

Commission de l'application des normes

Date: 23 mai 2024

Les gouvernements figurant sur la liste des cas individuels ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de présenter à la commission des informations écrites.

► Informations sur l'application de conventions ratifiées fournies par les gouvernements inscrits sur la liste des cas individuels

Géorgie (ratification: 1983)

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après.

La promotion de conditions de travail décentes pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs géorgiens a tout de temps constitué une priorité pour le gouvernement. À cette fin, la Géorgie a remarquablement progressé sur la voie de l'égalité des genres au travail et la promotion de l'autonomisation économique des femmes par voie de modifications législatives et de réformes stratégiques. La promotion de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale a commencé par la constitution d'une base législative. Les dernières modifications apportées à la législation du travail renforcent remarquablement le cadre juridique de la protection des droits des travailleurs géorgiens. Parmi ces modifications figurent l'adoption du principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal, la définition du harcèlement sur le lieu de travail (y compris le harcèlement sexuel) en tant que forme de discrimination et une définition du harcèlement sexuel. La discrimination dans l'emploi et les relations précontractuelles (y compris au moment de l'affichage de l'avis de vacance et au stade de la sélection), ainsi que dans le cadre des activités professionnelles, est interdite.

Outre le Code du travail, l'ensemble des principaux textes de loi de la Géorgie contiennent des dispositions interdisant tous les types de discrimination. En outre, il existe une loi spéciale contre la discrimination: la loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination, adoptée le 2 mai 2014. Cette loi vise à éliminer toutes les formes de discrimination et à garantir l'égalité des droits à toute personne physique et morale en droit, indépendamment de la race, de la couleur de la peau, de la langue, du sexe, de l'âge, de la citoyenneté, de l'origine, du lieu de naissance ou de résidence, du patrimoine ou de la position sociale, de la religion ou de la conviction, de l'origine nationale, ethnique ou sociale, de la profession, de l'état civil, de la santé, du handicap, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et de l'expression du genre, de l'opinion politique ou de toute autre opinion, et d'autres caractéristiques. Cette loi est de la

plus haute importance pour le développement et le bien-être de la société géorgienne. Elle comprend la définition de la discrimination directe et indirecte, introduit le concept de la discrimination multiple et porte interdiction de soutenir des actions discriminatoires ou d'en encourager la commission.

Les modifications apportées en date du 19 février 2019 à ladite loi précisent les secteurs et les relations concernés par l'interdiction de la discrimination. Il s'agit essentiellement de modifications portant sur des questions de procédure et de fond: le délai pour saisir les tribunaux a été prolongé pour les personnes physiques, le mandat du Défenseur public de Géorgie a été renforcé et des règles concernant le harcèlement sexuel ont été édictées. Aux termes de la loi, le concept de l'égalité de traitement doit également s'appliquer aux éléments suivants:

- a) les relations d'emploi et les relations précontractuelles, notamment:
 - a) les critères de sélection et les conditions de recrutement, l'accès à la progression de carrière et à la promotion, la hiérarchie professionnelle à tous les niveaux, indépendamment du secteur d'activité;
 - b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de formation professionnelle avancée et de reconversion, y compris l'expérience professionnelle pratique;
 - c) les conditions d'emploi et de travail, y compris le licenciement et la rémunération;
- b) l'affiliation à une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou à toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, et la participation à la vie de l'organisation, y compris les prestations accordées par ces organisations;
- c) la protection sociale et les soins de santé, l'éducation et la fourniture de biens et de services, notamment:
 - a) la protection sociale, la sécurité sociale, les prestations sociales, entre autres éléments;
 - b) les services de santé;
 - c) l'accès à l'éducation;
 - d) l'accès aux biens et aux services mis à la disposition de la population (y compris dans la sphère privée) et la fourniture de ces biens et services.

Afin de promouvoir l'emploi des citoyens géorgiens, le gouvernement a établi l'Agence d'État d'aide à l'emploi (SESA), entité juridique de droit public. La promotion de l'emploi et d'une politique active du marché du travail en tant que mesure de promotion de l'emploi représente l'une des principales priorités du gouvernement. Depuis 2015, le gouvernement met en œuvre une politique active du marché du travail qui couvre la formation et la reconversion, l'aide à l'emploi pour différents groupes (personnes en situation de handicap, femmes, jeunes, etc.) et les conseils en matière d'orientation professionnelle et de carrière. Les femmes sont en tête des priorités lorsque des programmes de soutien à l'emploi sont mis en œuvre. Tous les services de l'emploi sont gratuits et financés par le budget de l'État.

La stratégie nationale en faveur du travail et de l'emploi se concentre sur des questions relatives à la promotion de l'égalité des genres et à la participation des femmes sur le marché du travail et dans l'entrepreneuriat. Le Code du travail encourage l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale pour les deux parents. Des normes plus élevées en matière de congé de maternité et de congé parental, concernant les deux parents, ont été introduites. En outre, le Code du travail dispose que les femmes qui allaitent un enfant de moins de 12 mois peuvent demander une pause supplémentaire d'au moins une heure par jour. Il prévoit également un congé parental supplémentaire non rémunéré de 12 semaines jusqu'au cinquième anniversaire de l'enfant. Un congé parental supplémentaire peut être accordé à tout

salarié s'occupant de l'enfant. Il convient également de noter que le Code du travail garantit le droit du représentant légal ou de l'aidant d'une personne en situation de handicap à bénéficier d'un jour de repos supplémentaire rémunéré par mois, outre ses jours de repos, ou de la possibilité de convenir d'une durée de travail autre que celle prévue par le règlement en vigueur sur son lieu de travail. Le code garantit également l'accès à la formation. Au terme du congé de maternité, du congé parental ou du congé en cas d'adoption d'un nouveau-né, à la demande de la personne salariée, l'employeur est tenu de veiller à ce que les qualifications de cette personne soient actualisées, si cela est nécessaire pour qu'elle puisse exécuter le travail prévu par le contrat de travail et pour autant que cela ne représente pas une charge disproportionnée pour l'employeur.

Le code introduit la notion d'emploi à temps partiel et prévoit la protection des travailleurs à temps partiel contre toute discrimination fondée sur leur statut. En l'occurrence, les salariés à temps partiel ne peuvent être traités de manière moins favorable que les salariés à temps plein exerçant une fonction similaire au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins que des raisons objectives ne justifient un traitement différent. Un contrat d'engagement ne peut être résilié en raison du refus d'un salarié de passer d'un temps plein à un temps partiel, ou l'inverse, à moins que l'employeur n'ait le droit de mettre fin au contrat de travail selon des conditions préalables applicables.

Après la réforme à grande échelle du droit des travailleurs, un véritable bureau de l'inspection du travail a été ouvert le 1^{er} janvier 2021. Conformément à la loi sur l'inspection du travail, entre autres textes, il est chargé de superviser l'application des normes relatives à l'interdiction de la discrimination dans les relations de travail, y compris dans les relations précontractuelles. Il lui incombe notamment d'enquêter sur les allégations de discrimination, de déterminer les cas de discrimination et d'appliquer les mesures administratives pertinentes, si ces allégations sont confirmées. Depuis sa création, le développement institutionnel de l'inspection du travail se poursuit. Cette évolution se traduit par exemple par l'ouverture de deux bureaux régionaux, par l'augmentation du budget et du nombre d'inspecteurs, ainsi que par la formation et la reconversion d'inspecteurs du travail. Afin que le Bureau de l'inspection du travail puisse renforcer son action et garantir un contrôle efficace, une nouvelle division spéciale chargée de la discrimination sur le lieu de travail, de l'interdiction du harcèlement sexuel et des questions relatives à l'égalité des genres a été créée. Au cours de la période de référence 2021-2023, le Bureau de l'inspection du travail a identifié 144 cas de discrimination, dont 120 dans le cadre de relations précontractuelles et 14 dans le cadre d'un emploi actuel ou d'un licenciement; 1 cas confirmé de harcèlement sexuel et 2 cas d'inaction de l'employeur; des environnements de travail insalubres et/ou hostiles qui portaient atteinte aux relations de travail, actuelles ou non, dans 15 entreprises; ainsi que 57 cas de discrimination fondée sur le genre, tant dans des relations de travail précontractuelles que dans des relations de travail, actuelles ou non.

Le Bureau de l'inspection du travail s'attache en priorité à faire connaître les droits des travailleurs. Depuis 2021, il a organisé plus de 250 réunions d'information, dont plus de 100 ont porté sur les récentes modifications juridiques des droits des travailleurs. Pour mieux informer le public, il a produit 29 vidéos, dont 4 portent spécifiquement sur la prévention de la discrimination sur le lieu de travail. Ces ressources, ainsi que divers manuels (dont 4 sur la discrimination), sont disponibles sur le site Web du Bureau de l'inspection du travail (lio.moh.gov.ge), sur Facebook et sur YouTube. L'article 4 de la loi organique de Géorgie, le Code du travail, dispose que «les employeurs doivent garantir l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal».

Pour appliquer efficacement le principe de la rémunération égale pour un travail de valeur égale, il est essentiel que les employeurs et le Bureau de l'inspection du travail disposent d'une méthodologie appropriée. À cette fin, depuis 2021, ONU-Femmes aide la Géorgie à élaborer la méthodologie à appliquer au calcul d'une rémunération égale. Avec le soutien d'ONU-Femmes, deux documents sont en cours d'élaboration, à savoir un document méthodologique sur le principe de l'égalité de rémunération dans les relations de travail, et des instructions/directives détaillées sur la prévention, la détection et les mesures correctrices en cas d'inégalité de rémunération. Ces documents contribueront à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et à garantir l'égalité de rémunération pour un travail égal. L'Office national de la statistique de Géorgie analyse les écarts de rémunération ajustés entre les femmes et les hommes selon divers facteurs autres que le genre. Ces données permettent de suivre les progrès réalisés en matière d'égalité de rémunération. L'écart de rémunération ajusté entre les femmes et les hommes tient compte des caractéristiques démographiques (âge, éducation, état civil, lieu de résidence: région/type d'établissement, etc.) et des caractéristiques professionnelles (activité économique, profession, etc.) des personnes. Il est calculé à l'aide d'un modèle de régression pour la population active de 15 à 64 ans. Étant donné que l'enquête statistique actuelle sur les entreprises et les organisations contient très peu d'informations sur les caractéristiques démographiques et professionnelles, le calcul de l'écart de rémunération ajusté entre les femmes et les hommes repose sur les données de l'enquête sur la population active (plus de 15 000 personnes interrogées chaque trimestre). L'écart de rémunération ajusté entre les femmes et les hommes a été lancé par Geostat, avec l'assistance technique d'ONU-Femmes, en 2021. Les statistiques récentes sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en Géorgie sont disponibles sur le site Web de Geostat.

En outre, le plan d'action de la Commission tripartite pour le partenariat social définit divers points à examiner dans le cadre du dialogue social, en vue de la prise de décisions tripartites. Il s'agit notamment de nouvelles améliorations de la législation du travail, de la possibilité de ratifier certaines conventions de l'OIT, telles que celles relatives à la politique salariale (salaires minima) et à l'assurance-chômage. Le gouvernement reconnaît donc que des écarts peuvent encore exister et exprime son engagement à travailler avec les partenaires sociaux pour promouvoir des conditions de travail décentes pour toutes les femmes et tous les hommes, sans discrimination.