



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne



Mars 2021

# **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2020

## **GEORGIE**

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*



La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer sur la conformité des situations 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.

Des informations relatives à la Charte, les observations interprétatives et les questions générales formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.

Le présent chapitre concerne la Géorgie, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 22 août 2005. L'échéance pour remettre le 13<sup>ème</sup> rapport était fixée au 31 décembre 2019 et la Géorgie l'a présenté le 6 janvier 2020.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la Géorgie de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur l'application des dispositions de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement formulés dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2016).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2016) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concernait les dispositions du groupe thématique I « Emploi, formation et égalité des chances » :

- droit au travail (article 1) ;
- droit à l'orientation professionnelle (article 9) ;
- droit à la formation professionnelle (article 10) ;
- droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté (article 15) ;
- droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Etats parties (article 18) ;
- droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe (article 20) ;
- droit à la protection en cas de licenciement (article 24) ;
- droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur (article 25).

La Géorgie a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 9, 10§1, 10§3, 10§5, 15§1, 15§2, 24 et 25.

La période de référence allait du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2018.

Les Conclusions relatives à la Géorgie concernent 8 situations et sont les suivantes :

– 6 conclusions de non-conformité : articles 1§3, 1§4, 10§2, 10§4, 15§3 et 20.

En ce qui concerne les 2 autres situations, régies par les articles 1§1 et 1§2, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de la Géorgie de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de la Géorgie traitera des dispositions du groupe thématique II « Santé, sécurité sociale et protection sociale » :

- droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail (article 3),
- droit à la protection de la santé (article 11),
- droit à la sécurité sociale (article 12),
- droit à l'assistance sociale et médicale (article 13),

- droit au bénéfice des services sociaux (article 14),
- droit des personnes âgées à une protection sociale (article 23),
- droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale (article 30).

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2020.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 1 - Politique de plein emploi*

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

Le Comité rappelle qu'en 2016, il avait conclu que la situation de la Géorgie n'était pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi n'étaient pas suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois (Conclusions 2016).

### **Situation de l'emploi**

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB a augmenté de 2,9 % en 2015 à 4,7 % en 2018.

Le taux d'emploi global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a baissé de 63,9 % en 2015 à 60,6 % en 2018.

Le taux d'emploi des hommes a baissé de 70,9 % en 2015 à 66,9 % en 2018, et celui des femmes de 57,3 % en 2015 à 54,7 % en 2018. Les données publiées par l'Institut national des statistiques de la Géorgie indiquent que le taux d'emploi des travailleurs âgés a baissé de 74,2 % en 2015 à 70 % en 2018 (personnes âgées de 55 à 59 ans) et de 67,8 % en 2015 à 63,9 % en 2018 (personnes âgées de 60 à 64 ans) ; en revanche, le taux d'emploi des jeunes a augmenté de 12,2 % en 2015 à 13,5 % en 2018 (jeunes âgés de 15 à 19 ans) et de 39,7 % en 2015 à 42,3 % en 2018 (jeunes âgés de 20 à 24 ans).

Toujours selon l'Institut national des statistiques, le chômage global (personnes âgées de plus de 15 ans) a légèrement reculé, passant de 14,1 % en 2015 à 12,7 % en 2018.

Le chômage des hommes a baissé de 15,6 % en 2015 à 13,9 % en 2018, et celui des femmes de 12,4 % en 2015 à 11,2 % en 2018. Le chômage des jeunes a baissé de 27,9 % en 2015 à 26,6 % en 2018 (15-19 ans) et de 35,3 % en 2015 à 30,8 % en 2018 (20-24 ans). Le chômage de longue durée (en pourcentage du chômage total) a baissé de 44,1 % en 2015 à 40,2 % en 2018.

Selon l'Organisation internationale du Travail, la part des jeunes de 15 à 24 ans « hors système » (sans emploi et ne suivant ni études ni formation ; *NEET*) a baissé de 27,4 % en 2015 à 26,9 % en 2018 (en pourcentage de la population des 15-24 ans).

Le Comité constate que la situation économique de la Géorgie s'est améliorée durant la période de référence, et que le chômage a légèrement reculé. Toutefois, les taux de chômage restent élevés, voire très élevés chez les jeunes. De plus, malgré la reprise économique, la plupart des taux d'emploi se sont dégradés.

### **Politique de l'emploi**

Dans son rapport, le Gouvernement indique que la réalisation d'une croissance économique rapide, durable et inclusive fondée sur la création de nouveaux emplois et la promotion et l'amélioration des opportunités de plein emploi productif est l'une des principales orientations de la politique économique du pays. Dans ce contexte, la Stratégie de l'Etat 2015-2018 pour la formation du marché du travail poursuit quatre objectifs : i) améliorer le cadre juridique dans le domaine du travail et de l'emploi ; ii) promouvoir un emploi effectif ; iii) garantir des conditions de travail décentes et les droits du travail tels que définis par la loi ; iv) renforcer les capacités professionnelles. Le Gouvernement précise que trois programmes étatiques ont été mis en œuvre chaque année depuis 2015 en vue de la réalisation de ces objectifs : i) le programme pour le développement des services de soutien à l'emploi, dont le but est l'élaboration et l'application des politiques actives du marché du travail et des services de promotion de l'emploi (budget 2015-2018 d'environ 2,4 millions GEL, i.e. 700 000 €) ; ii) le programme pour la formation/la reconversion professionnelle et le renforcement des capacités des demandeurs d'emploi (budget 2015-2018 d'environ 8 millions GEL, i.e. 2,3 millions €) ; iii) le programme pour l'introduction et le développement d'un système d'analyse et

d'information sur le marché du travail (budget 2015-2018 d'environ 2 millions GEL, i.e. 578 000 €). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les principaux résultats obtenus suite à la mise en œuvre de ces programmes.

Le Gouvernement souligne qu'en plus des programmes susmentionnés, il a œuvré pour développer l'entrepreneuriat et, ainsi, créer des emplois. En particulier, un Conseil consultatif de développement du secteur privé a été établi en 2016, une stratégie pour le soutien et le développement des PME a été élaborée et mise en œuvre (2016-2020), et une loi sur le partenariat public-privé a été adoptée en 2018. A titre d'exemple, durant la période de référence, le programme « Produire en Géorgie » a permis de soutenir 326 projets et de créer 12 300 emplois, et le programme « Soutien aux petites et micro-entreprises » a permis à 6 212 projets (soit 9 384 bénéficiaires, dont 40 % étaient des femmes entrepreneurs) de recevoir des subventions de contrepartie.

Le Gouvernement indique en outre que de nombreux programmes ont été mis en œuvre durant la période de référence à l'attention des agriculteurs. Ainsi, dans le cadre du projet « Promotion du travail de printemps » pour les agriculteurs pauvres en terres, environ 767 000 bénéficiaires ont reçu des prestations d'un montant total de près de 48,4 millions GEL (14 millions €) pour la culture d'environ 225 000 hectares de terres en 2015, et près de 773 000 bénéficiaires ont reçu des prestations d'un montant total d'environ 50,8 millions GEL pour la culture de près de 223 000 hectares de terres en 2016. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les programmes pour l'emploi mis en œuvre pour d'autres groupes touchés par le sous-emploi ou le chômage comme les jeunes, les jeunes *NEET*, les personnes déplacées internes, les migrants et les réfugiés.

Enfin, le Gouvernement mentionne que les dépenses publiques consacrées aux politiques actives du marché du travail sont restées stables : 0,01 % du PIB – un pourcentage que le Comité considère extrêmement faible. A cet égard, le Comité relève en outre que le rapport du Gouvernement n'indique pas : a) le nombre de personnes participant aux différentes mesures actives (notamment les formations et les reconversions professionnelles), et b) le taux d'activation global (c'est-à-dire le nombre moyen de participants aux mesures actives en pourcentage du nombre total de chômeurs). Le Comité réitère donc sa demande d'information sur ces points.

Le Comité réitère également sa demande que le prochain rapport indique s'il est procédé au suivi des politiques de l'emploi et comment est évaluée leur efficacité.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 2 - Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)*

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

#### **1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi**

L'article 1§2 de la Charte interdit toutes les formes de discrimination dans l'emploi. Le Comité a demandé aux États parties de communiquer pour ce cycle d'examen des informations actualisées sur la législation interdisant toutes les formes de discrimination dans l'emploi, en particulier à raison du sexe (pour les pays qui n'ont pas accepté l'article 20), de la race, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle, de la religion, de l'âge, des opinions politiques ou encore du handicap (pour les pays n'ayant pas accepté l'article 15§2), en indiquant également les voies de recours offertes. Il leur a aussi demandé de faire état des éventuelles mesures visant spécifiquement à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi.

Le Comité mettra donc principalement l'accent sur ces aspects. Il examinera aussi les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement figurant dans sa conclusion précédente.

La Géorgie ayant accepté l'article 20, elle n'était pas tenue de rendre compte de l'interdiction de la discrimination à raison du sexe, qui fera l'objet d'un examen au titre de cette disposition. Le pays n'ayant pas accepté l'article 15§2, la prévention de la discrimination à raison du handicap sera examinée ci-dessous.

En ce qui concerne la législation interdisant la discrimination en général, le Comité a précédemment posé un grand nombre de questions importantes et détaillées afin de pouvoir apprécier pleinement le cadre juridique interdisant la discrimination dans l'emploi (voir Conclusions 2012 et 2016).

Le rapport indique que plusieurs lois pertinentes ont été modifiées en 2019 (notamment la loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination, le Code pénal et le Code du travail). Elles fixent le cadre général de l'égalité de traitement dans l'emploi et interdisent toute forme de discrimination. L'objectif était de garantir l'égale jouissance des droits énoncés dans la législation pour toutes les personnes physiques et morales, indépendamment de la race, de la couleur de peau, de la langue, du sexe, de l'âge, de la nationalité, de l'origine, du lieu de naissance, du lieu de résidence, des biens ou de la position sociale, de la religion ou de la croyance, de l'appartenance nationale, ethnique ou sociale, de la profession, de la situation familiale, de l'état de santé, du handicap, de l'orientation sexuelle, de l'identité et de l'expression de genre ainsi que des convictions politiques ou autres. Le rapport confirme, en réponse aux questions du Comité, que la nouvelle loi interdit la discrimination tant directe qu'indirecte et que le principe de l'égalité de traitement inscrit dans le Code du travail s'applique également aux relations précontractuelles, y compris aux critères de sélection et aux conditions de recrutement.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si, en vertu de la législation, les ressortissants étrangers jouissaient d'une égalité d'accès à l'emploi dans le secteur privé comme dans le secteur public et si certains postes de la fonction publique géorgienne étaient réservés aux nationaux. Le rapport indique que la loi sur la fonction publique fixe une règle fondamentale selon laquelle un citoyen géorgien peut devenir fonctionnaire. Toute personne juridiquement capable ayant le statut de compatriote résidant l'étranger, possédant des connaissances et une expérience appropriées et maîtrisant la langue officielle peut être recrutée dans la fonction publique, mais uniquement sur la base d'un contrat de travail. Pour le Comité, les informations figurant dans le rapport tendent à indiquer que l'emploi dans la fonction publique est réservé aux nationaux ; il souhaite obtenir des éclaircissements sur ce point. Il demande de nouveau quelles professions sont réservées aux citoyens géorgiens. Il

repose également la question de savoir si, d'une manière générale, il peut être dérogé à l'interdiction de la discrimination pour des exigences professionnelles essentielles. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

En ce qui concerne l'interdiction de la discrimination en raison de l'origine ethnique, le Comité a précédemment pris note de la faible représentation des membres des minorités ethniques dans les institutions de l'État et dans l'administration publique, ainsi que de la maîtrise insuffisante du géorgien chez ces minorités, qui constitue un obstacle à leur accès sur le marché du travail. Il a demandé si des mesures/actions avaient été prises pour promouvoir l'emploi des membres des minorités ethniques dans les secteurs public et privé (Conclusions 2016).

Le rapport indique que certaines mesures sont actuellement prises pour promouvoir l'intégration sociale et améliorer la représentation des minorités ethniques. Par exemple, des programmes de stages ont été proposés dans des organismes publics. En outre, des dépliants informant sur les politiques actives du marché du travail et les programmes gouvernementaux ont été publiés pour sensibiliser les minorités ethniques aux questions du travail et de l'emploi. Le Comité relève toutefois dans l'Observation (CEACR) de l'OIT adoptée en 2017 et publiée à la 107<sup>e</sup> session de la CIT (2018) que, selon le Bureau du défenseur public, les mesures adoptées n'ont pas amélioré le taux de représentation des minorités ethniques dans les institutions publiques et que leur représentation dans les institutions de gouvernance reste un problème. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des données statistiques sur l'emploi des minorités ethniques dans les secteurs public et privé, y compris leur représentation dans les institutions publiques. Dans l'attente de ces informations, il réserve sa position sur ce point.

Le rapport ne répond pas à la demande d'informations du Comité sur les lois et les mesures pratiques visant à lutter spécifiquement contre la discrimination en raison du handicap, de la race, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques ou de la religion, si ce n'est qu'il confirme leur interdiction dans la législation. Tout en renouvelant sa demande, le Comité souligne que dans l'hypothèse où des informations pertinentes et exhaustives ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte sur ces points.

S'agissant plus précisément de l'interdiction de la discrimination à raison de l'orientation sexuelle et de la religion, le Comité renvoie au rapport de 2016 de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), selon lequel la situation des minorités religieuses et de la communauté LGBT s'était aggravée ces dernières années et les autorités n'avaient pas fait tout ce qu'elles auraient dû pour régler ce problème. Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport réponde notamment à ces observations.

Outre les questions relatives au cadre juridique, le Comité évalue, durant le présent cycle de contrôle, les mesures visant spécifiquement à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés dans l'emploi. Le rapport indique que la loi de 2016 sur la protection internationale permet aux demandeurs d'asile, aux réfugiés et aux titulaires d'un permis de séjour délivré pour des raisons humanitaires d'exercer le droit au travail sur un pied d'égalité avec les citoyens géorgiens. De plus, des programmes locaux d'intégration ont été conçus pour les personnes bénéficiant d'une protection internationale, afin de faciliter leur intégration et de surmonter les obstacles qui jalonnent ce processus. Le rapport donne des statistiques sur les bénéficiaires de ces programmes. Par ailleurs, en 2018, un organisme étatique a été chargé de l'intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile. Qui plus est, le ministère géorgien des Personnes déplacées des territoires occupés, du Travail, de la Santé et des Affaires sociales fournit des services aux personnes bénéficiant d'une protection interne en Géorgie, notamment dans les domaines de la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle de courte durée.

Le Comité rappelle que des voies de recours adéquates et effectives doivent être prévues en cas d'allégation de discrimination. La notion de voies de recours effectives englobe les

procédures judiciaires ou administratives accessibles en cas d'allégation de discrimination, l'aménagement approprié de la charge de la preuve, qui ne devrait pas reposer entièrement sur le plaignant, ainsi que la création d'un organisme spécial et indépendant chargé de promouvoir l'égalité de traitement. Le Comité a expressément demandé que des informations sur ces aspects lui soient fournies pour le présent cycle de contrôle. Dans sa précédente conclusion, il a également posé des questions détaillées à ce sujet, considérant que les informations fournies ne lui permettaient pas d'apprécier globalement l'existence ou l'effectivité des voies de recours concernées (voir Conclusions 2016).

En ce qui concerne les procédures existantes, le rapport indique qu'en vertu du Code de procédure civile, toute personne qui s'estime victime de discrimination peut former un recours auprès d'un tribunal contre la personne/l'institution qui, selon elle, lui a fait subir une discrimination. Un examen préalable du dossier par le défenseur public de Géorgie ou par une autre personne ou un autre organisme n'est pas obligatoire pour former un recours auprès d'un tribunal. Dans le cadre de sa fonction de suivi de l'élimination de toutes les formes de discrimination, le défenseur public peut également saisir la justice en tant que plaignant. Lorsqu'elle dépose son recours, la personne soumet au tribunal les faits et les éléments de preuve qui donnent à penser qu'un acte discriminatoire a été commis. Par la suite, la charge de la preuve incombe au prévenu, qui doit donc démontrer qu'il n'a pas commis d'acte discriminatoire.

Le Comité a précédemment noté que la législation ne prévoyait pas de plafond à l'indemnisation décidée par les tribunaux (Conclusions 2008). En réponse à la demande du Comité, qui souhaitait recevoir des exemples d'indemnisations octroyées dans des affaires de discrimination dans l'emploi (Conclusions 2016), le rapport donne des informations complètes sur la pratique des tribunaux dans ce domaine, mais ne fournit aucun exemple. Il indique que l'octroi d'une indemnisation et le montant des indemnités sont laissés à l'appréciation du tribunal, qui tient compte du fait que l'indemnisation professionnelle couvre le préjudice à la fois matériel et moral subi par la partie à la suite de son licenciement illégal. L'âge, les compétences, les perspectives d'emploi, la situation matrimoniale et le statut social de la victime d'un licenciement illégal doivent être pris en compte, tout comme la situation financière de l'employeur. Le rapport indique par ailleurs que la Cour suprême a jugé, dans sa récente jurisprudence, qu'une indemnisation devait être versée en cas d'impossibilité de trouver un nouvel emploi et que son montant pouvait être bien supérieur à la perte de revenus. Le rapport ne précise pas quelles sanctions peuvent être infligées aux employeurs en cas de discrimination dans l'emploi, et le Comité répète donc la question posée dans sa précédente conclusion (voir Conclusions 2016), à savoir comment les violations des dispositions légales interdisant la discrimination au travail sont examinées, s'il existe des sanctions adéquates et, dans l'affirmative, si elles sont effectivement appliquées par les inspecteurs du travail.

Le rapport ne fournit pas de statistiques actualisées sur le nombre de plaintes pour discrimination. Le Comité demande que le prochain rapport contienne ces informations, qui sont utiles pour apprécier l'effectivité des voies de recours.

Le cadre juridique concernant les organismes de promotion de l'égalité a été examiné par le Comité dans sa précédente conclusion, dans laquelle il a noté que le Bureau du défenseur public veillait au respect du principe de non-discrimination. Le Comité a demandé des informations sur la façon dont les autorités garantissent l'application effective de la législation antidiscriminatoire dans l'emploi et a souhaité savoir si le futur organisme de contrôle de la législation du travail serait habilité à garantir l'application de ces dispositions.

Afin de restaurer les droits et libertés violés, le défenseur public peut, sur la base des résultats d'une inspection, envoyer des propositions et des recommandations. Le rapport indique que les modifications législatives de 2019 ont étendu le mandat du médiateur dans les affaires de discrimination, en lui accordant les prérogatives de demander et de recevoir des explications écrites sur les questions à instruire et d'engager une action en justice en vertu du Code de procédure civile ou du Code de procédure administrative si une personne morale ou un autre

organisme de droit privé ne répond pas à sa recommandation ou n'accepte pas sa recommandation et qu'il existe assez d'éléments de preuve pour confirmer la discrimination. Le Comité note que ces changements ont eu lieu en dehors de la période de référence et seront examinés pleinement lors du prochain cycle de contrôle.

Aucune information n'a été communiquée sur les évolutions concernant l'organisme chargé d'effectuer des contrôles dans le domaine du travail. Le Comité relève à cet égard dans l'Observation (CEACR) de 2017 de l'OIT, mentionnée plus haut, que le Service d'inspection des conditions de travail a été créé en 2015. Le Comité demande de nouveau que le prochain rapport contienne des informations sur le rôle joué par cet organisme de contrôle dans la lutte contre la discrimination, en particulier sur la façon dont il veille à la mise en œuvre effective de la législation antidiscriminatoire en matière d'emploi et de profession, y compris sur les sanctions infligées et les voies de recours existantes. Il considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne seraient pas transmises, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à l'article 1§2 de la Charte sur ce point.

Dans l'attente des informations demandées, le Comité réserve sa position sur la question de l'interdiction de la discrimination dans l'emploi.

## **2. Travail forcé et exploitation par le travail**

Le Comité rappelle que le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes doit être interdit. Il renvoie à la définition du travail forcé ou obligatoire énoncée dans la Convention n° 29 de l'OIT du 29 juin 1930 sur le travail forcé (article 2§1), et à l'interprétation de l'article 4§2 de la Convention européenne des droits de l'homme donnée par la Cour européenne des droits de l'homme (*Van der Musselle c. Belgique*, 23 novembre 1983, § 32, série A, n° 70 ; *Siliadin c. France*, n° 73316/01, §§ 115-116, CEDH 2005-VII ; *S.M. c. Croatie* [GC], n° 60561/14, §§ 281-285, 25 juin 2020). Le Comité se réfère aussi à l'interprétation par la Cour de la notion de « servitude », également prohibée par l'article 4§2 de la Convention (*Siliadin*, § 123 ; *C.N. et V. c. France*, § 91, 11 octobre 2012).

En se référant à l'arrêt rendu par la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*, le Comité a par le passé attiré l'attention des États sur les problèmes soulevés par le travail forcé et l'exploitation dans le cadre familial et sur les conditions de travail des employés de maison (Conclusions 2008, Introduction générale, Questions générales du Comité au titre de l'article 1§2 ; Conclusions 2012, Introduction générale, Questions générales du Comité au titre de l'article 1§2). Il considère que les États parties doivent adopter des dispositions juridiques pour lutter contre le travail forcé dans le cadre familial et protéger les travailleurs domestiques, ainsi que prendre des mesures pour les appliquer.

La Cour européenne des droits de l'homme a établi que les obligations positives nées de l'article 4 de la Convention imposent aux États d'adopter des dispositions en matière pénale qui sanctionnent les pratiques visées par l'article 4 (esclavage, servitude et travail forcé ou obligatoire) et de les appliquer concrètement (*Siliadin*, §§ 89 et 112). De plus, les obligations positives au titre de l'article 4 de la Convention doivent s'interpréter à la lumière de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (ratifiée par la quasi-totalité des États membres du Conseil de l'Europe) (*Chowdury et autres c. Grèce*, § 104, 30 mars 2017). L'exploitation par le travail dans ce contexte constitue l'une des formes d'exploitation visées par la définition de la traite des êtres humains, ce qui met en évidence la relation intrinsèque entre le travail forcé ou obligatoire et la traite des êtres humains (voir aussi les paragraphes 85-86 et 89-90 du rapport explicatif de la convention précitée du Conseil de l'Europe, et *Chowdury et autres*, § 93). L'exploitation par le travail est appréhendée comme englobant, au minimum, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage et à la servitude (GRETA – Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains, *Traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail*, Chapitre thématique du 7<sup>e</sup> Rapport général sur les activités du GRETA (couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2017), p. 11).

Le Comité recourt à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et aux instruments juridiques internationaux susmentionnés pour l'interprétation de l'article 1§2 de la Charte, qui impose aux États parties l'obligation de protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris. Par conséquent, il considère que les États sont tenus de s'acquitter de leur obligation positive de mettre en place un cadre juridique et réglementaire permettant de prévenir le travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail, de protéger les victimes et de mener des enquêtes sur les allégations relatives à ces pratiques, ainsi que d'ériger celles-ci en infraction et de mener des poursuites effectives contre tout acte tendant à maintenir une personne dans une situation d'exploitation grave par le travail. Dès lors, le Comité examine au titre de l'article 1§2 de la Charte si les États parties se sont acquittés de leurs obligations positives consistant à :

- incriminer les cas de travail forcé et d'autres formes graves d'exploitation par le travail et enquêter efficacement sur ces cas, mener des poursuites et prononcer des sanctions ;
- prévenir le travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail ;
- protéger les victimes du travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail et prévoir à leur intention des voies de recours accessibles, notamment pour obtenir une indemnisation.

Au cours du présent cycle de contrôle, le Comité va aussi examiner les mesures prises pour lutter contre le travail forcé et l'exploitation des travailleurs dans deux secteurs particuliers : le travail domestique et « l'économie à la demande » ou « économie des plateformes ».

Le Comité note que le présent rapport répond aux questions ciblées portant sur cette disposition, et plus spécifiquement sur le travail forcé (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »). Il fournit également des informations sur la prévention de la traite des enfants qui travaillent/vivent dans la rue. Sur ce point, le Comité renvoie à ses Conclusions 2019 relatives à l'article 7§10 de la Charte, dans lesquelles il a, d'une part, conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que le travail des enfants, y compris dans des conditions dangereuses, était répandu, et, d'autre part, réservé sa position en ce qui concernait les enfants des rues.

### **Incrimination et poursuites effectives**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport concernant la législation pénale relative au travail forcé et à la traite des êtres humains (le code pénal et la loi relative à la traite des êtres humains). En cas de soumission d'adultes au travail forcé ou à l'exploitation par le travail, la sanction peut aller de sept à quinze ans d'emprisonnement. L'article 143 du code pénal érige aussi en infraction le fait d'utiliser les services de victimes de la traite des êtres humains. En 2014, les dispositions du code pénal ont été retouchées afin de rendre leur application plus aisée pour les organes d'enquête et les organes judiciaires. Le code définit l'exploitation comme un acte visant à tirer un avantage d'autrui et figurant parmi les actes suivants : le travail ou les services forcés, les services sexuels forcés, le fait d'inciter une personne à se livrer à une activité criminelle, la prostitution, la pornographie, le prélèvement d'organes et le fait de placer une personne dans une situation s'apparentant à de l'esclavage ou à de l'esclavage moderne. En ce qui concerne les enquêtes et les poursuites, le Gouvernement a mis l'accent sur l'identification anticipée des cas d'exploitation par le travail et sur la conduite d'enquêtes en la matière. Depuis 2013, quatre groupes d'inspection mobiles constitués de représentants des forces de l'ordre interviennent régulièrement dans les secteurs à hauts risques (hôtels, bars, casinos, etc.). En outre, un groupe d'action composé d'enquêteurs et de procureurs a été créé en Adjarie. Les autorités géorgiennes ont conclu des accords avec Europol (2017) et Eurojust (2019) afin de renforcer la coopération en matière de lutte contre la traite transfrontalière. Le rapport précise que les mesures prises par les autorités géorgiennes pour lutter contre la traite ont été évaluées

positivement par le Département d'État des États-Unis, le GRETA et d'autres organes internationaux (voir aussi Conclusions 2019, article 19.1 de la Charte).

Le Comité rappelle que les États parties doivent non seulement adopter des dispositions de droit pénal pour lutter contre le travail forcé et d'autres formes graves d'exploitation par le travail, mais encore prendre des mesures pour les appliquer. À l'instar de la Cour européenne des droits de l'homme (*Chowdury et autres*, § 116), il considère que les autorités doivent agir d'office dès que la question a été portée à leur attention. L'obligation d'enquêter n'est pas subordonnée à une plainte officielle de la victime ou d'un proche ; elle lie les autorités de poursuite et les autorités judiciaires.

Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport fournisse des informations sur l'application dans la pratique de la législation pénale susmentionnée. Le rapport devrait contenir des informations (y compris des statistiques et des exemples de jurisprudence) sur les poursuites engagées et les condamnations prononcées contre les exploiters pour travail forcé, esclavage et esclavage moderne pendant la prochaine période de référence, afin que le Comité puisse apprécier comment la législation est interprétée et appliquée.

### **Prévention**

Le Comité considère que les États parties doivent prendre des mesures préventives, comme la recherche et la collecte de données pour mesurer la prévalence du travail forcé et de l'exploitation par le travail, l'organisation de campagnes de sensibilisation, la formation des professionnels, celle des services répressifs, des employeurs et des groupes de population vulnérables, ou encore le renforcement de la mission et des capacités / du mandat de l'Inspection du travail, de façon à ce que ses services aient les moyens de veiller au respect des dispositions pertinentes en matière de droit du travail, pour tous les travailleurs et dans tous les secteurs de l'économie, en vue de prévenir le travail forcé et l'exploitation par le travail. Les États parties devraient aussi encourager l'application de la diligence raisonnable par les secteurs public et privé pour découvrir et prévenir le travail forcé et l'exploitation dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Le Comité relève dans le rapport que tous les deux ans, un Conseil interministériel, présidé par le ministre de la Justice, élabore et adopte un Plan national avec la participation active de l'ensemble des parties prenantes. Le plan national actuellement en place couvre la période 2019-2020. Les groupes d'inspection mobiles mentionnés ci-dessus (incrimination et poursuites effectives) contrôlent notamment les personnes et les organisations qui offrent des emplois en Géorgie et hors du pays, les agences de voyage et les entreprises qui emploient des étrangers. Ils interrogent les personnes qui ont été employées hors du pays via des agences pour l'emploi installées en Géorgie, afin de s'assurer que leurs droits sont respectés (liberté de circulation, rémunération complète, travail volontaire). Les groupes mobiles interrogent systématiquement les citoyens qui ont été expulsés de Turquie et d'autres pays, et en particulier ceux qui ont été expulsés parce qu'ils travaillaient illégalement. Afin d'assurer une identification anticipée des victimes parmi les migrants et les demandeurs d'asile, les Lignes directrices sur l'identification de la traite des êtres humains aux frontières ont été approuvées en 2017. Ces lignes directrices, adoptées à l'intention des fonctionnaires de la police des frontières et des douanes, définissent des indicateurs de l'exploitation par le travail, ainsi que des normes pour l'interrogation des victimes. De plus, les services de l'Inspection du travail procèdent à des contrôles programmés ou inopinés dans les entreprises. Lors de leurs visites, les inspecteurs s'assurent du respect du droit du travail et contrôlent les conditions de travail, l'identité, la nationalité et les contrats de travail des salariés. À cet égard, le Comité prend note du nombre de visites effectuées pendant la période de référence et des secteurs économiques concernés (industrie textile, industrie minière, fabrication de produits en bois, de produits chimiques et de plastique, production de métal, plantations). Il note que si le ministre de l'Intérieur a été informé de quatre cas suspects, il n'a été confirmé pour aucun d'entre eux qu'il s'agissait de travail forcé ou d'exploitation par le travail. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la mise en œuvre du Plan national

2019-2020 de lutte contre la traite des personnes et sur les résultats obtenus dans le domaine du travail forcé et de l'exploitation par le travail. Il demande également aux autorités géorgiennes de fournir des informations complémentaires sur les actions menées par les services de l'Inspection du travail en vue de prévenir et de détecter efficacement le travail forcé et l'exploitation par le travail, notamment dans des secteurs économiques tels que l'agriculture, le bâtiment, l'hôtellerie et l'industrie manufacturière.

Le Comité relève dans le rapport qu'aux termes de la loi de 2015 relative à la migration économique, toute personne morale (y compris les succursales d'entreprises étrangères) ou entreprise individuelle exerçant une activité consistant à offrir des emplois ou à faciliter l'accès à l'emploi hors de Géorgie est tenue de faire inscrire cette activité au registre des activités économiques. Le Comité note également que, d'après le dernier rapport du GRETA sur la Géorgie (Rapport concernant la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par la Géorgie, deuxième cycle d'évaluation, GRETA(2016)8, 3 juin 2016, paragraphes 13-14) la Géorgie demeure principalement un pays d'origine des victimes de la traite, et la Turquie est le principal pays de destination des victimes de la traite de nationalité géorgienne, notamment aux fins d'exploitation par le travail. À cet égard, le Comité demande que le prochain rapport précise s'il incombe aux agences de recrutement du secteur privé qui facilitent le placement de travailleurs à l'étranger de s'assurer de la fiabilité des offres d'emploi, et comment ces agences sont contrôlées. Il demande également des informations sur toute autre mesure prise pour empêcher que des ressortissants géorgiens ne soient victimes d'exploitation par le travail à l'étranger.

Le Comité note que le présent rapport ne contient pas de réponse à la question de savoir si la législation géorgienne oblige les entreprises à rendre compte des mesures prises pour enquêter sur le travail forcé et l'exploitation des travailleurs au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Par conséquent, le Comité demande que le prochain rapport fournisse les informations demandées.

Enfin, le Comité relève dans le rapport que la législation géorgienne ne prévoit pas d'obligation spécifique de détecter la présence de travail forcé ou d'esclavage moderne dans le secteur des marchés publics. Il demande par conséquent que le prochain rapport indique quelles mesures sont envisagées pour prévenir le travail forcé dans ce secteur.

### **Protection des victimes et accès à des voies de recours, y compris à une indemnisation**

Le Comité considère que les mesures de protection dans ce contexte devraient inclure l'identification des victimes par des personnes qualifiées et l'aide aux victimes en vue d'assurer leur rétablissement physique, psychologique et social et leur réadaptation.

Le rapport précise que le mécanisme national d'orientation mis en place en 2007 en Géorgie prévoit deux procédures de reconnaissance des victimes. Le statut de victime de la traite est accordé à la personne concernée par un groupe permanent du Conseil interministériel composé de cinq ONG, dans les 48 heures suivant la réception des questionnaires des groupes mobiles du Fonds étatique. Le statut de victime statutaire de la traite est octroyé par les forces de l'ordre conformément au code de procédure pénale (cela concerne les victimes qui acceptent de prendre part à une enquête). Bien que les procédures d'octroi des deux types de statuts diffèrent, les victimes et les victimes statutaires jouissent des mêmes droits en matière de protection et d'assistance.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le nombre de victimes identifiées du travail forcé ou de l'exploitation par le travail (y compris les victimes d'exploitation à l'étranger), ainsi que sur le nombre de victimes bénéficiant de mesures de protection et d'assistance. Il demande également des informations générales sur le type d'assistance apportée (protection contre les représailles, hébergement sûr, soins de santé, aide matérielle, aide économique et sociale, aide juridique, traduction et interprétation, aide au retour volontaire, délivrance de titres de séjour aux migrants).

Le Comité demande également confirmation que le cadre juridique existant offre aux victimes de travail forcé et d'exploitation par le travail, y compris aux migrants en situation irrégulière, un accès à des voies de recours effectives (devant les juridictions pénales ou civiles, les juridictions du travail ou d'autres mécanismes) leur permettant d'obtenir réparation pour tous les préjudices subis, y compris les salaires perdus et les cotisations sociales non versées. Enfin, le Comité demande des données statistiques sur le nombre de victimes indemnisées, ainsi que des exemples de sommes accordées.

### **Travail domestique**

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a noté que le rapport ne répondait pas aux questions concernant le travail domestique posées dans l'Observation interprétative de l'article 1§2 de la Charte (Introduction générale aux Conclusions 2012). Le présent rapport ne contient pas d'informations sur le travail domestique.

Le Comité rappelle que le travail domestique peut déboucher sur des formes de travail forcé ou d'exploitation. Ce type de travail est souvent associé à des conditions de vie et de travail abusives, dégradantes et inhumaines pour les travailleurs domestiques concernés (voir Conclusions XX-1 (2012), Introduction générale, Questions générales, et arrêt de la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*). Les États Parties doivent adopter des dispositions juridiques pour lutter contre le travail forcé dans le contexte domestique et protéger les travailleurs domestiques, ainsi que prendre des mesures pour les appliquer (Conclusions 2008, Introduction générale, Question générale au titre de l'article 1§2).

Le Comité demande que le prochain rapport confirme que les services de l'Inspection du travail ont un mandat spécifique pour effectuer des inspections dans les domiciles privés afin d'empêcher que des conditions de travail abusives ne soient imposées dans le secteur du travail domestique (voir aussi les questions posées dans l'Introduction générale aux Conclusions 2012). Dans l'affirmative, il demande des informations actualisées sur le nombre d'inspections menées et le nombre d'infractions constatées à la législation régissant les conditions de travail.

### **Travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes »**

En réponse à la demande d'informations sur les mesures prises pour protéger les travailleurs de l'économie des plateformes ou de l'économie à la demande contre l'exploitation, le rapport précise que la réglementation du travail et les garanties en la matière s'appliquent à tous les salariés, y compris aux travailleurs précités.

Le Comité demande que le prochain rapport indique si les travailleurs de l'économie des plateformes ou de l'économie à la demande sont généralement considérés comme des salariés ou des travailleurs indépendants. Il demande également si les services de l'Inspection du travail ont vocation à prévenir l'exploitation et à empêcher que des conditions de travail inéquitables ne soient imposées aux travailleurs de ce secteur particulier (et, dans l'affirmative, combien d'inspections ont été effectuées). Enfin, il demande si les travailleurs de ce secteur ont accès à des voies de recours, notamment pour contester leur statut et/ou des pratiques inéquitables.

Entre-temps, dans l'attente des informations demandées au sujet de l'ensemble des points mentionnés ci-dessus (incrimination, prévention, protection, travail domestique, économie à la demande), le Comité réserve sa position sur la question du travail forcé et de l'exploitation par le travail.

### **3. Travail des détenu(e)s et autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris**

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2016), dans laquelle il a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 1.2 de la Charte de 1961, en l'absence d'informations pertinentes sur les diverses questions relatives au travail des

détenus et sur les autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris (durée minimale de service dans les forces armées et vie privée au travail). Il a conclu qu'il n'était pas établi que, d'une part, l'interdiction du travail forcé était garantie (notamment en ce qui concernait les détenus) et que, d'autre part, le droit des travailleurs de gagner leur vie par un travail librement entrepris était garanti (voir aussi Conclusions 2012 pour un précédent constat de non-conformité pour le deuxième motif).

S'agissant du travail des détenus (accusés et condamnés), le Comité relève dans le présent rapport que cette question est régie par la loi du 9 mars 2010 relative à la détention. Cette loi définit les principes généraux du travail des détenus et protège leurs droits fondamentaux en la matière, tels que le droit à une rémunération, le droit à des conditions de travail sûres et le droit de choisir un emploi. Il ne peut être donné de travail à un détenu que sur le lieu de travail alloué à cet effet par l'administration pénitentiaire, et ceci seulement s'il le souhaite, dans le respect des règles et des conditions prévues par la législation du travail de Géorgie. Un détenu ne peut être forcé à accomplir un travail qui porterait atteinte à son honneur et à sa dignité. Les détenus peuvent être employés par des organisations gouvernementales ou non gouvernementales intervenant au sein de l'établissement pénitentiaire. Ils peuvent aussi être employés par une entreprise privée participant à l'organisation administrative de l'établissement pénitentiaire. En pareil cas, un contrat doit être conclu entre l'entreprise et l'administration, par lequel l'entreprise s'engage à respecter le règlement intérieur de la prison. Un contrat de travail doit également être conclu avec l'entreprise et la durée du travail, les normes de protection du travail et les règles d'hygiène et de sécurité doivent être conformes au droit du travail géorgien. Les heures supplémentaires et le travail pendant les jours fériés ne sont autorisés qu'avec l'accord du détenu. Dans tous les cas, la durée du travail ne peut dépasser huit heures par jour. Une activité peut aussi être exercée hors de la prison ; dans ce cas, le ministre définit la procédure pour l'emploi du détenu.

Le Comité prend note des informations communiquées dans le rapport. Se référant à son Observation interprétative de l'article 1.2 (Conclusions 2012), il demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur la protection sociale des détenus qui travaillent pendant leur détention (accidents du travail, chômage, soins de santé, pensions de retraite). Il demande également des informations complémentaires sur le type d'activités pouvant être exercées par des détenus pour le compte d'entreprises privées. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

S'agissant de la durée minimale de service dans les forces armées, le Comité prend note des informations fournies dans le rapport concernant notamment les types d'amendes pouvant être infligées en cas de cessation anticipée de fonctions aux différentes catégories de militaires (caporal-sergent et officier de l'armée, caporal, sergent et officier de la police militaire, militaire, personnel militaire admis à l'École militaire des États-Unis, réservistes actifs de la réserve opérationnelle). Le montant de l'amende peut aller de 1500 GEL (437 EUR) à 28 000 GEL (8 174 EUR), selon la catégorie et le grade du militaire. L'amende la plus élevée (28 000 GEL) s'applique au personnel militaire admis à l'École militaire des États-Unis (durée minimale de service de dix ans après obtention du diplôme) et aux militaires effectuant ou venant d'effectuer une mission officielle à des fins de perfectionnement ou de formation (durée minimale de service de huit ans). Le Comité rappelle que toute durée minimale de service dans les forces armées doit être raisonnable, et que lorsqu'une durée minimale est prolongée du fait des études ou des formations dont la personne concernée a pu bénéficier, la durée doit être proportionnée à celle des études ou des formations (par exemple une durée de dix ans, Conclusions XVIII-1 (2006) Grèce). De même, tous les frais et coûts devant être remboursés du fait d'une rupture anticipée du service doivent eux aussi être proportionnés (Conclusions 2012, 2016).

Pour ce qui est de la vie privée au travail, le Comité relève dans le rapport que la loi relative à la protection des données à caractère personnel, adoptée en 2011, définit le cadre réglementaire de la protection des données, qui couvre également les relations de travail (article 12 (3) et (5), traitant de la procédure d'installation de systèmes de vidéosurveillance

sur les lieux de travail). Un organe de surveillance indépendant (le Service de l'Inspecteur de l'État) veille à ce que le traitement des données en Géorgie s'effectue dans le cadre légal, y compris en ce qui concerne la protection de la vie privée des salariés et des demandeurs d'emploi. Par exemple, l'Inspecteur a estimé que le contrôle des services fournis par les salariés, de leur heure d'arrivée au travail et du respect des règles ne devait pas être effectué par vidéosurveillance, dans la mesure où le but assigné par la loi à l'installation d'un tel système sur un lieu de travail ne pouvait être que de protéger la sécurité et les biens des personnes, et d'obtenir des informations confidentielles qui pourraient ne pas être disponibles autrement. Le Service de l'Inspecteur de l'État a aussi formulé des recommandations et élaboré des formations sur les questions relatives à la protection des données dans les relations de travail. En cas de violation des droits garantis par la loi relative à la protection des données à caractère personnel, la personne concernée peut s'adresser à l'Inspecteur ou à un tribunal. L'Inspecteur de l'État est habilité à imposer une sanction administrative (amende ou avertissement) à l'auteur de l'infraction. Le Comité prend note de ces informations et rappelle que le droit à un travail librement entrepris comprend le droit d'être protégé contre l'immixtion dans la vie privée. Aussi est-il essentiel de faire valoir, dans la relation d'emploi, le droit fondamental des travailleurs au respect de leur vie privée et de veiller à ce que ce droit soit correctement protégé (Observation interprétative de l'article 1.2, Conclusions 2012 ; voir aussi la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, dans ses arrêts *Bărbulescu c. Roumanie* [GC], n° 61496/08, 5 septembre 2017 et *López Ribalda et autres c. Espagne* [GC], n°s 1874/13 et 8567/13, 17 octobre 2019).

En ce qui concerne les autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris (durée minimale de service dans les forces armées et vie privée au travail), le Comité considère que la situation est conforme à la Charte.

#### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 3 - Services gratuits de placement*

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

L'article 1§3 consacre le droit à des services gratuits de placement. Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme aux prescriptions de cette disposition, au motif que les services de l'emploi ne fonctionnaient pas de manière efficace. En particulier, le Comité a considéré que le rapport ne répondait pas à ses questions sur les indicateurs quantitatifs nécessaires pour vérifier l'efficacité des services de l'emploi.

Le Comité a demandé que les données relatives aux indicateurs suivants soient fournies pour chacune des années de la période de référence :

- le nombre total de demandeurs d'emploi et de chômeurs inscrits auprès du Service public de l'emploi (SPE) ;
- le nombre d'offres d'emploi notifiées au SPE ;
- le nombre de personnes placées par le SPE ;
- le taux de placement (i.e. le pourcentage de placements par rapport aux offres d'emploi notifiées) ;
- les placements effectués par le SPE en pourcentage de l'emploi total sur le marché du travail, et les parts de marché respectives des services publics et privés.

En réponse, le rapport indique que le nombre de demandeurs d'emploi a considérablement augmenté durant la période de référence, de 32 715 en 2015 à 197 607 en 2018. Pendant ce temps, le nombre d'offres d'emploi notifiées est passé de 2 859 (2015) à 8 932 (2018) ; 349 demandeurs d'emploi ont été recrutés en 2015, 670 en 2016, 1 775 en 2017 et 1 888 en 2018, ce qui représente un taux de placement de 12,2 % en 2015, de 16,8 % en 2016, de 31 % en 2017 et de 21,1 % en 2018.

Le Comité a également demandé quels étaient les effectifs des différents centres publics pour l'emploi dans le pays, la proportion d'agents affectés aux activités de placement, le nombre de demandeurs d'emploi dont s'occupe chaque conseiller des services de placement, et le délai moyen pour pourvoir une offre d'emploi. Le rapport indique que durant la période de référence, 96 salariés de l'Agence des services sociaux répartis entre les différentes régions travaillaient dans le domaine de l'emploi, dont 25 étaient chargés de la mise en œuvre des programmes d'aide à l'emploi : 7 conseillers d'orientation professionnelle, 10 formateurs et 8 conseillers de soutien. Le Comité note qu'en 2018, ces effectifs équivalaient à un ratio de 7 904 demandeurs d'emploi pour un conseiller des services de placement ; il demande aux autorités d'expliquer dans le prochain rapport si elles estiment que ce nombre est suffisant et quel est le budget alloué à l'Agence pour les services de placement. Aucune information n'a été fournie concernant le délai nécessaire pour pourvoir une offre d'emploi. De même, le rapport ne contient pas d'explications sur les données fournies. Le Comité demande que le prochain rapport décrive les mesures prises ou envisagées pour répondre au nombre croissant de demandeurs d'emploi et, partant, à la nécessité de soutenir l'emploi. Il souhaite également connaître le nombre de placements effectués par rapport au nombre total d'embauches sur le marché du travail et demande s'il existe d'autres mécanismes de placement (publics, semi-publics ou privés). Le Comité rappelle à cet égard que des indicateurs quantitatifs sont nécessaires pour vérifier l'efficacité, dans les faits, des services gratuits de l'emploi. Ces indicateurs comprennent le taux de placement (i.e. le pourcentage des placements effectués par les services de l'emploi par rapport aux offres d'emploi notifiées), les effectifs des services de l'emploi rapportés au nombre de demandeurs d'emploi, et les parts de marché respectives des services publics et privés de l'emploi. La part de marché représente le nombre de placements effectués par rapport au nombre total d'embauches sur le marché du travail (Conclusions XIV-1 (1998), Grèce).

Le rapport ne répond pas à la demande d'informations du Comité concernant les conditions de fonctionnement des agences privées et les modalités de la coordination avec les services publics, ni sur la participation des organisations syndicales et patronales au fonctionnement des services de l'emploi (voir Conclusions 2016). Il donne des renseignements sur les formations et les séminaires de sensibilisation aux thématiques liées à l'emploi organisés par les agences privées et les organisations syndicales et patronales à destination des éditeurs de presse, des journalistes de radiotélédiffusion et des acteurs publics.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité a noté que l'Agence des services sociaux fournissait des services gratuits de l'emploi pour les demandeurs d'emploi par le biais d'une infrastructure possédant un bureau central situé à Tbilissi, et 69 centres municipaux. Il a noté en outre qu'un système d'information sur le marché du travail ([worknet.gov.ge](http://worknet.gov.ge)) destiné aux demandeurs d'emploi avait été mis en place, et que l'enregistrement des demandeurs d'emploi dans le système avait commencé en 2013. Le système électronique conservait les dossiers de 55 139 demandeurs d'emploi, dont 667 seulement étaient enregistrés dans le système d'information sur le marché du travail. Le Comité a demandé quelle était la différence entre les deux systèmes d'enregistrement des demandeurs d'emploi. Le rapport indique qu'en 2018, il y avait déjà 229 555 demandeurs d'emploi enregistrés dans le système d'information sur le marché du travail. Le Comité renouvelle sa demande d'informations sur la différence entre les systèmes et sur la manière dont ils sont utilisés pour assurer l'efficacité des services de placement.

Au regard des informations dont il dispose, le Comité considère ne pas pouvoir réaliser d'évaluation complète de tous les aspects pertinents relatifs au fonctionnement des services gratuits de l'emploi, capables d'assurer un équilibre rapide et durable entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Il demande une nouvelle fois que toutes les données nécessaires soient fournies dans le prochain rapport. Entretemps, il considère qu'il n'est toujours pas établi que la situation soit conforme à la Charte.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 1§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les services de l'emploi fonctionnent de manière efficace.

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles*

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

Le Comité rappelle que dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019 (par laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique "Emploi, formation et égalité des chances"), aucune information n'était demandée au titre de cette disposition, sauf si la conclusion précédente a consisté en un constat de non-conformité ou un ajournement.

L'article 1§4 garantit le droit des salariés et des chômeurs à l'orientation professionnelle et à la formation professionnelle continue, et celui des personnes handicapées à une orientation et à une formation spécialisées. Il est complété par les articles 9 (droit à l'orientation professionnelle), 10§3 (droit des travailleurs adultes à la formation professionnelle) et 15§1 (droit des personnes handicapées à l'orientation et à la formation professionnelles), qui énoncent des droits plus spécifiques à l'orientation et à la formation professionnelles.

Etant donné que la Géorgie n'a pas accepté ces dispositions, le Comité évalue à la lumière de l'article 1§4 la conformité de la situation, si la conclusion précédente a consisté en un constat de non-conformité ou un ajournement.

### **Orientation professionnelle**

Le Comité avait précédemment considéré (Conclusions 2016) que la situation n'était pas conforme à l'article 1§4 au motif qu'il n'était pas établi que le droit à l'orientation professionnelle était garanti. Le Comité a pris note de l'adoption d'une série de mesures visant à assurer des services continus de conseil professionnel et de planification de carrière pour chaque citoyen géorgien et a demandé des informations sur la mise en œuvre de ces mesures. Il a également noté que des services d'orientation gratuits, collectifs et individuels, étaient fournis par l'Agence des services sociaux et ses 69 centres municipaux disponibles dans chaque municipalité et a demandé des détails sur le fonctionnement de ces services, s'ils s'adressaient aux personnes employées ainsi qu'aux chômeurs, quel était leur financement, le nombre du personnel et le nombre de bénéficiaires.

En réponse à ces questions, le rapport fait référence aux mesures en cours dans le cadre du Programme national pour le développement des services de soutien à l'emploi, lancé en 2015. Le rapport indique que des services d'orientation professionnelle sont fournis aux demandeurs d'emploi inscrits dans le système de gestion des informations sur le marché du travail ([www.worknet.gov.ge](http://www.worknet.gov.ge)). Il précise également le nombre de demandeurs d'emploi ayant bénéficié de services d'orientation individuelle et collective au cours de la période de référence, ainsi que le nombre de sessions de planification de carrière et d'orientation professionnelle dispensées par des spécialistes de la planification de carrière et de l'orientation professionnelle. Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport sur le budget alloué au Programme national pour le développement des services de soutien à l'emploi et du fait que les dépenses engagées ont doublé au cours de la période de référence (de 350 000 GEL, 113 683 € au taux de change du 31/12/2018, en 2015 à 700 000 GEL, 227 367 €, en 2018).

En ce qui concerne l'orientation professionnelle au sein du système éducatif, le Comité note qu'un programme de développement des compétences professionnelles a été lancé en 2017 pour les élèves de 8<sup>ème</sup> et 9<sup>ème</sup> années, qui a été étendu aux élèves de 10<sup>ème</sup>, 11<sup>ème</sup> et 12<sup>ème</sup> années (élèves de 15 à 17 ans) en 2019, dehors de la période de référence. Les cours sont dispensés par des enseignants de collèges et d'universités et mis en œuvre par des enseignants et des conseillers d'orientation professionnelle.

Tout en prenant note des informations ci-dessus, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations détaillées et à jour sur les services d'orientation professionnelle fournis dans le système éducatif et sur le marché du travail, le nombre et les qualifications du

personnel chargé de l'orientation professionnelle, son financement et le nombre de bénéficiaires. Il demande également si l'orientation professionnelle s'adresse aux personnes employées. Entretemps, le Comité réserve sa position sur la question.

### ***Formation professionnelle continue***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a considéré que le droit à la formation professionnelle continue des travailleurs n'était pas garanti. Suite aux demandes du Comité (Conclusions 2016), le rapport réfère aux mesures prévues depuis 2015 dans le cadre du Programme national pour la formation-rééducation professionnelle et renforcement des capacités des demandeurs d'emploi. Ce programme vise à offrir une formation professionnelle et des stages aux demandeurs d'emploi, à les aider à développer leurs compétences et à promouvoir leur emploi. Des programmes de formation et de rééducation à court terme (de deux à quatre mois) sont adaptés en fonction des professions recherchées sur le marché du travail. Selon le rapport, le budget alloué au programme pendant la période de référence est passé de 1 900 000 GEL (617 139 € au taux de change du 31/12/2018) en 2015, à 2 090 000 GEL (678 852 €) en 2018. Le Comité observe qu'au cours de la période de référence le nombre d'établissements d'enseignement participant au programme a augmenté (de 25 en 2015 à 43 en 2018) ainsi que le nombre de demandeurs d'emploi participant à des formations. En particulier, le Comité note le nombre de demandeurs d'emploi ayant participé à des programmes de formation professionnelle et le nombre de ceux d'entre eux qui étaient employés à la fin de la formation (respectivement 571 et 35 en 2015, 1 995 et 534 en 2016, 2 290 et 536 en 2017, 2 871 et 514 en 2018). Le Comité note également que le nombre de demandeurs d'emploi ayant participé au programme de stages a également augmenté au cours de la période de référence (de deux en 2015 à 188 en 2018).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a demandé des informations sur les types de formation professionnels disponibles sur le marché du travail, sur le pourcentage d'entreprises qui offrent une formation en entreprise ou d'autres types de formation professionnelle à leurs salariés, et sur les conditions dans lesquelles elles le font. Il a aussi demandé de préciser si la formation professionnelle continue est accessible aux travailleurs adultes employés. Le rapport ne fournit pas de détails sur ces questions. Le Comité réitère ces questions et considère que le droit à la formation professionnelle continue n'est pas garanti pour les travailleurs.

### ***Orientation formation professionnelle des personnes handicapées***

Le Comité a précédemment conclu qu'il n'était pas établi que l'orientation et la formation spécialisées pour les personnes handicapées étaient effectivement garanties (Conclusions 2016) et a demandé s'il existait un cadre juridique national garantissant le droit des personnes handicapées à l'éducation, à l'orientation et à la formation professionnelle, quel type de formation était disponible et le nombre de participants (Conclusions 2012, 2016).

En ce qui concerne le cadre juridique, le rapport fait référence à la loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination de 2014, telle que modifiée en 2019 (dehors de la période de référence), qui interdit notamment toute discrimination directe et indirecte fondée sur le handicap en ce qui concerne l'accès à toutes les formes d'orientation, de qualification, de formation et de rééducation professionnelles (y compris l'expérience professionnelle pratique) à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle.

Le Comité note que, suite à la ratification par la Géorgie de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) en 2014, la définition des "personnes handicapées" dans la loi sur la protection sociale des personnes handicapées et la loi sur l'expertise médicale et sociale a été modifiée. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur la poursuite de l'adaptation de la législation sur cette question, notamment en ce qui concerne l'enseignement et la formation professionnels des personnes handicapées.

En ce qui concerne l'orientation professionnelle, le rapport indique que le programme national pour le développement du service d'aide à l'emploi, lancé en 2015, comporte des mécanismes de soutien à l'emploi des groupes vulnérables et peu compétitifs. Dans ce cadre, une orientation spécialisée est fournie aux personnes handicapées (124 personnes en 2016, 395 en 2017 et 274 en 2018). Le Comité note, d'après le rapport sur la mise en œuvre des programmes d'État par le ministère du travail, de la santé et des affaires sociales en Géorgie, qu'en 2016, l'Agence des services sociaux a sélectionné par voie de concours 10 consultants en emploi assisté (Tbilissi – 3, Batumi – 1, Kutaisi – 1, Telavi – 1, Gori – 2, Lanchkhuti – 1) et 1 coordinateur.

Le rapport indique le nombre de personnes handicapées qui ont eu accès à des consultations individuelles et de groupe dans le cadre du programme national de développement du service d'aide à l'emploi. Il observe que le nombre de personnes handicapées participant à des consultations individuelles a augmenté au cours de la période de référence, passant de 145 personnes en 2015 à 474 en 2018, alors qu'il a diminué en ce qui concerne les consultations de groupe.

Le Comité prend note des efforts entrepris par les autorités pour fournir une orientation professionnelle aux personnes handicapées, mais il note également, d'après le rapport présenté par la Géorgie en application de l'article 35 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, qu'en décembre 2015, 124 065 personnes handicapées étaient enregistrées comme bénéficiaires de prestations sociales en Géorgie. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur le nombre total de personnes handicapées, le nombre de personnes handicapées ayant accès à l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur le marché du travail, ainsi que des informations détaillées sur l'orientation destinée aux personnes handicapées, son financement et ses effectifs.

En ce qui concerne la formation professionnelle, le rapport fait référence au programme d'État 2015 pour la formation et la rééducation professionnelles et la mise à niveau des qualifications des demandeurs d'emploi, qui vise notamment à accroître l'accès des personnes handicapées aux programmes de formation et de rééducation à court terme grâce à un financement supplémentaire *ad hoc*. Le Comité note que dans le cadre du volet formation et rééducation professionnelles, seules 14 personnes handicapées étaient employées à la fin du programme en 2016, et que le rapport ne contient aucune information sur le nombre de personnes handicapées participant à des programmes de formation et de rééducation au cours des années suivantes de la période de référence.

Les autorités indiquent que depuis 2015, un programme de stages ("mise en œuvre de la formation") a été organisé et mis en œuvre :

- en 2016, 8 organisations ont été enregistrées comme prestataires de stages, 47 demandeurs d'emploi ont participé au volet stage du programme, dont 22 personnes handicapées ; à la fin du stage, des contrats de travail ont été signés avec 21 demandeurs d'emploi, dont 11 personnes handicapées.
- En 2017, 26 employeurs (Tbilissi – 10 employeurs, régions – 16 employeurs) et 129 demandeurs d'emploi ont participé au volet stage du programme ; 41 bénéficiaires ont été employés, dont 5 personnes handicapées.
- En 2018, 44 employeurs (Tbilissi – 10 employeurs, régions – 34 employeurs) et 188 demandeurs d'emploi ont participé au volet stage du programme ; 79 bénéficiaires ont été employés, dont 12 personnes handicapées.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les mesures prises pour assurer l'égalité d'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle, les types de formation dont elles peuvent bénéficier et le nombre de participants aux programmes de formation professionnelle par rapport au nombre total de bénéficiaires. Il maintient entre-temps sa conclusion selon laquelle il n'est pas établi que le droit à l'orientation et à la formation professionnelles soit garanti aux personnes handicapées.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte aux motifs que :

- le droit à la formation professionnelle continue des travailleurs n'est pas garanti ;
- il n'est pas établi que le droit à l'orientation et à la formation professionnelles soit garanti aux personnes handicapées.

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 2 - Apprentissage*

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

Le Comité rappelle que dans sa lettre de demande de rapports nationaux, il a indiqué qu'aucune information n'était demandée au titre de cette disposition, sauf si la conclusion précédente a consisté en un constat de non-conformité ou un ajournement.

Le Comité rappelle que dans ses Conclusions de 2016, il avait conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 10.2 au motif qu'il n'était pas établi qu'il existait un système d'apprentissage qui fonctionne correctement.

Les autorités indiquent que la mise en œuvre de la réforme de l'enseignement professionnel s'est opérée dans le cadre de la Stratégie de développement du système d'éducation et de formation professionnels pour la période 2013-2020. Des programmes éducatifs modulaires et flexibles, fondés sur un système dual d'enseignement ont été mis en œuvre et les normes d'enseignement professionnel ont été revues dans le cadre d'une nouvelle méthodologie. Le rapport précise que les employeurs ont été directement impliqués dans les processus d'élaboration des normes d'enseignement professionnel et des programmes éducatifs.

En matière d'accès à l'enseignement professionnel, les autorités indiquent que depuis 2013, l'Etat finance intégralement les cours dans les établissements d'éducation et de formation professionnels.

Une nouvelle loi sur l'enseignement professionnel est entrée en vigueur en septembre 2018 et a permis de créer des programmes intégrés qui offrent un accès plus important à l'enseignement général dans l'enseignement professionnel et permet de créer des passerelles entre l'enseignement professionnel et l'enseignement supérieur.

Le Comité note que les formations sont sanctionnées par des certificats reconnus par l'Etat et l'octroi de crédits qui permettent aux étudiants concernés de poursuivre le cas échéant leurs études.

Le Comité rappelle que plusieurs éléments sont pris en compte pour apprécier l'apprentissage, à savoir : la durée de l'apprentissage, la répartition du temps entre théorie et pratique, la sélection des apprentis, la sélection et formation des maîtres et la rupture du contrat d'apprentissage. En outre, les principaux indicateurs permettant de déterminer si cette disposition est respectée sont l'existence du système d'apprentissage et autres dispositifs de formation pour les jeunes, la qualité de ces formations, c'est-à-dire le nombre d'apprentis, le montant total des dépenses – publiques et privées – consacrées à ces types de formations, ainsi qu'une offre de places suffisante pour satisfaire toutes les demandes.

Le Comité constate que le rapport ne fournit que des informations parcellaires, voire aucune information sur ces points et demande que ces éléments lui soient communiqués. Entre-temps, le Comité considère que l'existence d'un système d'apprentissage efficace n'est pas établie.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 10§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'il existe un système d'apprentissage efficace.

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 4 - Chômeurs de longue durée*

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

Le Comité rappelle que la Géorgie a été invitée à répondre aux questions spécifiques ciblées pour cette disposition ; à indiquer la nature et l'étendue des mesures spéciales de recyclage et de réinsertion prises pour lutter contre le chômage de longue durée ainsi que les chiffres démontrant l'impact de ces mesures (questions incluses dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019 par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique "Emploi, formation et égalité des chances").

Le Comité note dans le rapport que, selon les données disponibles (enquête intégrée sur les ménages jusqu'en 2016 et, à partir de 2017, enquête sur les forces de travail), le taux de chômage total de longue durée a diminué au cours de la période de référence, passant de 6,2 % en 2015 à 5,1 % en 2018. Dans les zones rurales, le taux est passé de 1,3 % en 2015 à 2,3 % en 2018.

Le Comité avait précédemment conclu que la situation en Géorgie n'était pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif que les mesures spéciales de reconversion et de réinsertion des chômeurs de longue durée n'avaient pas été effectivement fournies ou promues (Conclusions 2016). Le Comité a rappelé que les principaux indicateurs de conformité avec l'article 10§4 étaient : les types de mesures de formation et de reconversion disponibles sur le marché du travail pour les chômeurs de longue durée, le nombre de personnes suivant ces types de formation, avec une attention particulière pour les jeunes chômeurs de longue durée, et l'impact des mesures sur la réduction du chômage de longue durée.

Le Comité observe que le présent rapport ne contient aucune information sur ces questions. Il réitère donc sa demande que le prochain rapport fournisse des informations sur :

- les types de mesures de formation et de recyclage disponibles sur le marché du travail pour les chômeurs de longue durée ;
- le nombre de personnes qui suivent cette formation ;
- le nombre de jeunes chômeurs de longue durée qui suivent une telle formation ;
- l'impact des mesures mises en œuvre sur la réduction du chômage de longue durée.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité a également demandé des informations sur la définition des chômeurs de longue durée et des jeunes chômeurs de longue durée dans la législation nationale. Le Comité note que ces informations n'ont pas été fournies dans le rapport de la Géorgie. Il réitère donc sa demande d'informations.

Dans ses précédentes conclusions (Conclusions 2012 et Conclusions 2016), le Comité a demandé si l'égalité de traitement en matière d'accès à la formation et au recyclage des chômeurs de longue durée était garantie aux ressortissants des autres États parties résidant légalement en Géorgie.

Les informations fournies dans le rapport sur la législation actuelle ne traitent pas de cette question. Par conséquent, le Comité réitère sa question et conclut entre-temps qu'il n'a pas été établi que l'égalité de traitement est garantie.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte aux motifs que :

- les mesures spéciales de reconversion et de réinsertion des chômeurs de longue durée n'ont pas été efficacement prévues ou encouragées ;
- l'égalité de traitement en matière d'accès à la formation et au recyclage des chômeurs de longue durée n'est pas garantie aux ressortissants des autres États parties résidant légalement en Géorgie.

## **Article 15 - Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté**

### *Paragraphe 3 - Intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale*

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

Le Comité note qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de cette disposition (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »), ainsi qu'aux précédents constats de non-conformité ou décisions d'ajournement. Il constate que le rapport ne contient presque aucune information sur cette disposition.

Le Comité a précédemment ajourné sa conclusion (Conclusions 2016).

#### **Cadre juridique pertinent et voies de recours**

Le Comité considère que l'article 15 reflète et prolonge l'évolution de la politique mise en œuvre depuis une vingtaine d'années ou plus à l'égard des personnes handicapées, les logiques de protection sociale et de ségrégation ayant cédé la place à une approche axée sur l'inclusion, la participation et la capacité d'agir. Aussi le Comité insiste-t-il sur l'importance de la règle de non-discrimination dans le contexte du handicap, règle dont il estime qu'elle fait partie intégrante de l'article 15§3 de la Charte révisée. À cet égard, il renvoie également à l'article E sur la non-discrimination.

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes pour une description du cadre juridique. Il rappelle que la loi de 2014 relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination interdit la discrimination fondée sur le handicap. Le Comité a précédemment demandé des informations sur l'application de cette loi et sur la jurisprudence pertinente en matière de logement, de transports, de communications, d'activités culturelles et de loisirs pour les personnes handicapées (Conclusions 2016). Le rapport ne contient aucune information sur ce point.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur le cadre juridique interdisant la discrimination fondée sur le handicap dans l'accès au logement, aux transports, aux communications, aux activités culturelles et de loisirs, ainsi que des exemples de jurisprudence pertinente. Si ces informations ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien n'établira que la situation est conforme à la Charte.

#### **Consultation**

Le Comité rappelle que l'article 15§3 de la Charte exige notamment que les personnes handicapées puissent participer à la conception, à la mise en œuvre et au contrôle des politiques coordonnées en matière de handicap visant à réaliser les objectifs d'intégration sociale et de pleine participation des personnes handicapées. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la consultation des personnes handicapées et sur les autres mesures prises pour assurer leur participation à la conception, à la mise en œuvre et au contrôle des politiques en matière de handicap.

#### **Mesures visant à assurer le droit des personnes handicapées à l'autonomie dans la société**

##### **Prestations financières et services d'aide personnelle**

Le Comité a précédemment noté qu'en vertu de la loi relative à l'assistance sociale, les ménages dont un membre était handicapé pouvaient bénéficier de l'assistance sociale. Il a demandé des précisions sur les types d'aides sociales auxquelles ces familles pouvaient prétendre et sur le nombre de bénéficiaires (Conclusions 2016).

Selon le rapport, en janvier 2019, « les prestations sociales destinées aux personnes présentant un handicap profond et important et aux enfants handicapés » ont été portées à 200 GEL (55 €).

Le rapport précise que les personnes handicapées peuvent travailler sans voir leurs prestations sociales réduites. Le montant des revenus annuels non imposables perçus par une personne handicapée s'élevait à 6 000 GEL (1 500 €).

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur l'ensemble des prestations et allocations auxquelles peuvent prétendre les personnes handicapées pour mener une vie autonome au sein de la société, ainsi que sur le nombre de bénéficiaires des diverses allocations et prestations.

En ce qui concerne l'assistance personnelle, le Comité a précédemment demandé si les services de soutien, tels que l'assistance personnelle ou l'aide à domicile, étaient gratuits. Le rapport ne fournit pas d'informations sur l'assistance personnelle.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur l'assistance personnelle, son cadre juridique, sa mise en œuvre, le nombre de bénéficiaires et le budget alloué à celle-ci. Il demande également si les services d'assistance personnelle sont financés sur la base d'une évaluation des besoins individuels et si les personnes handicapées ont le droit de choisir les services et les prestataires en fonction de leurs besoins individuels et de leurs préférences personnelles. Il demande en outre quelles mesures ont été prises pour garantir que des personnels qualifiés seront disponibles en nombre suffisant pour assurer ces prestations. Le Comité considère que si ces informations ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien n'établira que la situation est conforme à la Charte..

La pauvreté qui touche les personnes handicapées dans un État partie, qu'elle soit définie ou mesurée en termes monétaires ou dans ses dimensions multiples, est un indicateur important de l'efficacité des efforts déployés par cet État pour assurer aux personnes handicapées l'exercice de leur droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie sociale.

L'obligation des États de prendre des mesures pour promouvoir la pleine intégration sociale et la participation des personnes handicapées à la vie de la collectivité est étroitement liée aux mesures visant à réduire et à éradiquer la pauvreté de ces personnes. Par conséquent, le Comité prendra désormais en compte les niveaux de pauvreté des personnes handicapées lorsqu'il examinera le respect par les États de leurs obligations au titre de l'article 15§3 de la Charte. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les taux de pauvreté des personnes handicapées, ainsi que sur les mesures adoptées pour réduire cette pauvreté, y compris les mesures non monétaires.

Devront également être indiquées les mesures prises pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées issues de groupes particulièrement vulnérables, comme les minorités ethniques, les Roms, les demandeurs d'asile et les migrants.

Les États devront aussi indiquer clairement dans quelle mesure les personnes handicapées participent aux initiatives visant à lutter contre la pauvreté qui les touche.

### ***Aides techniques***

Le Comité a précédemment demandé des informations supplémentaires sur la fourniture d'aides techniques, et notamment s'il existait un quota pour en bénéficier et combien de personnes en avaient obtenu (Conclusions 2016).

Selon le rapport, les personnes handicapées peuvent obtenir des fauteuils roulants électriques ou manuels, des prothèses, des appareils auditifs, des implants cochléaires, des smartphones et d'autres dispositifs d'aide à la mobilité.

Les fauteuils roulants et les prothèses sont entièrement gratuits pour les personnes se trouvant en dessous du seuil de pauvreté, pour les enfants et lorsqu'ils sont fournis par des institutions publiques et des établissements pénitentiaires. Les autres bénéficiaires doivent contribuer à hauteur de 10 % du coût. Toutes les autres aides sont entièrement gratuites pour tous.

Le rapport n'indique pas s'il existe un quota pour la fourniture d'aides techniques, si le budget est limité, ni quel est le nombre de bénéficiaires.

Le Comité demande une nouvelle fois que ces informations lui soient fournies, et quel est le nombre de demandes d'aides techniques. Il considère que si ces informations ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien n'établira que la situation est conforme à la Charte.

### ***Logement***

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2012 et 2016), le Comité a demandé si des aides étaient proposées aux personnes handicapées pour l'adaptation des logements, la construction d'ascenseurs et la suppression d'obstacles à la mobilité, quel était le nombre de leurs bénéficiaires et quels progrès avaient été accomplis dans la promotion de l'accessibilité des logements (Conclusions 2016). Le rapport ne contient aucune information à ce sujet. Par conséquent, le Comité conclut qu'il n'est pas établi que les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif au logement.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le cadre juridique régissant le logement des personnes handicapées.

Le Comité aussi demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les progrès accomplis dans l'élimination progressive des grandes institutions (y compris des informations sur les objectifs mesurables et les calendriers précis qui auraient été fixés, ainsi que sur les stratégies adoptées pour suivre l'évolution de la situation) et s'il existe un moratoire sur les nouveaux placements dans ce type d'institutions. Il demande quelle est la proportion de logements privés et publics qui sont accessibles. Il demande s'il existe des logements-foyers accessibles et si une assistance financière est apportée pour adapter les logements existants.

Il demande combien de personnes handicapées mènent une vie autonome avec une assistance et combien vivent en institution ou dans de petits foyers collectifs.

### ***Mobilité et transports***

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2012 et 2016), le Comité a demandé comment l'accès aux transports publics était garanti aux personnes handicapées. Le rapport ne contenant aucune information sur ce point, il réitère sa question.

Le Comité conclut qu'il n'est pas établi que les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif aux transports publics.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la proportion de bâtiments qui sont accessibles aux personnes handicapées, ainsi que sur les sanctions applicables en cas de non-respect des règles régissant l'accessibilité des bâtiments (en précisant la nature des sanctions et leur nombre). Il demande également des informations sur les mécanismes de contrôle de l'application effective des règles.

### ***Communication***

Selon le rapport, le programme national de réadaptation sociale et de protection de l'enfance comporte un « volet consacré à la communication des personnes sourdes », visant à mettre à la disposition des personnes sourdes résidant en Géorgie (à l'exception de Tbilissi) au moins dix services d'interprète afin de favoriser leur intégration sociale. Le Comité demande des précisions concernant ce programme, y compris des informations sur le nombre de bénéficiaires, ainsi que sur tout autre programme visant à assurer un accès effectif des personnes présentant une déficience auditive à l'information.

Le Comité a précédemment demandé quelles mesures avaient été prises pour assurer l'accès aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (Conclusions 2012, 2016). Le présent rapport ne contient aucune information à ce sujet.

Le Comité conclut qu'il n'est pas établi que les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif aux nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures prises pour assurer une accessibilité suffisante de l'ensemble des services publics et privés d'information et de communication, notamment la télévision et l'internet, pour toutes les personnes handicapées.

### ***Culture et loisirs***

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les mesures prises pour assurer l'accès des personnes handicapées aux activités culturelles et de loisirs, y compris aux activités sportives, en particulier dans les zones rurales.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte aux motifs qu'il n'est pas établi que :

- les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif au logement ;
- les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif aux transports ;
- les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif aux technologies de communication.

**Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

*Paragraphe 1 - Application des règlements existants dans un esprit libéral*

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

**Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

*Paragraphe 2 - Simplification des formalités et réduction des droits et taxes*

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

**Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

*Paragraphe 3 - Assouplissement des réglementations*

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

**Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

*Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux*

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

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

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

Le Comité note que le présent rapport répond aux questions ciblées portant sur cette disposition, qui concernent spécifiquement l'égalité salariale (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »). Le Comité mettra donc principalement l'accent sur cet aspect. Il examinera aussi les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement formulés dans sa conclusion précédente.

### ***Obligations de garantir le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale***

#### ***Cadre juridique***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a constaté que la législation ne garantissait pas expressément le droit des hommes et des femmes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale et a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 20 de la Charte sur ce point.

Le Comité rappelle avoir noté dans sa conclusion précédente que le Code du travail contenait des dispositions portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi. La loi de 2010 relative à l'égalité des sexes dans son article 4§2(i) prévoyait l'égalité de traitement des hommes et des femmes en matière d'évaluation de la qualité de l'activité professionnelle. En outre, elle encourageait l'égalité entre les hommes et les femmes dans toute une série de domaines et notamment l'emploi. L'article 6 interdisait expressément la discrimination dans l'emploi et le harcèlement sexuel.

Le Comité note d'après le rapport que la loi relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination adoptée le 2 mai 2014 contient une interdiction générale de la discrimination fondée sur le sexe mais ne mentionne pas le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Le rapport indique que le gouvernement a procédé à une réforme dans la fonction publique dans le but de modifier le système de rémunération des travailleurs dans les institutions publiques. La nouvelle loi de 2015 relative à la fonction publique est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2017. L'article 57 de cette loi prévoit que le système de rémunération des fonctionnaires doit être fondé sur les principes de transparence et d'équité, donc sur la mise en œuvre du concept à travail égal, salaire égal.

Le Comité note d'après le rapport que l'article 3 de la loi sur la rémunération des travailleurs dans les institutions publiques entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018 établit le principe de l'égalité et de la transparence du système de rémunération, ce qui implique l'« égalité de rémunération pour l'accomplissement d'un travail égal ». Conformément à cette loi, la détermination des fonctions pour des postes spécifiques est basée sur l'évaluation de différentes caractéristiques telles que le niveau de responsabilité, le stress, les compétences pertinentes, la qualification et l'expérience professionnelle.

Le Comité rappelle qu'aux termes des articles 4§3 et 20 de la Charte (et de l'article 1 (c) du Protocole additionnel de 1988), le droit des femmes et des hommes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale doit être expressément prévu par un texte législatif. Le principe d'égalité de rémunération s'applique à la fois au travail égal et au travail de valeur égale ou comparable. La notion de rémunération doit couvrir tous les éléments de la rémunération, à savoir le salaire de base et tous les avantages directs ou indirects, en espèces ou en nature, versés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. France, Réclamation n° 130/2016, décision

sur le bien-fondé adoptée le 5 décembre 2019, §163). Le Comité observe que la nouvelle loi sur la rémunération des travailleurs dans les institutions publiques prévoit l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un « travail égal » et non pour un « travail de valeur égale ou comparable ». Il note que cette formulation est plus étroite que le principe de la Charte et considère que l'obligation de reconnaître le droit à l'égalité de rémunération n'est respectée dans le secteur public non plus.

Le Comité observe que, malgré les changements législatifs adoptés pendant la période de référence, la situation n'a changé ni en ce qui concerne le secteur privé, ni en ce qui concerne le secteur public. A la lumière de ce qui précède, il considère que l'obligation de reconnaître le droit à l'égalité de rémunération n'est toujours pas respectée et, par conséquent, le Comité réitère son constat de non-conformité au motif que l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale n'est pas explicitement garantie en droit.

### ***Recours effectifs***

Le Comité rappelle que le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et effectives en cas d'allégation de discrimination salariale. Tout(e) salarié(e) qui s'estime victime d'une discrimination doit pouvoir saisir une juridiction. L'accès effectif aux tribunaux doit être garanti aux victimes de discrimination salariale. Par conséquent, les procédures doivent avoir des coûts et des délais raisonnables. Toute victime d'une discrimination salariale fondée sur le sexe doit pouvoir bénéficier d'une réparation adéquate, c'est-à-dire d'une indemnisation suffisante pour réparer le préjudice subi par la victime et avoir un effet dissuasif. Tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne soient pas proportionnées au préjudice subi et ne soient pas suffisamment dissuasives est contraire à la Charte. La charge de la preuve doit être aménagée. L'aménagement de la charge de la preuve consiste à assurer que, lorsqu'une personne estime avoir été victime d'une discrimination fondée sur le sexe et qu'elle établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de non-discrimination (Conclusions XIII-5, Observation interprétative de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988). Le licenciement à titre de représailles en cas de discrimination salariale doit être interdit. Lorsque le licenciement fait suite à une réclamation du travailleur concernant l'égalité salariale, l'employé peut porter plainte pour licenciement abusif. Dans ce cas, l'employeur doit lui proposer d'être réintégré dans les mêmes fonctions ou dans des fonctions analogues. Si cette réintégration est impossible, il doit lui verser une indemnité compensatrice suffisamment dissuasive pour l'employeur et réparatrice pour l'employé (c'est-à-dire, une réparation qui couvre le dommage matériel et moral) (voir à cet égard les réclamations collectives n<sup>os</sup> 124 à 138, Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovaquie et Suède, 5-6 décembre 2019).

Le rapport indique que toute personne qui s'estime victime d'une discrimination salariale peut saisir le tribunal. Le Comité demande que le prochain rapport contienne plus d'information sur ce sujet.

Quant à la charge de la preuve, le rapport indique que toute personne qui s'estime victime d'une discrimination présente devant la juridiction compétente les faits et les preuves qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. Le Comité demande comment le principe du renversement de la charge de la preuve est appliqué dans la pratique, par exemple, s'il est systématiquement appliqué dans le cas de discrimination salariale.

Le rapport indique que l'indemnisation à laquelle ont droit les victimes d'une discrimination salariale n'est assortie d'aucun plafond et que le montant de cette dernière est décidé au cas par cas par les tribunaux. Le Comité demande si l'obligation de compenser la différence de

salaire est limitée dans le temps ou est accordée pour toute la période de rémunération inégale

Le Comité note que, selon le rapport, les tribunaux n'ont pas signalé d'affaires touchant à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Toutefois, au cours de la période de référence, le Bureau du défenseur public a examiné trois cas, dont deux ont été classés et dans un cas, le Bureau du défenseur public a émis une recommandation.

Le Comité constate que l'absence ou le faible nombre de plaintes en matière de discrimination dans l'emploi déposées auprès des tribunaux, pourrait être le signe vraisemblablement d'une absence de cadre juridique approprié, d'une méconnaissance des droits, d'un manque de confiance dans les voies légales ouvertes ou de l'inexistence de telles voies, d'une impossibilité pratique d'avoir accès aux procédures ou d'une crainte de représailles. Il demande que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures prises pour mieux faire connaître la législation en la matière, pour permettre aux autorités compétentes, notamment les juges et autres représentants des pouvoirs publics, d'être à même de déceler et traiter les affaires portant sur une discrimination salariale en raison du sexe, ainsi que pour déterminer si les dispositions substantielles et procédurales applicables sont concrètement de nature à faire aboutir les plaintes.

Le Comité demande que le prochain rapport indique quelles sont les règles applicables en matière du licenciement par représailles suite à une plainte portant sur l'égalité salariale.

Il demande également si des sanctions sont infligées aux employeurs en cas de discrimination salariale fondée sur le sexe.

### ***Transparence salariale et comparaison des emplois***

Le Comité rappelle que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe d'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. Les États doivent prendre des mesures conformes à leurs situations nationales et leurs traditions afin d'assurer le respect de la transparence salariale dans la pratique, incluant les mesures telles que celles soulignées dans la Recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité de rémunération des femmes et des hommes grâce à la transparence, notamment les obligations imposées aux employeurs de faire régulièrement rapport sur les salaires et de produire des données ventilées par genre. Le Comité considère ces mesures comme des indicateurs de conformité à la Charte à cet égard. Le Comité rappelle également qu'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 États doivent s'efforcer de clarifier cette notion en droit interne si nécessaire, à travers la législation ou la jurisprudence. A 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 (voir à cet égard les réclamations n<sup>os</sup> 124 à 138, UWE, *op. cit.*).

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède de ce fait tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »). En vertu des articles 20 et 4§3 de la Charte, il doit être possible de procéder à des comparaisons de rémunérations entre les entreprises (voir à cet égard les réclamations n<sup>os</sup> 124 à 138, UWE, *op. cit.*).

En ce qui concerne des comparaisons des emplois dans le secteur public, le rapport indique que, dans le cadre de la réforme de la fonction publique, les mesures pour élaborer les méthodes de comparaisons ont été prises afin que la classification des emplois et la

rémunération soient exemptes de préjugés sexistes. Le Ministère des Finances a défini les coefficients et les modalités de calcul devant s'appliquer dans le cadre du nouveau système de rémunération des travailleurs dans les institutions publiques. Toutefois, le Comité note que le rapport n'explique pas la méthode appliquée pour classer les emplois dans la fonction publique et demande que le prochain rapport contienne cette information.

En ce qui concerne des comparaisons des emplois dans le secteur privé, le rapport indique qu'une méthodologie est en cours d'élaboration en consultation avec les organisations internationales et des partenaires sociaux.

Le Comité demande à nouveau que le prochain rapport fournisse des informations sur les systèmes de classement des emplois et de promotion professionnelle mis en place, ainsi que les stratégies adoptées pour garantir la transparence salariale sur le marché du travail (notamment la possibilité donnée aux travailleurs d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération d'autres travailleurs), en précisant notamment les délais fixés pour réaliser les progrès exigés ainsi que les critères retenus pour mesurer ces derniers. Le Comité souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Géorgie soit conforme à l'article 20 de la Charte sur ce point. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

### ***Contrôle de l'application***

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la façon dont l'égalité de rémunération est garantie, et notamment sur les activités de contrôle menées à cet égard par les services d'inspection du travail et les autres organismes compétents.

### ***Obligations de promouvoir le droit à l'égalité salariale***

Le Comité rappelle 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 secteur, par profession, par âge, par niveau d'éducation, etc. Le Comité considère en outre 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 (voir à cet égard les réclamations nos 124 à 138, UWE, *op. cit.*).

Le Comité prend note des données ventilées par sexe et par secteur d'activité économique concernant les gains mensuels moyens des travailleurs pour la période allant de 2016 à 2018. Il constate que l'écart de rémunération reste élevé dans pratiquement tous les secteurs d'activité. En particulier, en 2018, dans les secteurs des services financiers et d'assurance, de la santé et du travail social, de fabrication, des activités professionnelles, scientifiques et techniques, la rémunération moyenne des hommes est beaucoup plus élevée que celle des femmes (dans les services financiers et d'assurance, les hommes gagnent en moyen 3 461,2 lari par mois, contre 1 498,7 lari pour les femmes ; dans le secteur de la fabrication, les hommes perçoivent un salaire qui s'établit en moyenne à 1 127,9 lari par mois, contre 692,8 lari pour les femmes).

Le Comité note que, d'après le rapport, l'écart salarial est de 37,7 % (il est basé sur le calcul des salaires mensuels des deux sexes et inclut les avantages sociaux et d'autres primes). Le rapport indique que, conformément à l'enquête de 2017 sur la population active, l'écart salarial

est passé de 35 % à 18 % lorsque différentes méthodes ont été utilisées, en particulier lors du calcul basé sur le salaire horaire.

Selon le rapport, l'écart de rémunération entre hommes et femmes ne résulte pas principalement de la législation ou de la réglementation, mais des normes et des attitudes traditionnelles à l'égard des femmes, qui les obligent à concilier leurs responsabilités familiales et leurs ambitions professionnelles.

Le Comité considère que les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances des femmes sur le marché de travail ont été insuffisantes et n'ont pas permis de réaliser des progrès mesurables ; l'écart salarial reste très important. Par conséquent, à la lumière de ce qui précède, le Comité constate que la situation n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

### *Conclusion*

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

- l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale n'est pas explicitement garantie en droit ;
- l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

