



**Convention internationale sur
l'élimination de toutes les formes
de discrimination raciale**

Distr. générale
28 décembre 2023
Français
Original : anglais
Anglais, espagnol et français
seulement

Comité pour l'élimination de la discrimination raciale

**Renseignements reçus de la Géorgie au sujet de la
suite donnée aux observations finales concernant
son rapport valant neuvième et dixième rapports
périodiques combinés***

[Date de réception : 1^{er} décembre 2023]

* La version originale du présent document n'a pas été revue par les services d'édition.



I. Renseignements sur la suite donnée aux recommandations

A. Renseignements sur la suite donnée aux recommandations formulées aux paragraphes 10 a) et b) des observations finales (CERD/C/GEO/CO/9-10)

1. Paragraphe 10 a)

1. Aux termes du Code pénal, les infractions motivées par l'intolérance et la discrimination donnent lieu à l'application de circonstances aggravantes qui alourdissent la responsabilité pénale des auteurs.

2. Les grandes priorités du Ministère de l'intérieur sont notamment de lutter contre les infractions motivées par la discrimination et de garantir la tenue d'enquêtes centrées sur les victimes. Son département chargé de la protection des droits de l'homme et du contrôle de la qualité des enquêtes (ci-après, le Département) surveille au quotidien la qualité des enquêtes menées par les unités de police dans tout le pays dans les affaires pénales et juridico-administratives relevant de leur compétence. Le Département veille aussi à ce que les plaintes déposées auprès de la police soient traitées conformément aux règles de procédure correspondantes.

3. Le Département organise différents types de formation pour améliorer la qualité des enquêtes sur les infractions motivées par la discrimination. Le Ministère de l'intérieur entend continuer de former systématiquement les enquêteurs pour qu'ils soient en mesure de repérer les infractions motivées par l'intolérance et la discrimination et de mener des enquêtes efficaces en la matière.

4. Le Ministère de l'intérieur élabore actuellement un programme de spécialisation des enquêteurs afin de traiter efficacement les infractions motivées par la discrimination et d'améliorer ainsi la qualité globale des enquêtes. L'élaboration de ce programme est déjà bien avancée.

5. Dans ce contexte, il convient de noter que le Ministère de l'intérieur accorde une grande importance à l'enregistrement des infractions motivées par l'intolérance et la discrimination. En ce qui concerne la compilation des données statistiques, il convient également de souligner qu'un mémorandum a été signé, le 23 septembre 2020, entre le Ministère de l'intérieur, le Bureau du procureur général, la Cour suprême et l'Institut national de statistique. Depuis lors, le 1^{er} mars de chaque année, l'Institut national de statistique publie un rapport commun qui détaille les statistiques relatives aux infractions motivées par la discrimination et l'intolérance.

6. Selon les statistiques publiées le 1^{er} mars 2023, qui couvrent la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022, le Département a suivi 1 802 affaires pénales relatives à des infractions motivées par la discrimination et l'intolérance, qui ne représentent que 3,3 % de l'ensemble des infractions enregistrées dans le pays en 2022.

7. Depuis le 1^{er} mars 2022, le Service des enquêtes spéciales (ci-après, le Service) enquête non seulement sur les mauvais traitements infligés dans l'exercice de fonctions officielles, mais aussi sur les infractions violentes commis par les représentants des forces de l'ordre en dehors de leurs heures de service. À la suite de modifications législatives, la compétence du Service en matière d'enquête a été étendue à 48 articles ou infractions de cette nature et à 12 articles du chapitre du Code pénal intitulé « Atteintes aux droits de l'homme et aux libertés », qui porte sur la liberté et l'inviolabilité de la vie privée, l'entrave au journalisme, les persécutions, la restriction de la liberté d'expression et les infractions liées aux procédures électorales et à la libre expression de la volonté des électeurs commises par des fonctionnaires ou des citoyens ordinaires.

8. Le Service a créé une troisième unité pour tenir compte des spécificités des infractions qui relèvent de sa compétence en matière d'enquête. Cette unité est entièrement consacrée aux enquêtes sur les atteintes aux droits de l'homme et aux libertés. Le Service dispose ainsi d'enquêteurs spécialisés dans différentes catégories d'infractions. Ses enquêteurs

n'enquêtent que sur une catégorie particulière d'infractions, ce qui contribue à l'efficacité du processus d'enquête et augmente le taux d'affaires résolues.

9. Entre le 1^{er} janvier 2023 et le 1^{er} juillet 2023 (six mois), 17 personnes ont été poursuivies pour discrimination, dont 16 personnes pour des infractions fondées sur le genre et une personne pour une infraction à motivation politique. Au cours de la période considérée, 49 employés du Service ont suivi une formation intitulée « Enquête efficace sur les crimes de haine ».

10. Le Service élabore actuellement des lignes directrices qui renforceront l'efficacité des enquêtes sur les crimes de haine.

2. Paragraphe 10 b)

Application du Code d'éthique des députés

11. Le Code d'éthique des députés (ci-après, le Code d'éthique) a été adopté afin de garantir l'ouverture et la transparence de l'organe législatif suprême de la Géorgie, de promouvoir l'intégrité, l'honnêteté et la responsabilité des membres du Parlement (députés), conformément aux normes internationales applicables, et de prévenir l'utilisation de discours haineux par les représentants de l'État et les personnalités politiques. Le Code d'éthique dispose que les députés doivent être guidés, dans l'exercice de leurs fonctions parlementaires, par des principes fondamentaux tels que la légitimité, la loyauté, l'égalité, l'honnêteté, l'obligation de rendre des comptes, la transparence et la responsabilité. Le Code d'éthique interdit aux députés de se livrer à des discours, appels et actes humiliants, grossiers, sexistes et discriminatoires, et de tenir toute autre forme de discours haineux. Le Conseil d'éthique a été créé pour assurer l'application effective du Code d'éthique. Il examine et suit toute violation des dispositions du Code d'éthique, notamment en ce qui concerne l'interdiction des discours de haine. Le Code d'éthique prévoit que le Conseil d'éthique est composé de deux coprésidents (l'un issu de la majorité et l'autre de l'opposition parlementaire). En raison de changements constants dans la composition du Conseil d'éthique, ses coprésidents n'ont pas encore été élus. Les coprésidents du Conseil d'éthique se prononcent sur la recevabilité des plaintes, et ils convoquent, ouvrent et président les séances du Conseil d'éthique. Le Conseil d'éthique de la dixième législature est en cours de formation.

12. La sensibilisation des députés aux questions couvertes par le Code d'éthique est tout aussi importante que la formation du Conseil d'éthique. Son article 5 dispose que le Parlement est tenu de former les députés de chaque nouvelle législature au Code d'éthique. C'est le centre de formation du Parlement qui a la tâche de former et de sensibiliser les députés nouvellement élus au Code d'éthique. Les 9 et 10 février 2021, les députés de la dixième législature ont suivi une formation sur les questions d'éthique parlementaire.

13. Le Conseil d'éthique a été doté d'un secrétariat qui est chargé de lui fournir un appui organisationnel et technique. Sa structure, ses fonctions et ses règles de fonctionnement sont régies par le règlement intérieur du Conseil d'éthique. En 2022, au titre de la mise en œuvre du Code d'éthique et de la formation des personnels concernés, et dans le cadre d'un projet du Conseil de l'Europe, le secrétariat du Conseil d'éthique a élaboré une formation en ligne consacrée à la Recommandation de politique générale n° 15 de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) sur la lutte contre le discours de haine. Dans le cadre de ses compétences, le secrétariat du Conseil d'éthique participe aux ateliers contre les discours de haine organisés par le Bureau du Conseil de l'Europe en Géorgie. En 2023, le centre de formation du Parlement géorgien a organisé un programme de formation des formateurs afin de sensibiliser les personnels du Parlement aux questions abordées dans le Code d'éthique. Dans le cadre de ce programme, un module de formation sur les questions d'éthique parlementaire a été créé à l'intention des personnels du Parlement, et une formation pilote a été dispensée.

Sensibilisation à l'éthique et aux règles générales de comportement dans la fonction publique

14. Le Bureau de la fonction publique a pour mandat d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes visant à promouvoir l'éthique, l'intégrité et la responsabilité dans la fonction publique. À la suite de l'adoption de l'ordonnance du Gouvernement n° 200, le 20 avril 2017,

qui a porté création des règles de déontologie et du code de conduite pour les institutions publiques (ci-après, le Code de déontologie), le Bureau de la fonction publique a rapidement pris des mesures, en collaboration avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), afin de sensibiliser les fonctionnaires au contenu et aux implications du Code de déontologie. En 2018 et 2019, le Bureau de la fonction publique a dispensé une formation à un millier de fonctionnaires qui ont ainsi pu acquérir une compréhension globale du Code de déontologie.

15. En 2021, le Bureau de la fonction publique a lancé un programme de mentorat déontologique visant à améliorer la compréhension de l'éthique et des règles générales de comportement dans la fonction publique. Les mentors ont été judicieusement choisis et formés pour le programme de mentorat, et les personnes encadrées par un mentor provenaient de diverses institutions publiques. Depuis 2022, le programme de sensibilisation à l'obligation d'intégrité continue de renforcer auprès des fonctionnaires leur prise de conscience et leur connaissance des dilemmes éthiques. Dans le cadre de ce programme, des réunions sont régulièrement organisées afin d'aborder les questions d'actualité concernant l'intégrité et la responsabilité dans la fonction publique. Cela a permis de constituer un réseau de fonctionnaires sensibilisés aux questions d'intégrité, capables de conseiller utilement les employés et de partager leur expérience personnelle lorsque ceux-ci sont confrontés à des dilemmes éthiques. Dans le cadre du programme de sensibilisation à l'obligation d'intégrité, 250 fonctionnaires de la fonction publique à l'échelon national et local ont participé à des séances de mentorat et à des réunions. Ces fonctionnaires organisent ensuite des discussions dans leurs institutions respectives sur les thèmes couverts par ledit programme afin de promouvoir l'apprentissage organisationnel dans la fonction publique. Le Bureau de la fonction publique a réalisé une enquête en ligne pour évaluer l'efficacité du programme. Il ressort des résultats de l'enquête que 100 % des personnes interrogées ont évalué positivement le programme de sensibilisation à l'obligation d'intégrité (75 % d'entre elles lui ont attribué une excellente évaluation). En outre, 83,3 % des personnes interrogées ont déclaré avoir mis en pratique ce qu'elles avaient appris, et 91,7 % ont trouvé le programme utile dans leur travail quotidien. Il convient de souligner que 100 % des participants au programme conseilleraient à leurs pairs d'y prendre part.

16. Le Bureau de la fonction publique a publié en ligne un cours sur la déontologie dans la fonction publique, disponible à l'adresse www.ethics.gov.ge, afin d'instaurer des pratiques uniformes dans les institutions publiques géorgiennes et de promouvoir des normes éthiques et comportementales tout en sensibilisant aux questions d'éthique. Ce cours en ligne vise principalement à souligner l'importance d'un climat déontologique et de l'intégrité des fonctionnaires. Il s'agit également de mieux faire connaître les normes de déontologie et les mécanismes de prévention de la corruption prévus par la législation géorgienne. Le cours est structuré en modules d'apprentissage et d'examen, chaque module thématique comprenant des principes théoriques et des exemples pratiques. Le cours donne aussi des exemples de cas contraires à la déontologie que les fonctionnaires sont susceptibles de rencontrer dans leur travail quotidien. Les fonctionnaires qui réussissent le module d'examen reçoivent un certificat validant leur participation au cours en ligne. À la date du 4 septembre 2023, 328 fonctionnaires s'étaient inscrits et 71 d'entre eux avaient déjà suivi ce cours et reçu leur certificat. Cette initiative permet aux fonctionnaires d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour respecter les normes de déontologie dans le cadre de leur travail, ce qui favorise une culture de l'intégrité au sein de la fonction publique géorgienne.

17. Conformément à ses statuts, le Bureau de la fonction publique est chargé d'étudier les pratiques des fonctionnaires en matière de respect de la déontologie. Il recueille des données statistiques annuelles sur les mesures disciplinaires imposées pour non-respect ou violation des normes de déontologie et des règles générales de conduite dans les institutions publiques.

	2019	2020	2021	2022
Nombre total de fonctionnaires ayant fait l'objet de mesures disciplinaires pour non-respect ou violation des normes de déontologie et des règles générales de conduite	77	25	23	52

Élimination du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

18. L'un des principaux volets du Code de déontologie est l'élimination du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. En 2021, ONU-Femmes et le Bureau de la fonction publique ont réalisé une étude consacrée au harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans la fonction publique géorgienne. L'objectif était de recueillir des données probantes pour guider les politiques de la fonction publique en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. L'étude a utilisé une approche mixte combinant données quantitatives et qualitatives. Au total, 461 fonctionnaires ont participé à une enquête en ligne. En outre, 35 entretiens approfondis ont été menés, dans un format semi-structuré, auprès de fonctionnaires et de représentants du gouvernement et d'organisations de la société civile. Les résultats de cette étude ont contribué à l'élaboration de politiques et de mécanismes de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel dans différentes institutions publiques.

19. En 2019, le Parlement géorgien a adopté une législation sur la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel. Depuis lors, un nombre croissant d'organismes publics ont mis en place des systèmes internes de traitement des plaintes pour harcèlement sexuel, avec le soutien d'ONU-Femmes. À la date de novembre 2023, 16 institutions publiques avaient déjà créé un cadre réglementaire interne pour traiter les cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail au sein de leur organisation.

Discours de haine et déclarations discriminatoires

20. Conformément au paragraphe 3 de l'article 11 du Code de déontologie (règles générales de déontologie et code de conduite dans la fonction publique), approuvé par l'ordonnance du Gouvernement n° 200 en date du 20 avril 2017, « les fonctionnaires doivent s'abstenir de tenir des discours de haine et de faire des déclarations discriminatoires qui remettent en question l'exercice impartial de leurs fonctions officielles ». La loi sur la fonction publique (chap. 10) régit en outre la procédure disciplinaire en cas de violation des normes de déontologie, y compris les types de fautes, le mandat de l'unité en charge de la procédure, les délais d'inspection et les différents types de mesures disciplinaires.

21. Conformément à l'ordonnance n° 200 susmentionnée, les règles générales de déontologie s'appliquent aux fonctionnaires, ainsi que les règles spéciales de déontologie et de conduite définies par leurs institutions respectives. Un certain nombre d'organismes publics ont adopté des codes de conduite détaillés : code de déontologie de la police, code de déontologie des personnels militaires, etc.

22. Il convient de mentionner que, depuis le 1^{er} septembre 2023, le mandat du Bureau de la fonction publique a été élargi et se concentre davantage sur le suivi des questions d'intégrité, les données statistiques et la recherche. Le Bureau de la fonction publique a élaboré une méthodologie et un outil appropriés pour repérer toute lacune potentielle dans la mise en œuvre du Code de déontologie. Un nouveau Département du développement professionnel et de l'intégrité, créé au sein du Bureau de la fonction publique, est chargé de superviser attentivement la mise en œuvre du Code de déontologie sur la base de la méthodologie élaborée, l'objectif étant de formuler des recommandations et de planifier les futures interventions en conséquence. Cette approche contribuera à renforcer la déontologie et l'intégrité au sein de la fonction publique, ainsi qu'à consolider la responsabilité et les principes des personnels.

Institution de signalement des irrégularités

23. L'institution de signalement des irrégularités joue un rôle crucial en ce qu'elle expose les manquements aux codes de conduite, les cas de corruption, les fraudes et autres infractions au sein la fonction publique. Le nombre d'irrégularités potentielles signalées au Bureau de la fonction publique *via* le portail Internet www.mkhileba.gov.ge est le suivant : 26 irrégularités potentielles en 2019, 81 en 2020, 78 en 2021 et 30 en 2022.

24. Ce portail Internet étant l'un des principaux points d'accès aux mécanismes de signalement des irrégularités, le Bureau de la fonction publique a procédé en 2021 à plusieurs mises à jour destinées à améliorer l'expérience des utilisateurs ainsi que les fonctionnalités de cette plateforme et donc son efficacité. Le portail Internet a été rendu plus flexible et plus convivial. Pour aider davantage les utilisateurs, le Bureau a publié une vidéo qui explique

comment utiliser efficacement le portail Internet. Des bannières thématiques ont également été ajoutées à la plateforme pour faciliter l'accès aux renseignements pertinents, et un nouveau tableau de statistiques fournit aux utilisateurs des données utiles. Pour plus de convivialité, une rubrique Foire aux questions (FAQ) répond désormais aux questions et préoccupations les plus courantes. Enfin, conscient de l'importance de l'accessibilité, le Bureau de la fonction publique a résolu les problèmes liés à la version mobile du portail Internet.

25. En 2022, le Bureau de la fonction publique a élaboré, en collaboration avec des experts, des propositions de modifications législatives visant à améliorer le système de signalement des irrégularités et à mettre la législation géorgienne en conformité avec les normes internationales dans ce domaine. Ces propositions visent à offrir une solide protection aux lanceurs d'alerte, à créer des mécanismes de contrôle efficaces et à mettre en œuvre des processus de suivi pour collecter des données concernant la protection des lanceurs d'alerte.

26. En 2022, les modifications apportées à la loi sur la lutte contre la corruption ont porté création du Bureau anticorruption qui a pour mandat d'élaborer une politique anticorruption et de contrôler sa mise en œuvre. Le 1^{er} septembre 2023, le portail Internet www.mkhileba.gov.ge, qui relevait du Bureau de la fonction publique, a été entièrement rattaché au nouveau Bureau anticorruption.

Égalité et non-discrimination

27. Le principe d'égalité, qui fait obligation aux fonctionnaires de respecter la dignité de toutes les personnes et d'accueillir la diversité présente sur leur lieu de travail, est consacré à l'article 14 du Code de déontologie. Cet article prévoit également la mise en place d'un climat égalitaire et non discriminatoire au sein de la fonction publique. Le Bureau de la fonction publique a lancé plusieurs initiatives visant à promouvoir des conditions équitables et l'égalité des chances pour différents groupes, et à favoriser la diversité sur le lieu de travail. En 2022, le Bureau de la fonction publique a ainsi élaboré, avec l'appui du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), un document de cadrage sur la diversité dans le recrutement afin de contribuer à la création d'un environnement inclusif et représentatif dans la fonction publique géorgienne. Ce document doit servir de base à l'organisation des futures interventions dans ce domaine. Il a été élaboré en s'appuyant sur les résultats d'une étude qualitative, dans le cadre de laquelle le système juridique géorgien et les pratiques actuelles ont été examinées, et des entretiens avec des groupes cibles, à savoir des femmes et des personnes handicapées, ont été menés. Le document de cadrage porte principalement sur les pratiques de recrutement et de sélection dans la fonction publique. Il donne des orientations générales pour créer une fonction publique inclusive, présente les meilleures pratiques internationales et locales, et décrit les actions et mécanismes à mettre en œuvre pour faire en sorte que les stratégies de recrutement soient axées sur la diversité et pour créer des conditions de travail appropriées.

Personnes handicapées dans la fonction publique

28. En 2022, le Bureau de la fonction publique a élaboré, avec l'appui du PNUD, un document de cadrage pour adapter le portail www.hr.gov.ge aux personnes handicapées. Ce portail étant la seule ressource en ligne où chacun peut soumettre sa candidature à tout poste de la fonction publique, l'objectif du document de cadrage est de garantir l'égalité d'accès au portail et à ses services pour toutes les personnes qui souhaitent entamer une carrière dans la fonction publique.

29. Le document de cadrage est fondé sur des recherches documentaires ainsi que sur les résultats des entretiens et des groupes de consultation organisés avec des personnes handicapées, des services de gestion des ressources humaines de diverses institutions publiques et des employés de l'agence nationale pour l'emploi. Pour son élaboration, il a été tenu compte des pratiques internationales en matière d'adaptation de sites Internet aux personnes handicapées ainsi que des normes internationales d'accessibilité numérique. Des exemples concrets d'application efficace de ces normes ont également été examinés. Pour mieux comprendre la situation actuelle en Géorgie, les sites Internet de diverses organisations gouvernementales adaptés aux personnes handicapées ont été consultés.

Des propositions ont ensuite été élaborées pour adapter le portail www.hr.gov.ge aux besoins des personnes handicapées.

30. En 2022, le Bureau de la fonction publique a réalisé, avec l'appui du PNUD, une étude consacrée au soutien à l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public. L'objectif était d'examiner les caractéristiques des emplois occupés par les personnes handicapées dans la fonction publique. L'étude s'est concentrée sur les méthodes les plus efficaces pour collecter des données sur les personnes handicapées et sur l'analyse des facteurs qui influencent leur emploi dans le secteur public.

31. Pour assurer la réalisation des droits des personnes handicapées et s'acquitter des obligations mises à sa charge par la loi géorgienne relative aux droits des personnes handicapées, le Bureau de la fonction publique a approuvé un plan d'action institutionnel 2022-2023, dans le cadre duquel il sensibilise les fonctionnaires aux droits des personnes handicapées et à l'importance d'une fonction publique inclusive. Ce plan d'action prévoit que le Bureau doit élaborer une méthode pour la collecte et l'analyse des données sur les personnes handicapées.

32. Le Bureau de la fonction publique a lancé une formation destinée à sensibiliser les fonctionnaires à la situation des personnes handicapées. Dans un premier temps, une trentaine d'employés du Bureau de la fonction publique ont été formés, suivis, dans un second temps, de 29 représentants des ministères, de l'administration centrale, du bureau du Parlement, de l'Administration de la Présidente de la Géorgie et des organismes publics concernés. Cette formation de deux jours était consacrée aux thèmes suivants : types de handicap (concepts, approches et barrières existantes), Convention relative aux droits des personnes handicapées (principes de base, droits, application effective et suivi), formes de discrimination à l'égard des personnes handicapées sur le lieu de travail, loi contre la discrimination, et promotion de l'emploi des personnes handicapées.

Élaboration de ressources pédagogiques

33. Ces dernières années, le Bureau de la fonction publique a activement collaboré avec des experts pour élaborer, avec le soutien de donateurs et d'organisations partenaires, des ressources pédagogiques et des vidéos consacrées au Code de déontologie et à ses dispositions. Ces supports, énumérés ci-après, ont été soigneusement conçus pour répondre à différents objectifs pédagogiques et renforcer les connaissances des fonctionnaires :

- Commentaires sur les règles de déontologie et le code de conduite des institutions publiques – l'objectif étant d'expliquer aux lecteurs chaque principe et norme de conduite figurant dans le Code de déontologie ;
- Manuel sur la déontologie et les règles générales de conduite dans la fonction publique – ce manuel complet fournit aux fonctionnaires des conseils précieux pour aborder et résoudre efficacement les problèmes de déontologie qu'ils sont susceptibles de rencontrer dans l'exercice de leurs fonctions ;
- Lignes directrices sur la déontologie et les règles générales de conduite dans la fonction publique – ce support est conçu pour donner aux fonctionnaires des conseils clairs sur les comportements et la conduite appropriés au sein de leurs institutions respectives. Les lignes directrices suivent la structure du Code de déontologie et comptent trois chapitres : relations entre les fonctionnaires et l'État ; normes de conduite professionnelle des fonctionnaires ; interactions entre les fonctionnaires et le grand public ;
- Manuel sur l'intégrité dans la fonction publique : délits de corruption, conflits d'intérêts et incompatibilité de fonctions – ce manuel présente une analyse scientifique et pratique du concept d'intégrité dans le contexte de la fonction publique ;
- Manuel pratique sur l'intégrité – ce support comporte trois volets : politique d'intégrité, qui explique l'évaluation des risques d'atteinte à l'intégrité et la politique institutionnelle ; gestion des conflits d'intérêts, qui présente les mécanismes de prévention des conflits et les approches pratiques pour gérer ceux-ci ; et mécanismes de mise en œuvre, qui couvre les mesures préventives et répressives visant à

encourager l'institutionnalisation de l'application des principes d'intégrité et à créer un climat déontologique et une culture institutionnelle ;

- Guide illustratif sur l'intégrité dans la fonction publique – cet outil fournit aux fonctionnaires des renseignements pratiques et accessibles pour combattre efficacement les comportements contraires à la déontologie au sein de leurs institutions. Ce guide présente des scénarios tirés de la vie réelle et des exemples concrets ;
- Manuel sur le mentorat éthique – ce support présente aux fonctionnaires des situations typiques et des comportements susceptibles de se manifester dans leur travail quotidien au sein de la fonction publique. Ce manuel se concentre sur la présentation de cas et la recherche de solutions possibles pour guider le comportement déontologique et le professionnalisme ;
- Guide sur les conflits d'intérêts – cet outil couvre divers sujets, dont le concept de conflit d'intérêts, les mouvements de personnel entre les secteurs public et privé (« phénomène d'aller-retour ») et les mécanismes efficaces pour éliminer les conflits d'intérêts ;
- Guide sur les cadeaux dans la fonction publique – ce support aborde les sujets suivants : objectif de la réglementation des cadeaux, risques liés à l'acceptation de cadeaux dans la fonction publique et mécanismes de déclaration des cadeaux ;
- Contenus vidéo sur les thèmes et principes suivants du Code de déontologie : intégrité dans la fonction publique ; transparence et ouverture ; neutralité politique ; impartialité ; économie et efficacité ; loyauté ; courtoisie ; collégialité ; égalité et diversité de l'environnement ; harcèlement sexuel dans la fonction publique.

B. Renseignements sur la suite donnée aux recommandations formulées aux paragraphes 14 a), b) et c) des observations finales

1. Paragraphe 14 a)

34. Le Ministère de l'éducation et des sciences travaille en étroite collaboration avec les enfants roms et leurs familles pour permettre à ces enfants d'accéder à l'éducation (jardins d'enfants et écoles) en participant à diverses activités d'éducation non formelle avec leurs pairs géorgiens, et pour encourager ainsi l'intégration des enfants roms dans la communauté et la société dans son ensemble. Dans le cadre du Programme d'inclusion sociale, des projets d'éducation non formelle sont financés chaque année pour inclure des groupes vulnérables, dont les enfants roms. Selon les données de 2022, jusqu'à 50 enfants roms bénéficiaient de services d'éducation préscolaire, et jusqu'à 300 élèves roms fréquentaient un établissement scolaire. En 2022, une jeune fille rom a été admise dans un établissement d'enseignement supérieur après obtention du diplôme national de fin d'étude secondaire.

35. Depuis 2020, un système de suivi des enfants non scolarisés a été mis en place. Ce système permet au Ministère de l'éducation et des sciences de partager des données à caractère personnel avec divers organismes gouvernementaux et d'identifier les enfants âgés de 6 à 16 ans qui n'ont jamais été scolarisés. Dans le cadre du suivi des enfants non scolarisés, 36 adultes roms ont été identifiés. Les travailleurs sociaux continuent de travailler avec les familles.

36. En outre, depuis 2023, le Ministère de l'éducation et des sciences finance les études des étudiants roms jusqu'au niveau de la licence afin de faciliter l'accès des Roms à l'enseignement supérieur (ordonnance du Gouvernement géorgien n° 324, en date du 18 août 2023).

37. Tous les établissements publics d'éducation préscolaire fondés par l'Agence de gestion des jardins d'enfants de Tbilissi (N(N)LP), soit 188 établissements, offrent leurs services à tout demandeur conformément à la résolution n° 27-43 de l'Assemblée municipale de Tbilissi du 30 juin 2023, relative aux règles de financement des bons alloués aux enfants accueillis dans les établissements publics d'éducation préscolaire gérés par la municipalité,

aux normes nationales en matière d'éducation préscolaire et aux règles régissant l'enregistrement, l'inscription et l'exclusion des enfants dans lesdits établissements.

2. Paragraphe 14 b)

38. Le Ministère de l'éducation et des sciences met en œuvre le programme intitulé « Une deuxième chance de bénéficier d'une éducation par l'inclusion sociale ». Les bénéficiaires de ce programme sont des jeunes Roms vivant dans différentes régions de Géorgie.

39. Conformément aux objectifs du programme, les financements accordés aux écoles publiques sélectionnées dans ce cadre visent à créer des clubs pour réunir autour d'intérêts communs les jeunes ayant des besoins éducatifs particuliers, d'une part, et leurs pairs des écoles de la communauté, d'autre part. Ce programme a également pour objectifs d'aider les représentants des minorités à améliorer leur connaissance de la langue nationale et de promouvoir la tolérance et l'acceptation des cultures différentes.

40. Les clubs sont créés en fonction des besoins des écoles et des bénéficiaires. Par exemple, pour les adolescents ayant des difficultés linguistiques, il existe des clubs de lecture et de littérature où les bénéficiaires du programme et leurs pairs lisent et débattent des œuvres d'écrivains. Dans les clubs d'ethnologie, les bénéficiaires et leurs pairs se rencontrent et échangent sur les traditions et l'histoire. Des conférences sont organisées dans le cadre du programme afin de permettre aux pairs de travailler ensemble et de partager leurs connaissances. Un club de football pour les adolescents roms a été ouvert à l'école publique N5 de Kobuleti. Au total, 18 écoles publiques disposent de clubs qui sont notamment consacrés à l'anglais, à l'artisanat, aux mathématiques et au sport. Actuellement, 78 Roms participent à ces clubs.

41. Dans le cadre de ce programme, un travail actif est mené auprès des parents d'adolescents roms. La confiance dans le système éducatif a ainsi été renforcée, et les parents autorisent assez facilement leurs enfants à participer aux activités organisées par les écoles.

42. Grâce à l'éducation non formelle, les enfants roms d'âge scolaire dits « invisibles » peuvent rejoindre l'éducation formelle. Par exemple, en 2023, trois enfants roms ont été évalués par une équipe multidisciplinaire relevant du Ministère de l'éducation, puis scolarisés à l'école publique N1 de Senaki dans des classes adaptées à leur âge.

43. Les clubs de l'école publique N2 du village de Shaumiani, dans la municipalité de Marneuli, se sont consacrés au développement des compétences préprofessionnelles et aux visites d'établissements d'enseignement technique et professionnel. Cette année, deux jeunes Roms ont poursuivi leurs études à l'établissement d'enseignement professionnel Akhali Talgha (nouvelle vague), à Kobuleti.

3. Paragraphe 14 c)

44. En 2021, des directives ont été élaborées afin de prévenir l'abandon scolaire. Celles-ci imposent aux écoles de réagir avec efficacité si un élève est absent pendant quarante-cinq jours consécutifs au cours de l'année scolaire.

45. Dans un premier temps, au plus tard le dixième jour d'absence, l'enseignant de la classe est tenu de soumettre un rapport écrit à l'administration de l'école, en décrivant la raison de l'absence, les mesures prises pour inclure l'élève dans le processus éducatif, les résultats obtenus, etc. Après vingt jours d'absence consécutifs, des travailleurs sociaux sont associés au processus avec l'enseignant de la classe. Dès qu'une forme de violence contre un enfant est repérée, celui-ci est signalé aux organismes compétents : Ministère de l'intérieur et agence nationale de protection de l'enfance.

46. En 2021, le Bureau des conseillers des établissements d'enseignement, qui relève du Ministère de l'éducation et des sciences, a commencé à déployer un modèle de travail social dans les écoles, qui a été élaboré en collaboration avec des experts locaux et européens. Plus de 60 travailleurs sociaux ont été recrutés par ledit bureau puis affectés dans 60 écoles publiques. L'une des principales tâches du travailleur social est d'aider les écoles à lutter contre les taux élevés d'absentéisme et d'abandon scolaire, y compris chez les élèves issus des minorités ethniques.

47. Conformément à l'ordonnance du Ministre de l'éducation et des sciences (11 janvier 2017) relative aux règles d'inscription et de suspension des élèves dans les établissements d'enseignement général, et sur la base des informations fournies par les écoles et les centres de ressources pédagogiques, le Centre de services psychosociaux, qui relève du Bureau des conseillers des établissements d'enseignement, applique la procédure suivante avant de suspendre tout élève : identification des risques liés à la suspension de l'élève ; détermination des raisons pour lesquelles les mesures visant à inclure l'élève dans le processus éducatif n'ont pas été mises en œuvre ou évaluation de la viabilité des résultats obtenus ; visite à la famille de l'élève et établissement d'un rapport ; élaboration d'un plan d'action et conclusion pour le suivi.

48. Le centre de services psychosociaux détermine les raisons pour lesquelles l'élève est absent et gère chaque situation au cas par cas. Il consulte l'élève et ses parents, et veille, si nécessaire, à ce que d'autres spécialistes et agences soient étroitement associés au processus. Il travaille avec l'élève et sa famille pour renforcer leur motivation. Il promeut l'accompagnement de l'élève au sein de la communauté scolaire pour réduire les risques d'abandon scolaire et faciliter le processus de réintégration de l'élève dans l'environnement scolaire.

49. Le sous-programme d'hébergement des enfants sans abri est mis en œuvre dans le cadre du programme national de réadaptation sociale et protection de l'enfance. L'objectif est de prévenir l'abandon des enfants sans domicile fixe ou la séparation d'avec leur famille, d'assurer la réadaptation psychosociale et l'intégration de ces enfants, et de leur fournir un hébergement sûr (en foyer). Le sous-programme comprend des activités menées par un groupe mobile composé d'un travailleur social, d'un psychologue et d'éducateurs, ainsi que des centres d'accueil de jour pour les enfants sans abri et des foyers d'hébergement ouvert vingt-quatre heures sur vingt-quatre.

50. Les besoins des enfants qui vivent ou travaillent dans la rue sont recensés dans le cadre du sous-programme d'hébergement des enfants sans abri : localisation ou délivrance de pièce d'identité ; hospitalisation ou prise en charge en consultation externe ; fourniture d'articles d'hygiène personnelle et promotion de la protection de l'enfant ; recherche de la famille biologique de l'enfant et évaluation de l'environnement social ; recensement des besoins scolaires et promotion de leur satisfaction – promotion de l'inclusion de l'enfant dans le processus d'éducation formelle ; fourniture d'une éducation non formelle, en veillant aussi à ce que le bénéficiaire participe à des activités culturelles et sportives de réadaptation, etc.

51. Actuellement, six groupes mobiles sont opérationnels en Géorgie : quatre à Tbilissi, un à Rustavi et un à Kutaisi. Cinq foyers d'hébergement sont ouverts vingt-quatre heures sur vingt-quatre : trois à Tbilissi, un à Rustavi et un à Kutaisi. La Géorgie compte aussi cinq centres d'accueil de jour : trois à Tbilissi, un à Rustavi et un à Kutaisi.

52. Il convient de noter que les personnes prises en charge en foyer d'hébergement ou en centre d'accueil de jour sont associées à leur processus éducatif en fonction de leur âge. L'un des objectifs du service d'accueil de jour est de faciliter l'inclusion des bénéficiaires dans l'enseignement général. Si le mineur n'est pas pris en charge en foyer d'hébergement ou en centre d'accueil de jour, le groupe mobile travaille avec la famille et soutien celle-ci afin de veiller à l'éducation du mineur.

C. Renseignements sur la suite donnée aux recommandations formulées au paragraphe 16 des observations finales

1. Paragraphe 16

53. La Géorgie a respecté tous les engagements pris lors de son adhésion au Conseil de l'Europe concernant le rapatriement des Meskhètes musulmans¹ : elle a adopté un cadre juridique complet, avec les instruments correspondants, pour veiller à ce le rapatriement

¹ Dans l'avis n° 209 (1999) rendu par l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, relatif à l'adhésion de la Géorgie, le groupe de personnes mentionné est désigné comme la population meskhète (musulmane) déportée par le régime soviétique.

prévu puisse se faire dans des conditions appropriées et selon un processus dénué d'entrave.
Ainsi :

- La loi sur le rapatriement des personnes expulsées de la République socialiste soviétique de Géorgie par l'ancienne Union soviétique dans les années 1940 a été adoptée le 11 juillet 2007. Les personnes déplacées (et leurs descendants) pouvaient solliciter auprès de l'État le statut de rapatrié en fournissant les documents prévus par la règle définie ;
- L'adoption de cette loi a été suivie d'une campagne d'information activement menée dans tous les pays où résident les descendants de personnes déplacées en vue d'informer le groupe cible des possibilités de rapatriement et des procédures juridiques ;
- Il convient également de souligner que le délai de dépôt des demandes de rapatriement a été prolongé à deux reprises, jusqu'au délai définitif fixé au 1^{er} janvier 2010, afin de veiller à ce que tous les candidats potentiels disposent d'un délai et d'une opportunité raisonnables pour demander le statut de rapatrié. Au total, 5 841 adultes ont sollicité le statut de rapatrié auprès de l'État ; 1 998 demandes remplissaient les conditions énoncées dans la loi et été satisfaites (le statut de rapatrié a également été accordé aux mineurs inclus dans les demandes et à ceux nés dans une famille après l'octroi du statut à ses membres, ce qui signifie qu'environ 2 600 personnes ont finalement obtenu le statut de rapatrié) ;
- Les personnes ayant obtenu le statut de rapatrié ont eu la possibilité de demander la nationalité géorgienne dans le cadre d'une procédure simplifiée : contrairement aux autres étrangers qui doivent satisfaire à d'autres critères, les titulaires du statut de rapatrié pouvaient obtenir la nationalité géorgienne (conditionnelle) sur simple présentation d'un certificat de naissance et d'un document confirmant leur statut de rapatrié ;
- La loi et son règlement d'application fixaient un délai de deux ans après l'obtention du statut de rapatrié pour demander la nationalité géorgienne (conditionnelle) dans le cadre de cette procédure simplifiée. Après obtention de la nationalité géorgienne (conditionnelle), les intéressés étaient tenus de renoncer à leur nationalité étrangère dans un délai initial de deux ans, qui a été porté à cinq ans, afin que leur nationalité géorgienne prenne automatiquement effet ;
- Seuls 494 titulaires du statut de rapatrié ont demandé la nationalité géorgienne (conditionnelle), le dernier en 2016, et tous l'ont obtenu. Toutefois, aucun des 494 titulaires de la nationalité conditionnelle n'a renoncé à son autre nationalité, ce qui signifie que leur nationalité géorgienne n'a pas pu prendre effet. (Il convient de souligner que la demande de nationalité géorgienne et la renonciation à la nationalité d'un autre pays relèvent d'une décision personnelle.)