à ce sujet. Le Comité conclut que la situation de la Türkiye n'est pas conforme à l'article 3§3 au motif qu'il n'est pas établi que des mesures aient été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance.

Travailleurs indépendants

Le rapport indique que les travailleurs indépendants sont exclus du champ d'application de la loi n° 6331 sur la santé et la sécurité au travail. Il précise qu'ils sont couverts par la loi n° 5510 sur les assurances sociales et l'assurance-maladie universelle, qui prévoit le versement aux travailleurs indépendants de prestations pour accident du travail, maladie professionnelle, maladie et maternité.

En réponse à une demande d'informations complémentaires, le rapport indique que la Direction de la supervision et de l'inspection effectue des inspections portant sur la sécurité et la santé au travail en application des dispositions de la loi n° 6331 sur la santé et la sécurité au travail. Le rapport indique que les travailleurs indépendants sont exclus du champ d'application de la loi n° 6331 sur la santé et la sécurité au travail.

Le Comité constate que les travailleurs indépendants ne sont pas soumis à des contrôles de la part de l'Inspection du travail. Le Comité conclut que la situation de la Türkiye n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte au motif que des mesures n'ont pas été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs indépendants.

Travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution

Le rapport contient des informations sur des politiques générales telles que la Stratégie d'adaptation au changement climatique et son plan d'action (2024-2030) et le plan d'action du Pacte vert (voir les informations fournies au titre de l'article 3§1 du rapport). Conformément à l'objectif stratégique 1 (secteur du développement social) du plan d'action 2024-2030, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale et TurkStat sont chargés d'établir des statistiques en vue de la réalisation d'analyses démographiques et socio-économiques des travailleurs dans les secteurs exposés aux risques liés au changement climatique. Le rapport indique en outre que dans le cadre de l'objectif stratégique 4 (secteur de l'industrie), les filières des

secteurs industriels les plus vulnérables au climat auront été identifiées d'ici à 2030 et que des lignes directrices sectorielles pour l'adaptation seront élaborées pour renforcer la résilience et assurer la viabilité.

En réponse à une demande d'informations complémentaires, le rapport indique que les travailleurs exposés à des risques environnementaux font l'objet d'une attention particulière et bénéficient d'une évaluation complète des risques, de mesures de prévention et de stratégies de réduction des risques, toutes minutieusement conçues pour prévenir les effets néfastes sur la santé liés aux facteurs environnementaux.

Le Comité rappelle que les États doivent contrôler efficacement l'application des normes relatives aux risques pour la sécurité et la santé liés au climat, notamment par le biais de mécanismes de surveillance appropriés, et doivent mener ces efforts en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les plans d'évaluation des risques et de prévention/protection devraient inclure des mesures visant à atténuer les effets du changement climatique sur la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs (par exemple, la fourniture d'équipements de protection individuelle, de vêtements appropriés, de protection solaire, d'hydratation, de ventilation, ainsi que l'introduction d'horaires de travail réduits ou flexibles et la fourniture d'un soutien en matière de santé mentale et d'autres services d'aide, le cas échéant). Le Comité souligne en outre l'importance de fournir des conseils et une formation aux employeurs et aux travailleurs, ainsi que de mener des activités de sensibilisation, de collecter des données et de mener des recherches sur l'impact du changement climatique.

Conclusion

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

- il n'est pas établi que des mesures aient été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant :
 - les travailleurs détachés ;
 - les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance ;
- des mesures n'ont pas été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs indépendants.

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 -- Türkiye.

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 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.

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.

Selon le rapport, le travail égal désigne un travail de qualité et de difficulté similaires, tandis que le travail de valeur égale correspond aux emplois pour lesquels les compétences, les responsabilités et les conditions de travail sont similaires, même lorsque les fonctions spécifiques diffèrent. Ces notions garantissent aux travailleurs un traitement équitable et non discriminatoire en ce qui concerne la rémunération et autres avantages. En vertu de la loi relative à l'emploi, les salariés effectuant le même travail ou un travail équivalent ont droit à un salaire égal. Les employeurs sont tenus de respecter ces principes, en veillant à ce que les travailleurs appartenant à toutes les catégories soient traités de façon équitable. Toute discrimination en termes de salaires ou de prestations sociales, qu'elle soit fondée sur le sexe, le titre fonctionnel ou tout autre facteur injustifié, est rigoureusement interdite. Selon le rapport, la jurisprudence, en particulier celle de la Cour suprême, précise ces notions, en soulignant que les personnes qui occupent des emplois exigeant des compétences, des responsabilités et des conditions de travail similaires devraient également être rémunérés de la même façon.

Le rapport donne des exemples de la jurisprudence de la Cour suprême pour la période 2010-2024, concernant des litiges en matière d'égalité salariale. Le Comité relève que certains de ces litiges ont trait à des plaintes pour inégalité salariale entre des femmes et des hommes. En particulier, dans un arrêt rendu en 2016, la Cour a conclu que l'employeur n'avait fourni aucune justification crédible de l'écart de salaire. Cet arrêt a confirmé que les différences de salaire fondées sur le sexe étaient inacceptables et que l'employeur était tenu de garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le rapport indique que cet arrêt a encore consolidé le cadre juridique interdisant les différences de salaire entre les femmes et les hommes, en renforçant le droit des salariés à un traitement équitable au travail. Le rapport se réfère également à l'arrêt sur la discrimination salariale (22^e chambre civile, 2021), dans lequel la Cour suprême a traité la question des différences de salaires entre les femmes et les hommes. La Cour a jugé que les femmes remplissant les mêmes fonctions que leurs collègues masculins devaient percevoir une rémunération équivalente, car tout écart salarial fondé sur le sexe était discriminatoire. Elle a souligné que les écarts de rémunération exercés au détriment des femmes étaient contraires au principe d'égalité et intrinsèquement discriminatoires. Les employeurs devaient fournir des motifs concrets, objectifs et valables pour tout écart de salaire. La Cour a rappelé que la discrimination salariale fondée sur le sexe avait des conséquences juridiques dans la mesure où elle était contraire au principe d'égalité au travail. Cet arrêt a renforcé l'interdiction des pratiques discriminatoires en matière de rémunération et a permis de mieux protéger les femmes qui travaillent.

Selon le rapport, ces arrêts soulignent le rôle de l'appareil judiciaire dans l'interprétation des systèmes de rémunération équitable et leur amélioration, et dans le traitement des questions concernant la discrimination fondée sur le genre, la transparence salariale et la nécessité de justifier objectivement les disparités salariales au travail.

Le Comité relève que, selon le rapport sur la Türkiye relatif à la discrimination fondée sur le genre (2022) établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, la législation nationale turque ne définit aucun paramètre permettant de déterminer la valeur égale du travail effectué. La plupart des employeurs du secteur privé ne disposent pas de systèmes de classification ou de description des emplois, pas plus qu'ils n'ont procédé à une évaluation de l'ensemble des postes ou professions dans le but de définir ce que signifie un même travail ou un travail de valeur égale. De manière plus générale, il existe une tendance à justifier les différences de rémunération par des considérations budgétaires et en formulant de simples généralisations.

Le Comité considère que, même si la législation ne définit pas expressément un travail de valeur égale, la jurisprudence de la Cour suprême en a précisé la notion et que, de ce fait, la situation est conforme à la Charte.

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 rémunération et de classification des emplois de la Türkiye visent à faire respecter le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal, en mettant fortement l'accent sur l'élimination des disparités salariales tant dans le secteur public que privé.

En ce qui concerne le secteur public, la loi n° 657 et d'autres règlements applicables fixent les traitements des fonctionnaires en fonction de critères objectifs tels que la formation, l'expérience et la classification des emplois, sans considération de sexe. Les postes sont classés selon les fonctions, les qualifications et les niveaux de responsabilité, et les barèmes des traitements sont établis en s'appuyant à la fois sur des lois, des conventions collectives et des règlements. Ces barèmes sont transparents et garantissent une rémunération égale aux fonctionnaires dont les missions sont similaires et les qualifications et responsabilités, comparables.

Dans le secteur privé, l'approche de la classification des emplois et de la rémunération est plus souple, car les entreprises disposent d'une plus grande marge de manœuvre en matière de fixation des salaires. Cela étant, tous les employeurs privés sont légalement tenus de respecter les principes d'égalité et de non-discrimination. Ils doivent veiller à ne pas se livrer, en matière de rémunération, à des pratiques discriminatoires fondées sur le sexe ou d'autres motifs.

Nombre d'entreprises établissent des grilles ou barèmes de salaires qui rangent les emplois dans des catégories en fonction d'une classification et d'une rémunération fondée sur les résultats, contribuant ainsi à garantir une rémunération équitable aux personnes remplissant des fonctions similaires. Certaines entreprises privées ont mis en place des systèmes de classification des emplois qui évaluent les fonctions à l'aune des responsabilités, des compétences et des conditions de travail. Ces entreprises établissent des grilles de salaires

correspondant à différentes catégories d'emplois, en veillant à ce que les salariés remplissant des fonctions similaires perçoivent une rémunération équitable.

Les conventions collectives jouent un rôle important dans l'élaboration des structures salariales dans le secteur privé. Ces conventions normalisent les rémunérations correspondant à telle ou telle classification d'emplois, en s'assurant que les barèmes sont équitables, et tiennent compte de la valeur du travail effectué, sans discrimination fondée sur le sexe. Elles contiennent souvent des dispositions encourageant l'égalité de rémunération et établissant des normes minimales de rémunération entre les différents secteurs d'activité.

Dans l'ensemble, selon le rapport, les systèmes de rémunération et de classification des emplois de la Türkiye, s'appuyant en particulier sur l'intégration de cadres juridiques, des conventions collectives et des initiatives des entreprises, pourront bientôt faire en sorte que toutes les personnes qui travaillent perçoivent un salaire égal pour un même travail, indépendamment de leur sexe.

Le rapport se réfère au système d'évaluation des emplois dans la métallurgie (MIDS), cadre élaboré pour garantir une évaluation et une rémunération des emplois équitables et objectives dans la métallurgie en Türkiye. Ce système est notamment approuvé et mis en application par l'Association des employeurs turcs de la métallurgie (MESS) et diverses entreprises de ce secteur.

Le MIDS est conçu pour évaluer les emplois dans la métallurgie d'une manière équitable et comparable, dans le but d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques de rémunération à partir de cette évaluation. Il prend en compte divers facteurs tels que la complexité du travail, le niveau de responsabilité et les connaissances et les compétences requises. Ces facteurs contribuent à déterminer la valeur de chaque emploi, ce qui donne une base pour établir un barème salarial équitable.

L'une des principales méthodes utilisées par le MIDS est la méthode des points, qui évalue les emplois en fonction de critères prédéfinis, à savoir généralement la formation, l'expérience et les connaissances techniques requises, les responsabilités en matière de gestion, de supervision et de prise de décisions, l'investissement physique et intellectuel nécessaire, et les conditions dans lesquelles le travail est effectué. Le MIDS classe les emplois en grades en fonction de leur nombre total de points. Chaque emploi se voit attribuer un grade (I, II ou III, par exemple) qui correspond à un degré de complexité et à un niveau de responsabilité donnés, ce qui permet de fixer l'échelle des salaires. Autre élément important du MIDS, l'évaluation comparative met en parallèle les définitions d'emploi et les niveaux de rémunération largement acceptés dans le secteur considéré afin de préserver la normalisation des pratiques en matière de rémunération suivies par les différentes entreprises du secteur.

Le Comité note que, d'après le rapport par pays sur l'égalité entre les femmes et les hommes en Türkiye (2022) élaboré par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, seule la loi sur les fonctionnaires définit des règles concernant le système de classification des emplois, lequel est utilisé pour calculer le traitement des fonctionnaires. Il repose sur les mêmes critères pour les hommes et les femmes.

Le Comité relève dans la Demande directe (CEACR) adoptée en 2022 concernant la Convention n° 100 que la CEACR a demandé au gouvernement de mettre au point des méthodes objectives d'évaluation des emplois dans tous les secteurs et d'en promouvoir l'utilisation, ainsi que de veiller à ce que le principe de l'égalité de rémunération des femmes et des hommes pour un « travail de valeur égale », et pas seulement pour un « travail égal », soit un objectif explicite des méthodes ainsi mises au point.

En outre, la CEACR a demandé au gouvernement de fournir des informations actualisées sur :

- i) les résultats de l'examen du système d'évaluation des emplois dans la métallurgie, qui reposait sur le principe d'« une rémunération égale pour un travail

- égal », en donnant notamment des précisions sur les critères établis et les résultats qui avaient pu être obtenus en matière d'ajustements salariaux ; et
- ii) tout autre système d'évaluation des emplois actuellement utilisé ou en cours de mise au point dans d'autres secteurs.

Le Comité constate qu'en dehors du système d'évaluation des emplois dans la métallurgie (MIDS), rien n'indique que le secteur privé utilise d'autres systèmes d'évaluation et de rémunération des emplois. Le rapport fait référence au Code civil turc n° 4721, qui régit la relation entre employeurs et salariés, en insistant sur l'égalité sur le lieu de travail et le traitement équitable de tous les travailleurs. Toutefois, ce n'est là qu'une disposition très générale. Le Comité considère que la situation n'est 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 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 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 note que le Plan d'action pour l'égalité de genre (2024-2028) est une initiative clé visant à réduire les disparités fondées sur le genre au travail. Il comporte des mesures devant permettre d'éliminer la discrimination salariale et de faire en sorte que tous les secteurs d'activité respectent le principe d'égalité de rémunération.

Le Comité constate que les données statistiques figurant dans le rapport concernant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes portent sur la période 2010-2018. Il rappelle à cet égard que la collecte de données fiables et normalisées est indispensable pour formuler une politique rationnelle visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (UWE c. Irlande, réclamation n° 132/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, § 192). Le Comité estime qu'en l'absence de telles informations et donc d'indicateurs de progrès mesurables ces dernières années, il n'a pas été établi que l'obligation de réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a été remplie.

Conclusion

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

- en dehors de la métallurgie, rien n'indique qu'il existe des systèmes de classification et d'évaluation des emplois ;
- il n'a pas été établi que l'obligation de réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a été remplie.

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 Türkiye.

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 mentionne la Stratégie nationale pour l'emploi de la Türkiye, qui encourage la participation des femmes au marché du travail.

Le rapport met en avant l'engagement législatif et politique complet de la Türkiye pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi et les activités professionnelles, sans discrimination fondée sur le sexe. Le cadre juridique national, en particulier l'article 5 de la loi n° 4857 sur le travail, établit le principe de l'égalité de traitement. Cet article interdit expressément toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe ou la grossesse tout au long de la relation de travail. Les employeurs ne sont pas autorisés à faire de différences de traitement, que ce soit au moment de l'embauche, dans les conditions et modalités d'emploi, pendant la durée du contrat de travail, ou lors de sa cessation, sauf

lorsque ces différences sont justifiées par des raisons biologiques objectives ou par la nature particulière des fonctions exercées. La loi énonce également le principe de l'égalité salariale pour un travail de valeur égale, précisant que les mesures particulières de protection ciblant les femmes ne sauraient justifier une rémunération inférieure. Les inspecteurs du travail sont tenus de veiller à l'application de ces dispositions et d'imposer des sanctions administratives en cas de manquement, ce qui constitue un mécanisme de contrôle permettant d'assurer le respect de la législation.

Par ailleurs, selon le rapport, outre les dispositions légales existantes, la Türkiye a adopté un ensemble de documents stratégiques à moyen et à long terme destinés à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi. La Stratégie nationale pour l'emploi 2014–2023 est le premier plan directeur coordonné intégrant l'objectif d'accroître la participation des femmes à la population active, de lutter contre l'emploi non déclaré et d'éliminer les pratiques discriminatoires. Elle prévoit des efforts de sensibilisation et des actions concertées entre les institutions publiques, le secteur privé et les organisations de la société civile en vue de promouvoir l'égalité de genre dans tous les secteurs.

Le Comité note que, d'après le rapport, le Douzième Plan de développement (2024–2028) constitue une étape importante dans l'évolution des politiques nationales, en intégrant l'égalité de genre non seulement comme un enjeu du marché du travail, mais aussi comme un pilier du développement inclusif. Dans le cadre de ce plan, l'État s'engage à renforcer le rôle des femmes dans l'économie et la vie publique, avec des objectifs chiffrés spécifiques visant à porter le taux d'activité des femmes à 40,1 % et le taux d'emploi à 36,2 % d'ici à la fin de l'année 2028. Ces objectifs ne sont pas seulement l'expression d'une volonté politique affirmée, mais également des indicateurs de performance permettant de mesurer les progrès réalisés.

Le rapport fait état de la Stratégie et du plan d'action pour l'autonomisation des femmes pour la période 2024–2028, élaborés par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, qui ont pour objectif de mettre en cohérence les politiques de l'emploi tenant compte de la dimension de genre avec les évolutions du marché du travail, notamment celles liées aux transitions numérique et verte.

Le Comité note que, malgré des progrès quantifiables, les statistiques figurant dans le rapport révèlent des écarts persistants entre les femmes et les hommes en matière de taux d'activité et d'emploi. D'après les données communiquées par l'Institut turc de la statistique (TurkStat), le taux d'activité des femmes est passé de 27,9 % en 2002 à 37,3 % en 2024, et le taux d'emploi des femmes de 25,3 % à 32,9 % sur la même période. Bien que ces résultats traduisent une tendance encourageante, ils indiquent que la parité n'est pas encore atteinte et que des barrières structurelles demeurent.

Le Comité note également qu'un large éventail de projets nationaux contribue à la mise en œuvre des engagements de la Türkiye en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les programmes « Promouvoir de futurs emplois décentés » (2021–2024) et « Favoriser des politiques de l'emploi tenant compte de l'égalité de genre » (2019–2024), élaborés en partenariat avec l'Organisation internationale du Travail (OIT), couvrent les volets institutionnel et stratégique de la politique d'égalité. Les activités menées dans le cadre de ces initiatives ont notamment été les suivantes : formations, analyses juridiques, campagnes de sensibilisation et activités de planification stratégique. D'autres efforts, notamment ceux visant à renforcer les coopératives féminines et à encourager l'entrepreneuriat des femmes, traduisent une volonté d'intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre plus large du développement socio-économique.

Le rapport souligne que, grâce à la mise en œuvre des politiques décrites ci-dessus, 45 000 personnes au total ont bénéficié d'un accompagnement, et un soutien a été apporté à la création de 1 207 nouvelles coopératives féminines.

Le rapport mentionne également plusieurs projets mis en œuvre pour renforcer la participation des femmes au marché du travail et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique. Le Programme de développement en intelligence artificielle et en science des données vise à doter les femmes des compétences numériques correspondant aux secteurs en expansion. De même, les séminaires sur l'éducation financière et l'autonomisation économique des femmes ont porté sur l'acquisition des compétences fondamentales en gestion financière et ont informé les participantes des dispositifs d'accompagnement et des mesures incitatives disponibles pour favoriser l'indépendance économique des femmes.

Dans le domaine des industries manufacturières, le projet modèle pour l'émancipation économique des femmes met l'accent sur leur insertion professionnelle, tout en s'inscrivant dans la dynamique de la transition numérique et écologique. Cent entreprises y participent, proposant aux femmes des emplois subventionnés par l'État pendant la première année. Parallèlement, la campagne « Les coopératives gagnent en force grâce au e-commerce » soutient les coopératives féminines en facilitant leur accès aux marchés en ligne.

Le Comité relève dans les données Eurostat qu'en 2023, le taux d'emploi des femmes s'élevait à 37,6 %, et à 39,2 % en 2025. Il note que malgré une faible augmentation, ce taux reste très bas. Par ailleurs, l'écart entre les sexes en matière d'emploi est très élevé, soit 37,8 % en 2025, ce qui est largement supérieur à la moyenne de l'Union européenne. Par conséquent, la situation n'est pas conforme à la Charte.

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.

Selon l'EIGE, la part des femmes parmi les ministres du gouvernement slovaque a été ramenée de 13,3 % à 11,8 % entre 2023 et 2025. Les femmes restent faiblement représentées au Parlement national (13,3 % en 2025). La République slovaque n'impose aucun quota pour les candidats aux élections législatives.

D'après le rapport, la Türkiye a mis en œuvre une série de mesures constitutionnelles, législatives et politiques destinées à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les processus décisionnels des secteurs public et privé. Plus précisément, les modifications constitutionnelles de 2004 et de 2010 ont établi le fondement juridique de la discrimination positive en faveur des femmes, soutenant ainsi leur accès aux postes de direction et aux fonctions décisionnelles. L'interdiction prévue à l'article 68 de la Constitution, qui empêchait auparavant les partis politiques de créer des sections féminines, a été abolie par la loi n° 4121 du 23 juillet 1995, permettant l'ouverture de nouvelles voies de participation pour les femmes. Cette loi et l'article 83 de la loi n° 2820 sur les partis politiques renforcent l'engagement en faveur de la non-discrimination, en garantissant que les organisations politiques ne poursuivent pas d'objectifs contraires au principe d'égalité devant la loi.

Conformément à ce cadre juridique, le Douzième Plan de développement intègre des politiques et mesures spécifiques visant à accroître la représentation des femmes – qui constituent la moitié de la population – dans les mécanismes de prise de décision en politique, dans l'administration publique et dans le secteur privé. Le Document stratégique et Plan d'action pour l'autonomisation des femmes (2024–2028), coordonné par le ministère de la Famille et des Services sociaux, constitue le principal cadre stratégique de cette démarche. Ce plan comporte cinq objectifs généraux, 20 stratégies et 83 activités ciblées, l'exercice des responsabilités et la participation à la prise de décision formant l'axe central. Suivant cet axe, l'objectif est d'accroître la présence des femmes dans les instances de direction politique et administrative nationales et locales par le renforcement des capacités institutionnelles, la promotion de la sensibilisation sociale et la mise en place de cadres réglementaires facilitant la participation active des femmes à la gouvernance.

Le Comité note que les données statistiques présentées dans le rapport témoignent à la fois de progrès et de disparités persistantes dans la représentation des femmes. En politique, le nombre de députées est passé de 24 en 2002 à 119 lors des élections législatives de 2023, ce qui correspond à 19,83 % de l'ensemble des sièges parlementaires. Malgré ces avancées, la représentation dans les fonctions exécutives reste faible : une seule femme figure parmi les 17 ministres (5,88 %), et six seulement parmi les 70 vice-ministres (8,57 %). Au niveau local, les femmes ne sont que cinq parmi les 30 maires métropolitains (16,67 %) et 73 sur un total de 1 356 maires (5,38 %). Ces chiffres illustrent l'écart existant entre l'accès formel à la vie politique et la parité réelle dans la prise de décision.

Dans les milieux universitaires et judiciaires, la représentation des femmes est généralement plus élevée, notamment au niveau intermédiaire et au bas de l'échelle. En décembre 2023, 9,31 % des recteurs et rectrices d'université étaient des femmes, contre 21,6 % des doyennes et doyens et 34,52 % des professeurs. Les femmes constituent plus de la moitié des chargés de cours, assistants de recherche et enseignants-chercheurs titulaires d'un doctorat, ce qui indique une forte représentation aux stades initiaux et intermédiaires de la carrière universitaire. Dans le secteur judiciaire, les femmes représentent 46,28 % des juges et 47,61 % des avocats, ce qui montre que le niveau de parité entre les femmes et les hommes est important dans les professions juridiques.

Le Comité note que la représentation des femmes aux postes de décision reste faible et que les progrès mesurables sont insuffisants. Par conséquent, la situation de la Türkiye n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte.

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 note que le rapport ne fournit pas d'informations sur la représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et dans les institutions publiques. Par conséquent, il considère qu'il n'a pas été établi qu'il y ait eu des progrès mesurables dans la promotion de la représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse.

Conclusion

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

- l'écart entre les sexes en matière d'emploi est très élevé ;
- les progrès mesurables accomplis pour parvenir à une parité effective aux postes de décision sont insuffisants ;
- il n'a pas été établi qu'il y ait eu des progrès mesurables dans la promotion de la représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse.