



European
Social
Charter

Charte
Sociale
Européenne



COUNCIL OF EUROPE CONSEIL DE L'EUROPE

28/10/2011

RAP/Cha/SP/XXIV(2011)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE DE 1961

24e rapport national sur l'application de la
Charte sociale européenne

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE L'ESPAGNE

(Articles 1, 9, 10, 15, 18
de la Charte sociale européenne de 1961
et l'article 1 du Protocole additionnel de 1988
pour la période 01/01/2007 – 31/12/2010)

Rapport enregistré par le Secrétariat le 28 octobre 2011

CYCLE XX-1 (2012)

CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE

**24e RAPPORT DE L'ESPAGNE SUR L'APPLICATION DES
DISPOSITIONS DU GROUPE THÉMATIQUE DE
L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'ÉGALITÉ
D'OPPORTUNITÉS**

*Articles 1, 9, 10, 15 et 18 de la Charte Sociale Européenne de 1961
Article 1 du Protocole Additionnel de 1988*

(période 2007-2010)

***Rapport du Gouvernement de l'Espagne en application de
l'Article 21 de la Charte Sociale Européenne sur les mesures
adoptées pour rendre effectives les prévisions de la Charte,
ratifiée par l'Espagne le 6 mai 1980.***

***Conformément à l'Article 23 de la Charte Sociale, des copies du présent
Rapport ont été envoyées aux organisations syndicales et d'entreprises les
plus représentatives.***

Madrid, le 25 Octobre 2011

ARTICLE 1: DROIT AU TRAVAIL EN VUE D'ASSURER L'EXERCICE EFFECTIF DU DROIT AU TRAVAIL.

PARAGRAPHE 1: POLITIQUE DE PLEIN EMPLOI

1.- Cadre Juridique Général.

La politique d'emploi menée à bien entre 2007 et 2010 avait pour objectif de garantir un emploi de qualité et l'amélioration du capital humain dans un cadre de Dialogue Social, objectifs qui furent repris dans les Déclarations successives signées entre le Gouvernement et les partenaires sociaux pour ainsi faire face aux diverses situations économiques qui se produisaient sur le marché du travail.

En 2008, après que les premiers symptômes de la crise économique aient été constatés, la ***Déclaration pour stimuler l'économie, l'emploi, la compétitivité et le progrès social*** signée soulignait le besoin de renforcer le Dialogue social face à la situation économique négative.

Le *Décret-Loi Royal 2/2009 du 6 mars, portant sur les mesures urgentes pour le maintien et le développement de l'emploi et de la protection des chômeurs*, fixe des mesures destinées à trois objectifs, à savoir, le maintien de l'emploi, la protection des chômeurs et la création d'emploi.

Son suivi parlementaire comme projet de loi donna naissance à la ***Loi 27/2009 du 30 décembre*** portant le même nom.

Par la suite, en conséquence de l'impact de la crise économique sur l'emploi, qui s'est traduit par une forte augmentation du chômage, les mesures établies visaient à pallier la situation des chômeurs qui supportaient des périodes prolongées hors du marché du travail pendant lesquelles l'action protectrice de chômage prenait fin.

Le *Décret-Loi Royal 10/2009 du 13 août, qui régit le programme temporaire de protection pour chômage et l'insertion (PRODI)*, amplifiait la protection pour chômage des travailleurs qui avaient épuisé les prestations et les allocations préalables et qui se trouvaient en situation de besoin par manque d'autres revenus, et les incluait dans le programme avec l'engagement de participer à un itinéraire actif d'insertion professionnelle.

Le programme consistait à verser une allocation extraordinaire égale à 80% de l'Indicateur Public de Revenu À Effets Multiples (IPREM) –même montant que celle prévue pour l'indemnité de chômage-, pendant une période de six mois.

La Loi 14/2009 du 11 novembre, qui régit le programme temporaire de protection pour chômage et l'insertion, possède le même contenu que la précédente. Bien qu'il indique que l'allocation extraordinaire est perçue une seule fois, sa perception est transitoirement envisagée pour les personnes ayant épuisé l'allocation chômage ou l'indemnité depuis le 1^{er} janvier 2009.

Le *Décret Royal 133/2010 du 12 février prolonge le programme temporaire de protection pour chômage et l'insertion, régi par la Loi 14/2009 du 11 novembre*, dont la durée finalisait le 15 février 2010.

La prolongation du programme impliquait que les travailleurs, dont l'allocation chômage contributive ou les indemnités chômage étaient épuisées entre le 16 février 2010 et le 15

août 2010, étaient soumis aux dispositions établies dans la Loi 14/2009, s'ils remplissaient les exigences de cette Loi.

Le Décret-Loi Royal 12/2010 du 20 août prolonge le programme temporaire de protection pour chômage et l'insertion, régi dans la Loi 14/2009 du 11 novembre. Le prolongement du programme implique que les travailleurs qui finalisaient pour épuisement l'allocation chômage contributive ou les indemnités chômage entre le 16 août 2010 et le 15 février 2011, étaient soumis aux dispositions établies dans la Loi 14/2009 avec les modifications incluses par cette norme et donc les chômeurs de moins de 30 ans ou de plus de 45, ainsi que les chômeurs âgés de 30 à 45 ans, si dans ce cas ces derniers avaient des responsabilités familiales, devenaient bénéficiaires de celle-ci.

En février 2010, le Gouvernement a présenté aux partenaires sociaux un document visant à réaliser des modifications légales qui s'inscriraient dans un cadre de réformes plus large et qui seraient intégrées dans la dénommée Stratégie d'Économie Durable, qui comprenait l'engagement d'effectuer une réforme du marché du travail, objectif qui fut établi par l'intermédiaire du Décret-Loi Royal 10/2010 du 16 juin portant sur les mesures urgentes pour la réforme du marché du travail. Ce Décret Royal fut ultérieurement suivi au Parlement comme projet de Loi et donna lieu à la **Loi 35/2010 du 17 septembre sur les mesures urgentes pour la réforme du marché du travail**. Cette réforme a trois objectifs : réduire la dualité sur le marché du travail, renforcer les mécanismes de flexibilité interne dans les entreprises et améliorer les opportunités d'emploi des chômeurs ayant d'importantes difficultés d'insertion professionnelle. Plus précisément :

1. Elle renforce les instruments de flexibilité interne dans les entreprises pour leur adaptation aux situations actuelles du marché du travail, en facilitant la réduction temporaire de la journée de travail ou la suspension du contrat comme mécanismes préférentiels à l'extinction des contrats dans des situations de crise
2. Elle développe les opportunités des chômeurs et des jeunes grâce au réaménagement de la politique de bonifications à l'embauche à durée indéterminée et le reclassement plus sélectif des collectifs ; l'amélioration des bonifications lorsque les personnes embauchées sont des femmes, en rendant les contrats de formation plus attractifs, grâce à une réduction à hauteur de la totalité des cotisations sociales, en améliorant le salaire et en incluant la protection pour chômage.
3. Imposition d'une limite maximale de durée des contrats pour ouvrage ou service déterminé, en considérant à partir de celui-ci le caractère fixe du travailleur. Par ailleurs, l'indemnisation pour fin de contrat à durée déterminée a été augmentée et passe de 8 à 12 jours, applicable graduellement.
4. Nouvelle rédaction de la réglementation du contrat de développement de l'embauche indéfinie, en particulier adressé aux collectifs ayant d'importantes difficultés pour accéder à un emploi, dans lesquels sont inclus ceux qui « attrapés dans la temporalité » ont seulement signé des contrats à durée déterminée ou ceux à qui leur CDI a été finalisé.
5. Elle modifie le régime juridique du licenciement : pour des raisons économiques, techniques, d'organisation ou de production, afin de renforcer la causalité de l'extinction des contrats de travail vers la voie qui convient en fonction de la cause réelle d'extinction.
6. En cas d'*extinction des contrats*, les montants que les entreprises doivent verser aux travailleurs sont réduits, grâce à la *prise en charge transitoire* d'une partie des indemnités par le Fonds de Garantie Salariale, mesure qui s'appliquera exclusivement lorsque les causes prévues sont celles des Articles 51 et 52 du ST et sont individuelles ou collectives, et exclue les licenciements à caractère disciplinaire.

Le système décrit précédemment sur l' « extinction des contrats » sera en vigueur jusqu'à l'implantation d'un modèle de « capitalisation individuelle » (inspiré du modèle autrichien),

par l'établissement d'un fonds de capitalisation, qui s'appliquerait au travailleur en cas de licenciement, pour compléter sa formation, dans des cas de mobilité géographique ou, en dernier recours, au moment de sa retraite. Cette intervention a été reportée à 2013 pour des raisons budgétaires. Il est prévu que le fonds puisse contribuer à doter le marché du travail espagnol d'une plus grande stabilité dans l'emploi et ainsi permettre une meilleure mobilité professionnelle.

7. L'activité des agences de placement à but lucratif est légalement régie conformément aux normes et aux critères les plus récents de l'OIT.
8. Plusieurs modifications sont introduites dans la législation relative aux entreprises de travail temporaire qui visent à les incorporer dans notre système d'Intermédiation Professionnelle.
9. Enfin, des mesures sont incorporées permettant de développer via l'employeur des modifications dans le milieu professionnel et de la protection sociale par la réforme de la négociation collective dans les termes qui sont actuellement développés dans l'Accord pour l'Emploi et la Négociation Collective 2010, 2011 et 2012.

Le 2 février 2011, le Gouvernement et les partenaires sociaux ont ratifié l'**Accord Social et Économique pour la croissance, l'emploi et la garantie des pensions** (ASE). L'objectif est de mener à bien un processus de dialogue tripartite dans lequel se négocient la réforme du Système de Sécurité Sociale, la Réforme des Politiques Actives d'Emploi, incluant des programmes spécifiques pour la situation conjoncturelle et d'autres thèmes associés à la réforme du travail, ainsi que les aspects de responsabilité bipartite en relation avec la réforme de la Négociation Collective.

À cet égard, il convient de citer le *Décret-Loi Royal 1/2011 du 11 février sur les mesures urgentes pour promouvoir la transition vers l'emploi stable et la requalification professionnelle des chômeurs* qui modifie substantiellement le système. Son Article 2 crée un **Programme de requalification professionnelle des personnes qui ont épuisé leur protection pour chômage**, qui comprend des mesures de politique active d'emploi et des aides financières d'accompagnement, d'une *durée de six mois*, dont peuvent bénéficier les personnes inscrites dans les bureaux d'emploi comme les chômeurs pour extinction de leur relation de travail qui épuisent à partir du 16 février 2011 l'allocation chômage contributive et qui n'auraient pas droit à une indemnité chômage ou qui auraient épuisé l'une de ces indemnités, y compris ses prolongements.

Les bénéficiaires de ce programme ont le droit de faire un itinéraire individualisé et personnalisé d'insertion et ils sont tenus de participer à des mesures de politique active d'emploi et de percevoir une aide financière d'accompagnement représentant 75% de l'IPREM mensuel, pendant six mois.

Le *Décret-Loi Royal 3/2011 du 18 février portant sur les mesures urgentes pour améliorer l'embauche et la réforme des politiques actives d'emploi*. Lors de leur conception, les principes généraux pour leur accès ont été établis et les groupes qui les exigent le plus sont notamment : les jeunes avec une attention particulière à ceux qui ont un manque de formation, les plus de 45 ans, les handicapés et les chômeurs de longue durée, notamment les femmes et les chômeurs du secteur de la construction ou les personnes en situation d'exclusion sociale.

Un « catalogue des services aux citoyens » et un modèle d'attention personnalisée « itinéraire individuel et personnalisé d'emploi » ont été alors créés, les programmes actuels de politiques actives d'emploi ont été transformés et leur contenu et leur développement ont été redéfinis pour être plus utiles aux chômeurs.

La nouveauté de cette norme réside dans l'implantation d'un « Fonds de politiques d'emploi » qui a pour but de se consacrer aux besoins futurs de financement dans l'exécution des actions et des mesures que les politiques actives d'emploi intègrent.

Enfin, Le *Décret-Loi Royal 10/2011 du 26 août* approuve un nouveau contrat pour la formation et l'apprentissage des jeunes âgés de 16 à 25 ans, sans aucune qualification professionnelle reconnue, avec une bonification de la totalité des cotisations patronales à la Sécurité Sociale. De même, il instaure également la prolongation pour six mois additionnels du programme PREPARA et la prorogation jusqu'à fin 2013 du dédommagement par FOGASA du paiement de 8 jours pour licenciement objectif, en attendant que soit négociée entre les partenaires sociaux l'opportunité de régler la création du Fonds de Capitalisation reporté.

2. Mesures adoptées pour appliquer le cadre juridique

Sur le *plan économique et financier*, dès le début de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) en 1997, l'objectif principal de la politique économique du Gouvernement fut de créer des emplois. Pour ce faire, les lignes directrices et les directives de l'Union européenne exprimées dans les Plans d'Action pour l'Emploi et le Programme de Stabilité du Royaume d'Espagne jusqu'en 2004 ont été suivies. En mars 2005, au Conseil Européen de Printemps, la relance de la Stratégie de Lisbonne a eu lieu. En réponse à cet ordre, le *Programme National de Réforme : Convergence et Emploi (PNR)* a été conçu pour la première fois.

Le PNR, lancé en 2005, dans le but de relancer la Stratégie de Lisbonne, concentre ses objectifs sur la croissance et l'emploi, en prenant la cohésion sociale et le développement durable comme références permanentes.

Le PNR se structure autour de vingt-quatre directives, intégrées dans sept axes d'action. Le nouveau système du PNR possède des objectifs conjoints qui ont été établis au niveau macroéconomique, en termes de stabilité budgétaire et de prix; au niveau microéconomique, en termes de libéralisation des marchés et, enfin, au niveau de l'emploi, en termes de création d'emplois stables et de qualité.

Le Gouvernement espagnol partageait pleinement les deux grands objectifs : *atteindre en 2010 la convergence totale en rente per capita avec l'UE-25 et situer le taux de l'emploi à 66% de la population en âge de travailler. Chaque État membre devait créer son propre Programme National de Réforme.*

Outre le Gouvernement de l'Espagne, les partenaires sociaux (Organisations Patronales et Syndicales les plus importantes), les Communautés Autonomes, les Chambres de Commerce, le Parlement (Congrès et Sénat) et les Corporations Locales (Fédération Espagnole des Communes et des Provinces) participent également à l'élaboration du PNR.

Lors du Conseil de Printemps 2008, le premier cycle de mise en œuvre de la Stratégie de Lisbonne renouvelée fut clôturé avec la description des objectifs de politique économique atteints et fut ainsi entamé le lancement du deuxième cycle de la *Stratégie de Lisbonne Renouvelée pour 2008 - 2010*. La continuité des 24 directives intégrées pour la croissance et l'emploi, en vigueur depuis 2005, fut confirmée, ainsi que les quatre domaines prioritaires d'intervention des Programmes Nationaux d'Emploi suivants.

Depuis 2008, le PNR a été mis à jour et suivi chaque année. À cet effet, il faut signaler que le Gouvernement de l'Espagne a décidé de conserver la structure initiale du PNR organisée autour de sept axes de politique économique et de maintenir les objectifs de 2010.

Quant au PNR de 2008, la stratégie économique du Gouvernement était de maintenir la rigueur de la politique budgétaire, compatible avec une amélioration des niveaux de

protection sociale et d'accélérer les réformes structurelles, en particulier celle du secteur des services.

En ce sens, le Conseil des Ministres a adopté un ensemble de réformes structurelles à réaliser avant 2009 dans différents domaines et dans le cadre d'une stratégie coordonnée au niveau européen, avec une série de mesures visant à normaliser le fonctionnement des marchés financiers pour réactiver la concession de crédit, le fonctionnement du marché interbancaire et rétablir la confiance des agents économiques et des citoyens.

À propos du PNR de 2009, en vue d'affronter la crise économique, le Gouvernement a mis en œuvre le *Plan Espagnol pour la Stimulation de l'Économie et de l'Emploi (Plan E)*, qui suit les directives convenues lors du Conseil Européen des Ministres de décembre 2008. Ce Plan combinait à la fois des mesures provisoires de stimulation fiscale, d'aide à la demande et des réformes à caractère structurel, pour encourager la compétitivité de notre système productif. Le contenu du plan était : des mesures destinées aux familles, aux entreprises (PME) et des aides à l'emploi. Le plan avait initialement une dotation supérieure à 56 milliards d'euros, et s'est concrétisé par la création de deux Fonds: le Fonds d'Investissement Local et le Fonds de Dynamisation de l'Économie et de l'Emploi, et comprend des actions coordonnées avec l'UE pour fournir des liquidités au système financier, dans le but de réactiver le crédit aux familles et aux entreprises.

Les éléments fondamentaux de la mise à jour du Plan National de Réforme 2010 étaient la stabilité macroéconomique et budgétaire. En juillet 2010, le Conseil prononça une recommandation sur des directives générales pour les politiques économiques des États membres et de l'Union. Après quoi, en octobre de la même année, une décision relative aux orientations pour les politiques de l'emploi des États membres fut dictée.

En février 2010, le Gouvernement présenta à la table de Dialogue sociale, une proposition des lignes d'intervention sur le marché du travail afin qu'elle puisse être discutée entre les partenaires sociaux. Le 9 février, les organisations patronales et syndicales ont ratifié **l'Accord pour l'Emploi et la Négociation Collective 2010, 2011 et 2012**, en fixant les orientations et les critères à suivre dans la négociation des conventions collectives.

Le Gouvernement a également déclaré son intention de conclure cette négociation avec un accord tripartite entre les organisations patronales et les syndicats qui permettrait d'avancer vers un marché du travail moderne, fonctionnel et cohérent avec le développement d'une économie durable. A posteriori, le Décret-Loi Royal 10/2010 du 16 juin portant sur les mesures urgentes pour la réforme du marché du travail fut publié le 16 juin 2010. Ce document passa ultérieurement auprès du Parlement comme projet de Loi et donna naissance à la Loi 35/2010 du 17 septembre portant sur les mesures urgentes pour la réforme du marché du travail, dont l'objectif et le contenu ont été précédemment décrits.

La **Stratégie Européenne 2020**, qui constitue le nouveau cadre de référence pour la coordination des politiques économiques et de l'emploi des États membres, fut adoptée lors du Conseil Européen de juin 2010. Elle s'articule autour de dix directives intégrées pour la croissance et l'emploi, servant de référence pour les politiques à développer par les États membres pour atteindre une croissance «intelligente, durable et intégratrice».

La nouvelle *Stratégie Europe 2020* se concentre sur l'obtention de cinq objectifs prioritaires : augmenter jusqu'à 75% le taux d'emploi pour la population âgée de 20 à 64 ans; hausser jusqu'à 3% du PIB l'investissement en R + D + i ; réduire de 20% les émissions de gaz à effet de serre et augmenter jusqu'à 20% la proportion d'énergies renouvelables et le rendement énergétique ; améliorer les niveaux d'enseignement, réduire l'abandon scolaire en dessous de 10% et augmenter jusqu'à 40% la population

des 30 à 34 ans qui achèvent l'enseignement supérieur et, enfin, promouvoir l'intégration sociale en diminuant la pauvreté d'au moins 20 millions de personnes.

Le PNR 2011, élaboré en avril 2011 et approuvé il y a peu, développe la Stratégie Europe 2020 vers une économie intelligente, durable et intégratrice. Il définit les objectifs nationaux à moyen et long terme dans les cinq domaines déterminés dans la Stratégie. C'est un élément fondamental de coordination économique en Europe pour la croissance et l'emploi. En matière d'emploi, les objectifs sont ceux de la Stratégie 2020, qui ont été décrits auparavant.

Le PNR 2011 possède un mécanisme de suivi et d'évaluation annuelle du degré d'application et de succès des principales mesures du Programme dans toutes les Administrations Publiques impliquées.

Par ailleurs, le Programme de Stabilité est mis à jour. Dans ce cadre, les objectifs prévus par l'Espagne sont : réduire le déficit à 3% en 2013, avec des objectifs intermédiaires de 6% en 2011 et de 4,4% en 2012.

Dans le cadre du *Pacte pour l'Euro*, l'Espagne a pris une série d'engagements à réaliser dans un délai d'un an : en matière de compétitivité, qui comprend un projet de Loi du Gouvernement à partir d'un accord conclu par les partenaires sociaux pour la réforme des politiques actives de l'emploi et de la formation professionnelle avec la mise en œuvre d'un plan spécifique pour l'affleurement et le contrôle de l'emploi non déclaré, ainsi qu'en matière de durabilité des finances publiques et de stabilité financière.

Le système de bonifications à l'embauche actuellement en vigueur est le suivant :

LE SYSTÈME DE BONIFICATIONS À L'EMBAUCHE ACTUELLEMENT EN VIGUEUR (2011)

LOI 35/2010/ DÉCRET-LOI ROYAL 1/ 2011
LOI 43/2006

COLLECTIF	DESCRIPTION	MONTANT ANNUEL (EUROS)			DURÉE
BONIFICATIONS À L'EMBAUCHE INDÉFINIE (LOI 35/2010)					
	Les plus de 45 ans CLDs	1.200/1.400 si femme			3 ans
	Jeunes de 16 à 30 ans CLDs	800/1.000 si femme			3 ans
	Conversions en indéterminée contrats de formation et de relais	500/ 700 si femme			3 ans
	Personnes Handicapées (Loi 43/2006)		Femmes avec incapacité	Plus de 45 ans avec incapacité	Pendant toute la validité du contrat
	- En général	4.500	5.350	5.700	Toute la validité
	- En cas d'incapacité sévère	5.100	5.950	6.300	Toute la validité
	Victimes violence de genre ou domestique	1.500			4 ans
	Personnes en situation d'exclusion sociale	600 euros			4 ans

BONIFICATIONS DANS DES CAS SPÉCIAUX D'EMBAUCHE À DURÉE DÉTERMINÉE (LOI 43/2006)					
Personnes avec une incapacité embauchées par un contrat à durée déterminée de développement de l'emploi	Hommes de moins de 45 ans	Hommes de plus de 45 ans	Femmes de moins de 45 ans	Femmes de plus de 45 ans	Durée
- En général	3.500	4.100	4.100	4.700	Pendant toute la validité du contrat
- En cas d'incapacité sévère	4.100	4.700	4.700	5.300	Pendant toute la validité du contrat
Victimes de violence de genre ou domestique	600				Pendant toute la validité du contrat
Personnes en situation d'exclusion sociale	500				Toute la validité
BONIFICATIONS POUR LE MAINTIEN DE L'EMPLOI À DURÉE INDÉTERMINÉE (LOI 43/2006)					
Contrats à durée indéterminée des travailleurs de 60 ans ou plus avec une ancienneté dans l'entreprise de 5 ans ou plus.	50 % des cotisations patronales à la Sécurité Sociale pour contingences communes, excepté IT, augmenté annuellement de 10% à 100%				Pendant toute la validité du contrat
Femmes avec un contrat suspendu réincorporées après une maternité ou un congé pour convenance personnelle pour élever un enfant	1.200				4 ans
BONIFICATIONS POUR L'EMBAUCHE DES HANDICAPÉS DANS DE CENTRES SPÉCIAUX D'EMPLOI (Loi 43/2006)					
Contrat à durée indéterminée ou déterminée et conversion des contrats temporaires en durée indéterminée	100% des cotisations patronales à la Sécurité Sociale, y compris les accidents de travail et les maladies professionnelles, et les cotisations de recouvrement conjoint				Pendant toute la validité du contrat
TRANSIT VERS L'EMBAUCHE STABLE (DÉCRET-LOI ROYAL 11/2011)					
Jeunes jusqu'à 30 ans et CLDs/Contrat à durée indéterminée ou déterminée à temps partiel (50%-75% de la journée complète)	100% de la totalité des cotisations patronales à la Sécurité Sociale chez les PME/75% chez les entreprises > 250 salariés				Jusqu'à 12 mois

AUTRES AIDES POUR PROMOUVOIR L'EMPLOI.

<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes s'établissant comme travailleurs indépendants <30 ans (<35 ans dans le cas des femmes) au commencement de l'activité : 30% de réduction de la base minimale de cotisation pendant 30 mois (Loi 20/2007). • Assistance aux travailleurs handicapés pour s'établir comme travailleurs indépendants : 50% de bonification de la base minimale de cotisation pendant au moins 5 ans (loi 43/2006, DF 6ème). • Aide à l'embauche du personnel professionnel d'aide ; une indemnité fixe selon le nombre de salariés dans l'entreprise, le type et le degré d'incapacité : 6.600, 4.000 et 2.500 euros/an (Décret Royal 870/2007). • L'embauche à durée indéterminée/temporaire des personnes en situation d'exclusion sociale dans des entreprises d'insertion : bonification de la cotisation à la Sécurité Sociale d'un montant de 850 euros/an, pendant 3 ans maximum (Loi 44/2007, réglementant le régime des entreprises d'insertion). • L'embauche à durée indéterminée des travailleurs âgés de 59 ans et/ou qui ont travaillé pendant au moins 4 ans ou plus dans la même entreprise : réduction de 40% des cotisations de la Sécurité Sociale pendant 1 an maximum (Loi 42/2006 portant sur les Budgets Généraux de l'État). • Capitalisation de l'allocation contributive pour chômage pour s'établir comme indépendant ou s'intégrer à une coopérative : un paiement unique est versé à hauteur maximale de 60% du total de l'allocation (80% si homme <30 ans ou femme <35 ans). • Contrat pour la formation des jeunes travailleurs : bonification de la totalité des cotisations à la Sécurité Sociale pendant toute la validité du contrat (Loi 35/2010).
--

Sur le **plan strictement juridique** du marché du travail, les normes suivantes ont été adoptées :

Décret Royal Législatif 1/1995 du 24 mars, approuvant le Texte Refondu de la Loi du Statut des Travailleurs.

Décret Royal 735/1995 du 5 mai, régissant les agences de placement à but non lucratif et les Services intégrés pour l'emploi.

Art. 71 de la Loi 13/1996 du 13 décembre portant sur les Mesures Fiscales, Administratives et l'Ordre Social.

Loi 56/2003 du 16 décembre portant sur l'emploi.

Loi 43/2006 du 29 décembre portant sur l'amélioration de la croissance et de l'emploi.

Loi 27/2009 du 30 décembre portant sur les mesures urgentes pour le maintien et le développement de l'emploi et la protection des chômeurs.

Loi 35/2010 du 17 septembre portant sur les mesures urgentes pour la réforme du marché du travail.

Décret Royal 1796/2010 du 30 décembre, régissant les agences de placement.

A Loi 43/06

L'objectif de cet appareil législatif fut de diminuer la temporalité, développer la création d'emploi stable et de qualité, promouvoir la flexibilité des entreprises pour qu'elles puissent participer à un marché toujours plus compétitif et améliorer la protection des chômeurs. Cette norme était structurée autour des types de mesures suivants :

Les mesures contre la temporalité et pour promouvoir l'embauche en CDI de cette Loi étaient :

1.- Pour éviter l'enchaînement abusif des contrats temporaires.

- De façon générale, tout travailleur qui cumule une période de prestation de service au même poste de travail supérieur à vingt-quatre mois dans une période de trente mois, après avoir signé deux contrats temporaires ou plus avec la même société, acquerra le statut de salarié fixe.

2.- Le contrat d'insertion est dérogé et le **contrat de formation est renforcé** en limitant l'âge maximal à 21 ans à l'exception des handicapés et pour les Écoles Atelier, les Maisons de Métiers et des Ateliers de l'Emploi.

3.- Le concept de cession illégale de travailleurs est défini et nécessaire pour éviter les situations abusives de prêts de travailleurs.

4.- **Prolongation du délai jusqu'au 31 décembre 2007 pour que les contrats à durée déterminée qui se transforment en indéterminée puissent bénéficier de l'indemnisation des 33 jours par année travaillée** (contrat de développement de l'emploi). Jusqu'à présent, le contrat temporaire devait être signé avant le 31 décembre 2003.

5.- **Nouveau programme d'encouragement à l'embauche en CDI.** Principales caractéristiques :

- a) Substitution des pourcentages de bonifications actuelles des cotisations à la Sécurité Sociale par des modules fixes applicables mensuellement. Cette

mesure bénéficiera à l'embauche des collectifs ayant le plus bas niveau salarial.

- b) Augmentation de la durée de bonification qui passe de 2 à 4 ans. Les collectifs des plus de 45 ans et des handicapés maintiennent la bonification pendant toute la vie de l'embauche.
- c) Les collectifs ayant le droit à des bonifications sont regroupés et simplifiés, rendant ainsi l'application des avantages plus facile et compréhensible.
- d) Le nouveau programme de développement de l'emploi est permanent et remplace celui que la Loi d'accompagnement (aujourd'hui celle des Budgets Généraux de l'État) approuvait chaque année.
- e) Suppression de la possibilité de bonification par la conversion des contrats temporaires en durée indéterminée à partir du 1er janvier 2007, à l'exception des contrats temporaires des handicapés, de formation, de relais et de substitution pour cause de retraite.
- f) Établissement d'un plan extraordinaire (ou de choc) pour la conversion de tous les contrats temporaires conclus avant le 1er juin 2006 en CDI avant le 1er janvier 2007.
- g) Approbation de la bonification pour les jeunes hommes âgés de 16 à 30 ans au chômage. Seuls les hommes âgés entre 30 et 45 se trouveraient sans le droit à une bonification.
- h) Un nouvel avantage au recrutement en CDI des femmes qui se réincorporent au travail après 5 années d'inactivité est inclus, si toutefois elles justifient un emploi d'au moins 3 ans d'activité avec inscription à la Sécurité Sociale.

Les mesures pour la réduction des coûts patronaux étaient :

- Limitation aux contrats à caractère indéterminé, de 0.25 points à partir du 1er juillet 2006, et 0,25 additionnel à partir du 1^{er} juillet 2008, jusqu'à atteindre une réduction totale de 0.50 points.
- Suppression de la surcharge dans la cotisation pour chômage des contrats temporaires conclus par des Agences d'Intérim et de Travail Temporaire.
- Réduction à la moitié des cotisations patronales versées au FOGASA (Fonds de Garantie des Salaires), qui est actuellement de 0.40 points et qui passera à 0.20 points.

B. Loi 27/2009

Les mesures visant au maintien de l'emploi :

Mesure qui vise à favoriser la **régulation temporaire de l'emploi au lieu de l'extinction des contrats, en bonifiant les cotisations patronales** pour contingences communes à la Sécurité Sociale de **50 pour cent** dans les cas où un ajustement temporaire de l'emploi a lieu, pour des causes économiques, techniques, d'organisation ou de production, en vue d'assurer la continuité de l'entreprise et des postes de travail, à condition que l'employeur assume l'engagement de maintenir l'emploi pendant au moins un an après la fin de la situation de suspension des contrats ou de réduction de la journée.

Les mesures pour encourager l'emploi des chômeurs :

Une nouvelle mesure est instaurée et vise à encourager les employeurs à **embaucher en CDI les travailleurs bénéficiant d'allocations de chômage**. Elle

agit comme une mesure de politique active de l'emploi, d'application préférentielle sur les politiques purement passives. En ce sens, l'entreprise qui embauche un chômeur percevant des allocations de chômage pourra être bonifiée de la totalité des cotisations patronales pour contingences communes à la Sécurité Sociale, jusqu'à atteindre comme maximum l'équivalent du montant de l'allocation qu'il n'aurait pas encore perçu à la date d'entrée en vigueur du contrat, avec une durée maximale de la bonification de trois ans. Cette mesure sera applicable non seulement à ceux qui perçoivent des allocations contributives, mais également aux chômeurs recevant une indemnité d'assistance et le revenu actif d'insertion.

Deux mesures sont reprises, **qui visent à encourager les CDI à temps partiel, ainsi que les contrats temporaires à temps partiel de certains collectifs de difficile embauchabilité**, en favorisant un type d'emploi stable qui dans d'autres pays européens a des taux très élevés et qui tendent à être associés à des indices d'emploi également très élevés. Dans ce but, deux amendements à la Loi 43/2006, du 29 décembre portant sur l'amélioration de la croissance et de l'emploi ont été apportés : **le premier** comprend, parmi les travailleurs dont l'embauche peut donner lieu à une bonification, si le travailleur fait partie des collectifs contemplés dans le programme de développement de l'emploi, le demandeur d'un meilleur emploi qui, étant un salarié à temps partiel avec une journée très réduite -inférieure à un tiers de la journée à plein temps- est embauché dans une autre entreprise ; **la deuxième** mesure consiste à encourager proportionnellement davantage le contrat à temps partiel que le contrat à plein temps.

Les mesures pour encourager l'emploi des personnes handicapées.

Promouvoir l'emploi des travailleurs handicapés, compte tenu de l'incidence importante que la crise économique actuelle a sur les centres spécialisés d'emploi et, par conséquent, sur les perspectives de création et notamment sur le maintien de l'emploi des travailleurs handicapés.

C. Décret-Loi Royal 10/10 qui devient la Loi 35/10

La réforme du marché du travail contemplée dans cette Loi a pour objectif principal de contribuer à la diminution du chômage et d'augmenter la productivité de l'économie espagnole. Elle prétend ainsi corriger la dualité de notre marché du travail en promouvant la stabilité dans l'emploi et à accentuer la flexibilité interne des entreprises, comme aspects les plus importants.

Les mesures incluses dans la présente Loi visent, plus précisément, à atteindre **trois objectifs principaux** :

Premièrement, réduire la dualité de notre marché du travail, en encourageant la création d'emploi stable et de qualité, en ligne avec les exigences d'une croissance plus équilibrée et durable.

Deuxièmement, renforcer les instruments de flexibilité interne dans le développement des relations professionnelles et, notamment, les mesures de réduction temporaire de la journée de travail, comme mécanisme permettant de maintenir l'emploi pendant les situations de crise économique, en réduisant le recours aux extinctions de contrats et en offrant des mécanismes alternatifs plus sains que le recrutement temporaire pour favoriser l'adaptabilité des entreprises.

Troisièmement, augmenter les opportunités des chômeurs, avec une attention particulière aux jeunes, en réaménageant à cet effet la politique de bonifications à l'embauche en CDI pour la rendre plus efficace, en rendant les contrats de formation plus

attractifs pour les entreprises et les travailleurs et en améliorant les mécanismes d'intermédiation professionnelle.

Les mesures pour réduire la dualité et la temporalité sur le marché du travail sont :

- Modification de la réglementation du **Contrat d'Ouvrage ou de Service** (Art 15.1 a) du Statut des Travailleurs) : la durée maximale de cette forme d'embauche **sera de 36 mois et peut être prolongée pour 12 mois de plus** (48 mois au total) par convention collective. Au terme de ces périodes, les salariés acquerront le statut de travailleurs fixes.

- **L'enchaînement des CDD donnant lieu au fixe** (Art 15.5 du S.T.) s'étend aux cas dans lesquels les salariés peuvent obtenir ce statut fixe après avoir eu au moins deux contrats temporaires dans l'entreprise, dans les périodes signalées dans cet article, bien que dans des **postes de travail différents, dans des entreprises du même groupe et dans des cas de succession ou de subrogation d'entreprise. L'employeur sera tenu de fournir dans les 10 jours un document justificatif sur le nouveau statut de salarié à durée indéterminée dans l'entreprise.**

- **Prolongement de l'indemnisation pour la finalisation** de la période convenue dans les contrats temporaires ou la réalisation de l'ouvrage ou du service, à l'exception des contrats d'intérim et de formation (Article 49.1 c) S.T.), qui passe de 8 à **12** jours de salaire par année de service ; cette augmentation s'appliquera progressivement jusqu'au 1/1/2015 (D.trans13°S.T). **Le montant de l'indemnisation restera de 8 jours jusqu'au 31 décembre 2011.**

- Modification de la réglementation du **Contrat de développement de l'embauche à durée indéterminée** (Amendement de la D.A. 1re de la Loi 12/2001).

Le collectif des « Chômeurs Inscrits 6 mois » s'étend aux chômeurs à partir de **1 mois d'inscription**. Le collectif des femmes est élargi : les femmes dans les deux années immédiatement postérieures à la date de l'accouchement, de l'adoption ou de l'accueil de mineurs, les femmes au chômage qui reviennent sur le marché du travail après une période d'inactivité professionnelle de cinq ans ; les femmes au chômage victimes de violence de genre et de traite d'êtres humains. Deux collectifs sont ajoutés : les Chômeurs qui pendant les 2 dernières années auraient seulement eu des contrats temporaires et les Chômeurs dont leur CDI a pris fin dans une autre entreprise dans les 2 dernières années.

Concernant les conversions des contrats temporaires en fixe, elles pourront être soumises à la modalité de Développement de l'embauche à durée indéterminée, si les périodes suivantes sont respectées.

- *Contrats à durée déterminée ou temporaire, y compris ceux de formation, qui sont en vigueur au 18 juin 2010 et dont la conversion se réalise avant le 31/12/2010.*

- *Contrats à durée déterminée ou temporaire, y compris ceux de formation, conclus à partir du 18 juin 2010, s'ils se transforment en indéterminée avant le 31/12/2011 et à condition que la durée de ces contrats n'excède pas 6 mois, excepté les contrats de formation.*

Les mesures pour encourager l'usage de la réduction de journée sont :

Les bonifications de 50%, dans les cas de régulations temporaires d'emploi, **sont augmentées jusqu'à 80%** lorsque dans les procédures ayant abouti à un accord, **des mesures pour réduire les effets de la régulation temporaire parmi les salariés**

concernés ont été incluses, comme des actions de formation, etc. (Modification Loi 27/2009) ou des mesures de flexibilité interne dans l'entreprise qui promeut la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle ou toute autre mesure destinée à favoriser le maintien de l'emploi dans l'entreprise.

Les mesures pour encourager l'emploi des jeunes et des chômeurs sont :

a) CDI bonifiés initiaux :

Jeunes de 16 à 30 ans, les deux inclus, embauchés entre le 18 juin 2010 et le 31 décembre 2011 ; le travailleur devra avoir été **inscrit** comme chômeur à la date de début du contrat pendant au moins **12 mois durant les 18 mois antérieurs à l'embauche et ne pas avoir terminé la scolarité obligatoire ou être dépourvu de toute qualification professionnelle**. Le contrat bénéficiera alors d'une bonification de 800 euros/an pendant 3 ans, et s'il est conclu avec une **femme**, la bonification sera de 1000 euros/an pendant une même période.

Plus de 45 ans, embauchés entre le 18 juin et le 31 décembre 2011 ; le travailleur devra avoir été **inscrit comme chômeur pendant au moins 12 mois durant les 18 mois antérieurs à l'embauche**. Le contrat bénéficiera alors d'une bonification de 1.200 euros/an pendant 3 ans et s'il s'effectue avec une **femme**, la bonification sera de 1.400 euros/an pendant une même période.

b) Bonification pour transformer les contrats temporaires en durée indéterminée : les entreprises qui, jusqu'au 31 décembre 2011, transforment en durée indéterminée les contrats **de formation**, de **relais** et de **substitution pour retraite anticipée**, quelle que soit la date à laquelle ils ont été conclus, bénéficieront d'une bonification de 500 euros/an pendant trois ans et si la transformation a lieu avec une **femme**, la bonification sera de 700 euros pour une même période. **Les salariés bonifiés seront l'objectif prioritaire dans les plans de formation pour l'emploi, ainsi que dans toute autre mesure de politique active d'emploi.**

Pour que les bonifications soient applicables, il sera **indispensable** que l'embauche ou la transformation **suppose une augmentation du niveau d'emploi fixe dans l'entreprise dans les 90 jours précédents à l'embauche**.

Les salariés bonifiés seront l'objectif prioritaire dans les plans de formation pour l'emploi, ainsi que dans toute autre mesure de politique active d'emploi.

c) Les bonifications de l'Art. 2.1 (les femmes en général, les femmes embauchées dans les 24 mois suivant l'accouchement, les femmes qui réintègrent le travail après 5 ans d'inactivité professionnelle, les plus de 45 ans et les jeunes de moins de 30 ans sans l'exigence des 12 mois inscrits comme demandeurs d'emploi, les chômeurs inscrits comme demandeurs d'emploi pendant au moins 6 mois) et de l'Art 3 (chômeurs avec des charges familiales) de la Loi 43/2006 et celles de l'Art. 5 (chômeurs percevant des allocations de chômage) de la Loi 27/2009 sont dérogées, et l'Art 2.6 de la Loi 43/2006 (conversions des contrats de formation, de relais et de substitution pour départ en retraite anticipée en durée indéterminée) est modifié. Les autres bonifications de la Loi 43/2006 (handicapés, victimes de violence de genre et domestique, personnes avec un risque d'exclusion sociale, maintien de l'emploi pour les plus de 60 ans et pour les femmes qui se réintègrent après un congé de maternité ou le bénéfice d'un congé sans solde pour élever des enfants) et les autres dispositions sont maintenues.

d) Bonifications des cotisations dans les contrats pour la formation

Les entreprises qui à partir du 18 juin 2010 jusqu'au 31 décembre 2011 concluent des **contrats pour la formation** avec des travailleurs au chômage inscrits au Pôle Emploi, auront le droit, **pendant toute la validité du contrat, y compris les prolongements, à une bonification de la totalité des cotisations patronales de la Sécurité Sociale** pour contingences communes, ainsi que celles relatives aux accidents de travail et aux maladies professionnelles, au chômage, au fonds de garantie salariale et à la formation professionnelle. *Par ailleurs, la totalité des cotisations de la Sécurité Sociale des salariés est bonifiée pendant toute la validité du contrat, y compris les prolongements. Cette bonification s'applique également aux contrats signés avant le 18 juin 2010, qui seraient prolongés entre cette date et le 31 décembre 2011, pendant la validité de ces prolongements.*

Dans les contrats de formation conclus avec des handicapés, les entreprises pourront appliquer la bonification précédente ou la réduction de 50% des cotisations patronales à la Sécurité Sociale.

Pour que les bonifications puissent être appliquées, il sera indispensable que les **nouvelles embauches ou transformations supposent une augmentation du personnel de l'entreprise.**

Les salariés employés sous cette modalité seront l'objectif prioritaire des actions de formation professionnelle pour l'emploi et d'autres mesures de politiques actives d'emploi.

Contrats pour la Formation

a) Contrat de Stage. Il pourra également être convenu **avec toute personne en possession d'une Certificat de Professionnalité**. L'obtention du diplôme ou du certificat de professionnalité doit s'être produit, au maximum, dans les **5 ans avant** l'embauche. Pour les travailleurs handicapés, la limite est de **7 ans**.

Aucune personne ne pourra être embauchée plus de 2 ans dans la même entreprise pour le même poste de travail en cas de différent diplôme ou différent certificat de professionnalité. Un contrat de stage ne pourra être conclu sur la base d'un certificat de professionnalité obtenu en conséquence d'un contrat pour la formation signé précédemment avec la même entreprise.

b) Contrat de Formation: *Il est permis de réaliser ce type de contrat avec les travailleurs de moins de 25 ans jusqu'au 31 décembre 2011.*

Il pourra être conclu avec des travailleurs ne disposant d'aucun diplôme **ou certificat de professionnalité** exigé pour réaliser un contrat de stage.

La formation théorique des travailleurs embauchés pour la formation sera flexibilisée et facilitée pour les employeurs, en particulier dans des entreprises ayant jusqu'à 50 salariés.

La qualification ou la compétence professionnelle acquise dans le cadre du contrat pour la formation fera l'objet d'un certificat. L'employé pourra ainsi solliciter à l'Administration Publique compétente de lui délivrer le certificat de professionnalité pertinent conformément aux dispositions établies dans la Loi Organique 5/2002.

Pendant la deuxième année du contrat, la rémunération sera celle fixée dans la

convention collective et ne pourra en aucun cas être inférieure au SMIC, quelle que soit la durée consacrée à la formation théorique.

À partir du 18 juin 2010, les travailleurs embauchés sous ce type de contrat ou prolongés auront la contingence de chômage couverte. Leur embauche donnera ainsi droit aux bonifications citées précédemment.

D. Les mesures pour améliorer l'intermédiation professionnelle :

Le nouveau cadre, qui a ses origines dans le Décret-Loi Royal 10/2010, régit les Agences de placement. Ce nouveau cadre n'entrera pas en vigueur tant que la réglementation de développement prévue dans la Septième Disposition Finale, paragraphe 3, dudit Décret-Loi Royal, n'est pas approuvée et ce pourquoi une période de 6 mois à compter de la publication de celui-ci a été établie.

Les Agences de Placement actuellement autorisées disposeront d'une période de 6 mois à compter de l'approbation de la norme de développement mentionnée dans le paragraphe précédent, pour s'adapter à la nouvelle réglementation, conformément aux préceptes fixés dans la Dixième Disposition Transitoire.

Services Publics de l'Emploi

Par Accord du Conseil des Ministres, le Gouvernement fut autorisé à **approuver un nouveau prolongement du Plan Extraordinaire de mesures d'orientation, de formation professionnelle et d'insertion sociale**, faisant référence à la mesure relative à l'embauche de **1500 conseillers d'orientation** pour renforcer le réseau des Bureau d'Emploi, jusqu'au 31 décembre 2012. Ce plan expirait en septembre 2011.

Les Agences de Placement (Modification et incorporation à la Loi 56/2003 du 16 décembre portant sur l'Emploi)

La nouveauté est que **l'activité destinée au remplacement des travailleurs** qui seraient mis en disponibilité dans des processus de restructuration d'entreprise, qui auraient été établis ou convenus avec les salariés ou leurs représentants dans les plans sociaux pertinents ou des programmes de remplacement, est également considérée comme intermédiation professionnelle.

L'Article 21 bis, qui reprend la définition des agences et des obligations de celles-ci sans préjudice des obligations prévues dans le chapitre de ce Décret-Loi Royal et des obligations spécifiques fixées réglementairement, est incorporé dans la Loi 56/2003.

Les Agences de Placement sont définies comme les **établissements publics ou privés, à but ou non lucratifs**, qui mènent à bien des activités d'intermédiation professionnelle, soit comme collaboratrices des Services Publics de l'Emploi, soit de façon autonome, mais en coordination avec ces derniers. Elles peuvent ainsi réaliser des actions associées à la recherche d'emploi, comme l'orientation et les informations professionnelles, ainsi que la sélection de personnel.

Les personnes physiques ou morales qui souhaitent agir comme des agences de placement devront obtenir l'autorisation du Service Public de l'Emploi compétent, qui sera unique et valable sur tout le territoire espagnol, conformément aux dispositions établies réglementairement.

Les agences de placement autorisées pourront être considérées des organismes collaborateurs des Services Publics de l'Emploi en signant une convention de collaboration avec ces derniers et avec la portée prévue dans les normes d'application de cette Loi et dans les conventions souscrites.

L'intermédiation réalisée par les agences de placement, indépendamment des Services Publics de l'Emploi, devra garantir aux travailleurs la gratuité de leur prestation de service. En aucun cas, elles ne pourront exiger une contrepartie pour les services rendus.

Concernant l'intermédiation que les Services Publics de l'Emploi et, le cas échéant, les organismes collaborateurs de ces derniers réaliseraient et l'exécution des programmes et des mesures de politiques actives d'emploi, les demandeurs d'emploi seront exclusivement les personnes inscrites comme telles dans ces Services Publics de l'Emploi.

Le paragraphe 2 de l'Article 16 du Texte refondu de la Loi sur le Statut des Travailleurs, approuvé par le Décret Royal Législatif 1/1995 du 24 mars, est modifié dans le sens où les Services Publics de l'Emploi pourront autoriser, dans les conditions fixées dans la Loi 56/2003 du 16 décembre sur l'Emploi, l'existence d'agences de placement publiques ou privées.

La nouveauté réside dans la suppression de l'interdiction de l'existence d'agences de placement à but lucratif que reprenait l'Article 16.2 cité et un renvoi est fait à la nouvelle réglementation établie dans la Loi 56/2003 du 16 décembre sur l'Emploi. La réglementation de la Sécurité Sociale, des Infractions et des Sanctions dans l'Ordre Social s'adapte au nouveau cadre des Agences de Placement.

3. Données statistiques

En 2007, l'économie espagnole continuait sur le chemin de la croissance économique et de l'emploi entamé en 2000 en présentant des taux de croissance de 3,6% et de 2,8% respectivement dans le PIB et dans l'emploi. En 2007, les variations ont été toutefois inférieures à celles de l'année précédente, à savoir, un changement de tendance dans la situation économique du pays s'était produit. Une période de crise commence alors, dans laquelle elle est encore immergée.

Comme l'indiquent les données du **Tableau 1**, en 2010, aussi bien le PIB que l'emploi ont eu une variation négative, de 0,1% et de 2,4% respectivement, qui entraîna une productivité du travail élevée, 2,3%, qui est la seule variable positive de l'année. Pour 2011, selon les données du premier trimestre, tandis que la croissance économique atteint déjà un pourcentage positif, 0,8%, l'emploi demeure négatif, 1,4%.

En 2011, selon les prévisions macroéconomiques du Ministère de l'Économie et des Finances¹, le PIB augmentera de 1,3% et l'emploi de 0,2%.

Selon les données du **Tableau 2** relatif aux *principales variables du marché du travail dans son ensemble*, en 2010, les actifs étaient plus de 23 millions de personnes, les occupés presque 18,5 millions, dont plus de 83,4% étaient des salariés (15,3 millions) et les chômeurs dépassaient les 4,6 millions de personnes. Entre 2007 et 2010, seule la

¹ Réalisées le 6 avril 2011.

population active et les chômeurs ont augmenté ; la première de presque 900.00 personnes, soit 4%, et la deuxième de presque 2,8 millions, soit 152,6%. L'emploi a chuté de presque 1,9 millions de personnes, soit 9,3%, et les salariés de 1,4 millions, soit 8,4%.

Les *taux*, quant à eux, ils ont atteints en 2010 les pourcentages suivants : le taux d'activité, pour le groupe des 16 à 64 ans, était de 74,4%, le taux d'emploi, pour le même groupe d'âge, de 59,4% et celui du chômage de 20%. Dans la période analysée, 2007-2010, les variations ont été les suivantes : pendant que le taux d'activité augmentait de presque 1,8 points (de 72,6% à 74,4%), celui de l'emploi baissait de plus de 7 points (de 66,6% à 59,4%) et celui du chômage augmentait de presque 12 points, de 8,3 % à 20%, variation la plus élevée.

Les autres taux intéressants sont : le taux de travail temporaire qui a une bonne tendance, car il baisse de presque 6,8 points, en passant de 31,7% à 24,9% et le taux des travailleurs à temps partiel qui, malgré la crise, augmente seulement de 1,9 points pour se situer en 2010 à environ 14%.

L'*affiliation* à la Sécurité Sociale en 2010 se situait à environ 17,6 millions, chiffre qui représente une baisse de presque 1,6 millions par rapport à 2007, soit 8,2%.

Concernant les contrats signés, en 2010, ils ont atteint un chiffre supérieur à 14,4 millions, dont seulement 8,5% étaient à durée indéterminée et les autres, soit 91,5%, des CDD, tandis qu'en 2007, ces proportions étaient d'environ 12% et de 88 respectivement.

Alors que la baisse dans l'ensemble des contrats conclus était d'environ 22,6%, dans les CDI elle fut de 44,7% contre 19,6% pour les CDD.

Selon les données de l'Enquête de la Population Active, réalisée par l'Institut National des Statistiques, l'évolution du marché du travail **entre 2007 et 2010**, selon diverses variables, fut la suivante :

Selon les données du **Tableau 3**, la population active, qui a augmenté de 900.000 personnes, soit 4,1%, possède les caractéristiques suivantes entre 2007 et 2010.

- *Par tranche d'âge* : la plus grande variation en valeurs absolues fut celle des 30 à 54 ans: ils ont augmenté d'environ 1,3 millions, soit 9%, tandis qu'en valeurs relatives, ce fut la tranche des 55 à 64 ans, qui avec une augmentation inférieure à 300 personnes, supposa 12,9%. La forte baisse des moins de 30 ans attire l'attention, car ils ont diminué d'environ 675.000 personnes. Cette baisse est plus intense chez les plus jeunes, âgés de 16 à 24 ans, plus de 386.000, soit 15,9%, que chez les 25-29 ans, 288.000, soit 9,2%.
- *Par sexe* : presque la totalité de l'augmentation des actifs a été absorbée par les femmes avec 882.300, soit 98% de l'augmentation des actifs. La hausse des femmes actives fut de 9,4%, tandis qu'elle fut de 0,1% chez les hommes, environ 16.700 personnes. Chez les hommes, les jeunes ont chuté, de plus de 470.000, ainsi que les seniors, tandis que chez les femmes, elles ont toutes augmenté, excepté les jeunes.
- *Par niveau de formation* : les diplômés supérieurs ont été ceux qui ont connu la plus grande incorporation, plus de 580.000, soit 8,4% ; ils sont suivis, mais de très loin, par les actifs ayant un enseignement secondaire 2e étape qui eux sont suivis de près par ceux de 1re étape. Ceux qui ont une éducation primaire expérimentent une situation contraire et baissent de plus de 140.000 personnes, soit 4,1%.
- Le taux d'activité pour les 16 à 64 ans se situait en 2010 à 74,4%, soit presque 2 points de plus qu'en 2007. Néanmoins, parmi les jeunes, il faut souligner la baisse du taux d'activité chez les 16 à 24 ans de plus de 5,5 points, tandis que le taux augmente chez les adultes de 25 à 64 ans d'environ 2,7 points.

La *population occupée* a subi une baisse de 1,9 millions de personnes, soit 9,3%, entre 2007 et 2010, selon les données du **Tableau 4**. Les caractéristiques les plus importantes de ce fléchissement sont :

- *Par tranche d'âge* : la tranche ayant connu la plus forte diminution fut celle des 16 à 24 ans, avec environ 800.000 personnes, soit 40%, suivi des 25 à 29 ans, avec près de 720.000 personnes, soit 25,2% et, enfin, les 30 à 54 ans, avec 456.000 personnes, soit 3,4%. Seuls les occupés âgés de 55 ans et plus ont augmenté, avec 71.700 personnes de plus.
- *Par sexe* : presque l'ensemble de l'emploi perdu, 90%, était occupé par des hommes (1,7 millions) et le reste, par des femmes. Chez les hommes, le groupe ayant la plus forte perte d'emploi était celui des 30 à 54 ans, plus de 622.000, environ 37% du total ; les autres, plus de 1 million, étaient occupés, presque dans leur totalité, par les jeunes. Toutes les tranches d'âge des hommes ont perdu des emplois, tandis que chez les femmes, seules les jeunes, les moins de 30 ans et, plus intensément, les 16 à 24 ans avec plus de 270.000 emplois perdus, soit 32,4%.
- *Par niveau de formation* : plus de 40% des travailleurs qui ont perdu un emploi avaient des études primaires et 60% avaient une éducation secondaire. L'occupation des diplômés supérieurs a augmenté, bien que légèrement.
- *Taux d'emploi* : le taux général d'emploi pour les 16 à 64 ans a baissé de 7,20 points, passant de 66,6% en 2007 à 59,4% en 2010. Celui des jeunes âgés de 16 à 24 ans, quant à lui, a chuté de plus de 15,5 points, en passant de 42,9% à 27,4%, soit 15,52 points.

Le taux d'emploi des adultes âgés de 25 à 64 ans a diminué de 6,2 points, passant de 70,85% à 64,65%, dans la période analysée.

- *L'emploi par secteur* : L'occupation a diminué dans tous les secteurs économiques en 2007. Néanmoins, le secteur de la construction fut celui qui a enregistré la plus forte destruction d'emplois, plus de 1.046.000 emplois, soit 38,8% du total ; il est suivi du secteur industriel, avec plus de 651.000 emplois, soit 20% ; puis, du secteur agricole, avec plus de 132.000, soit 14,3% et, enfin, du secteur des services, avec presque 70.000 emplois, soit 0,5%.

Si le total des postes de travail détruits est décomposé par secteur économique, le résultat est le suivant : 55,1% proviennent de la construction, 34,1% de l'industrie, 7,2% de l'agriculture et 3,6% des services.

Concernant **les perspectives d'emploi des différents secteurs**, selon les données de l'Enquête de la Population Active (EPA), **l'évolution de l'emploi**, par secteur économique, ces dernières années, fut la suivante :

- Le secteur de la **construction** a enregistré des variations interannuelles positives jusqu'à 2007, soit 6,1%, et négatives depuis 2008, tendance dans laquelle il se trouve encore : en 2008, 10,9%, en 2009, 23%, en 2010, 12,6% et, au premier trimestre 2011, la variation interannuelle, également négative, fut de 10,2%.
- Le secteur **industriel**, également avec des variations interannuelles négatives depuis 2007, situation dans laquelle il se trouve toujours: en 2007, 0,9%, en 2008, 1,1%, en 2009, 13,3%, en 2010, 5,9% et, au premier trimestre 2011, -2,3%.
- Le secteur **agricole** est l'unique secteur qui présente une tendance interannuelle négative depuis 2000 en alternant, seulement dans deux années, des variations positives, mais à très faible montant. L'évolution depuis le début de la crise est la suivante : en 2007, -2%, en 2008, -5%, en 2009, -4%, en 2010, 0,9% et au premier trimestre 2011, -6,2%.

- Le secteur **des services**, quant à lui, enregistre les variations suivantes : en 2007, 1% ; en 2008, 2,1% ; en 2009, -2,5% (première variation interannuelle négative) ; en 2010, 0,3%. Au premier trimestre 2011, elle enregistre une variation positive de 0,3%.

Les Salariés:

- Les **salariés** ont été les principaux concernés par la crise. Le nombre des salariés qui ont perdu leur emploi fut de plus 1,4 millions, soit 8,4% des salariés de 2007.

L'**emploi salarié à plein temps** a chuté de plus de 10%, soit plus de 1,5 millions de travailleurs, tandis que l'emploi à temps partiel a augmenté d'environ 118.000, soit 5,8%.

Presque la totalité des emplois anéantis était temporaire, près de 1,5 millions, soit 28%, car l'emploi à durée indéterminée a légèrement augmenté, hausse de 70.000 personnes, soit 0,6%.

En conséquence, le taux de partialité augmenta d'environ 2 points, passant de 12,7 à 13,9%, tandis que le taux de travail temporaire a diminué, en passant de 31,7 à 24,9%.

Enfin, comme l'indique le **Tableau 5**, la population au chômage fut la variable qui a connu la plus grande variation, car elle enregistre une augmentation d'environ 2,8 millions, soit 152,6% par rapport à 2007.

- *Par tranche d'âge* : Celle qui a la plus forte croissance de chômage fut celle des 30 à 54 ans, avec plus de 1,7 millions, soit 178,4% ; elle est suivie, par ordre d'importance, des 25 à 29 ans, avec 431.000, soit 150%, puis des 16 à 24 ans, avec environ 410.000, soit 92,5%.
- *Par sexe*: Les hommes se sont accaparés plus de 61% de la croissance du chômage, 1,7 millions, soit 210,3%, et le reste, presque 1,1 millions, soit 106,5%, sont les femmes. Pour les deux sexes, la tranche d'âge qui a connu la plus forte augmentation de chômage est celle des 30 à 54 ans : plus de 1 million chez les hommes et plus de 700.000 chez les femmes.
- *Par niveau de formation* : Les chômeurs avec un enseignement secondaire de 1^{re} et 2^e étape ont été ceux qui ont le plus augmenté, près de 1,7 millions. Ils sont suivis de ceux qui possèdent une éducation primaire avec plus de 600.000 et, enfin les diplômés supérieurs avec près de 500.000.
- *Taux de chômage*: le taux général de chômage est passé de 8,3% à plus de 20%, à savoir, une augmentation de 11,8 points.

Par tranche d'âge :

- Le taux de chômage des jeunes de 16 à 24 ans a augmenté, en passant de 18,2% à 41,6%, soit 23,4 points, et celui des plus de 25 ans, en passant de 7% à 10,9%, soit 3,9 points.

Les chômeurs de longue durée ont augmenté de 1.535.300, soit 353%, et en 2010, ils ont atteint le nombre de 1.970,200.

- En 2010, le taux des chômeurs de longue durée se situait à 8,53%, pourcentage supérieur à celui de 2007 (moins de 2%) de 6,57 points.
- En conséquence, la part des chômeurs de longue durée sur le chômage total est, en 2010, de 42,5% contre 23,7 en 2007.

Le chômage par secteur :

- Dans la période analysée, la plus grande variation que s'est produite dans le chômage fut dans les « non classables », avec plus de 1,5 millions et une croissance de 213,6%.
- Par secteur, le secteur des services est celui qui a le plus augmenté en valeurs absolues, avec plus de 722.000 (soit 101%), suivi du secteur de la construction, avec presque 324.000 (soit 176,6%) et, plus faiblement, l'industrie et l'agriculture avec environ 120.000 et 126.000, respectivement, soit des croissances de 92% et de 126%.

Les contrats de travail enregistrés en 2010

Selon les données du **Tableau 6**, le nombre de contrats de travail enregistrés en 2010 était de 14.417.150 qui représente une hausse des contrats de 395 313, soit 2,82% de plus qu'en 2009. Toutefois, concernant l'embauche à durée indéterminée en 2010, 1.228.214 contrats ont été conclus, soit une diminution de 84 200 et donc une baisse de 6,4% par rapport à 2009. En ce qui concerne les contrats temporaires, près de 13,2 millions ont été conclus, environ 480 000 de plus qu'en 2009, soit une croissance de 3,8%. Les contrats d'encouragement à l'embauche à durée indéterminée en 2010 étaient de 438.282, chiffre en baisse de 60 450 contrats par rapport à 2009.

Enfin, la dépense en politiques du marché du travail dans la période 2007-2010, selon les données du **Tableau 7**, évolue à la hausse, au moins en ce qui concerne les politiques passives, aussi bien en relation avec le PIB que dans la répartition dans les politiques de marché du travail. Ainsi, la part du PIB destiné aux politiques passives, était en 2007, de 1,44% et en 2009, dernière année concernant laquelle des données ont été obtenues, de 3%. Le pourcentage du PIB destiné au paiement des politiques passives a donc doublé dans cette période.

La répartition du montant destiné aux politiques du marché du travail a donc légèrement été modifiée dans cette période, en augmentant le montant qui correspond aux politiques passives par rapport au montant destiné aux politiques actives. Cette répartition est passée de 66,8% en 2007 à 79,1% en 2009 contre une baisse dans les politiques actives, passant de 33,2% à 20,9%, dans la même période. Tout cela est la conséquence de la forte augmentation du chômage.

Tableau 1.- Variations annuelles en % (Moyennes annuelles de chaque année)

	2007	2008	2009	2010	2011 ¹
PIB	3,6	0,9	-3,7	-0,1	0,8
Emploi*	2,8	-0,6	-6,6	-2,4	-1,4
Productivité apparente du travail	0,7	1,4	3,1	2,3	2,2
Coût du Travail Unitaire nominal	2,9	4,6	1,0	-1,5	-1,2
IPC	2,8	4,1	-0,3	1,8	3,8(**)

(1) Données 1er Trimestre

(*) Postes de travail équivalents à plein temps

(**) Donnée relative au mois d'avril

Source : INE. Comptabilité Nationale ; Niveau Qualité et Conditions de Vie.

Estadist/Coyuntura/1.1.PIB-EMPLEO

TABLEAU 2.- ÉVOLUTION DES PRINCIPALES VARIABLES DU MARCHÉ DU TRAVAIL : 2007-2010
(Moyennes annuels de chaque année)

	2007	2008	2009	2010	Variations 2010/2009		Variations 2010/2007	
					Absolues	%	Absolues	%
ACTIFS	22.189,9	22.848,3	23.037,5	23.088,9	51,4	0,22	899,0	4,05
OCCUPÉS	20.356,0	20.257,6	18.888,0	18.456,5	-431,4	-2,28	-1.899,5	-9,33
SALRIÉS	16.760,1	16.681,2	15.680,7	15.346,8	-333,9	-2,13	-1.413,3	-8,43
CHÔMEURS	1.833,9	2.590,6	4.149,5	4.632,4	482,9	11,64	2.798,5	152,60
TAUX D'ACTIVITÉ (16-64 ANS)	72,61	73,68	74,03	74,39	0,35	---	1,78	---
TAUX D'EMPLOI (16-64 ANS)	66,57	65,28	60,62	59,37	-1,25	---	-7,20	---
TAUX DE TEMPORALITÉ	31,66	29,26	25,40	24,91	-0,48	---	-6,75	---
TAUX DE TEMPS PARTIEL	12,07	12,33	13,34	13,95	0,61	---	1,88	---
TAUX DE CHÔMAGE	8,26	11,34	18,01	20,06	2,05	---	11,80	---
AFFILIÉS À LA SÉC. SOCIALE	19.152,3	19.005,6	17.916,8	17.581,9	-334,9	-1,87	-1.570,5	-8,20
TOTAL CONTRATS	18.622.108	16.601.237	14.021.837	14.417.150	395.313	2,82	-4.204.958	-22,58
-CDI	2.220.384	1.902.605	1.312.414	1.228.214	-84.200	-6,42	-992.170	-44,68
-CDD	16.401.724	14.698.632	12.709.423	13.188.936	479.513	3,77	-3.212.788	-19,59
-Taux d'embauche en CDD	88,08	88,54	90,64	91,48	0,8	---	3,4	---

SOURCE: INE, MTAS, SPEE.

TABLEAU 3.- LES PRINCIPALES VARIABLES DU MARCHÉ DU TRAVAIL : ACTIVITÉ

	Moyennes annuelles				VARIATIONS			
	2007	2008	2009	2010	2010/2009		2010/2007	
					Absolues	%	Absolues	%
Les deux sexes	22.189,9	22.848,3	23.037,5	23.088,9	51,4	0,2	899,0	4,1
De 16 à 24 ans	2.434,0	2.408,0	2.223,2	2.047,6	-175,6	-7,9	-386,4	-15,9
De 25 à 29 ans	3.139,7	3.108,5	2.992,4	2.851,5	-141,0	-4,7	-288,2	-9,2
De 30 à 54 ans	14.209,8	14.777,5	15.181,0	15.482,5	301,5	2,0	1.272,7	9,0
De 55 à 64 ans	2.259,5	2.395,5	2.484,5	2.551,1	66,6	2,7	291,6	12,9
+ de 65 ans	146,9	158,8	156,4	156,2	-0,2	-0,1	9,3	6,3
Hommes	12.802,5	13.031,7	12.938,5	12.819,2	-119,3	-0,9	16,7	0,1
De 16 à 24 ans	1.361,6	1.330,7	1.220,9	1.107,7	-113,2	-9,3	-253,9	-18,6
De 25 à 29 ans	1.708,6	1.666,6	1.590,3	1.490,9	-99,5	-6,3	-217,7	-12,7
De 30 à 54 ans	8.170,6	8.397,0	8.496,2	8.575,4	79,2	0,9	404,7	5,0
De 55 à 64 ans	1.461,3	1.539,1	1.536,8	1.556,0	19,2	1,2	94,7	6,5
+ de 65 ans	100,4	98,3	94,3	89,3	-5,0	-5,3	-11,1	-11,0
Femmes	9.387,4	9.816,5	10.099,0	10.269,7	170,7	1,7	882,3	9,4
De 16 à 24 ans	1.072,4	1.077,3	1.002,3	939,9	-62,4	-6,2	-132,5	-12,4
De 25 à 29 ans	1.431,1	1.441,9	1.402,1	1.360,6	-41,5	-3,0	-70,5	-4,9
De 30 à 54 ans	6.039,2	6.380,5	6.684,8	6.907,1	222,3	3,3	867,9	14,4
De 55 à 64 ans	798,3	856,4	947,7	995,1	47,4	5,0	196,8	24,7
+ de 65 ans	46,4	60,5	62,1	67,0	4,9	7,9	20,7	44,6
PAR ÉTUDES								
Analphabètes	83,0	107,9	107,7	110,3	2,7	2,5	27,4	33,0
Enseignement Primaire	3.420,1	3.496,6	3.404,4	3.279,4	-124,9	-3,7	-140,6	-4,1
Enseignement Secondaire. Première étape et formation et insertion professionnelle correspondante	6.308,4	6.497,1	6.583,9	6.529,7	-54,1	-0,8	221,3	3,5
Enseignement Secondaire. Deuxième étape et Formation et insertion professionnelle correspondante	5.298,1	5.477,1	5.531,5	5.523,6	-7,9	-0,1	225,5	4,3
Formation et insertion professionnelle avec diplôme secondaire (2 ^{ème} étape)	16,8	15,8	12,2	8,6	-3,6	-29,6	-8,2	-48,8
Enseignement supérieur, excepté doctorat	6.911,6	7.082,7	7.246,8	7.492,6	245,8	3,4	581,1	8,4
Doctorat	152,1	172,6	151,1	144,6	-6,5	-4,3	-7,4	-4,9
TAUX D'ACTIVITÉ 16 à 64 ans	72,61	73,68	74,03	74,39	0,35	---	1,78	---
Jeunes de 16 à 24	52,43	52,46	49,52	46,89	-2,63	---	-5,54	---
Adultes de 25 à 64	76,25	77,40	78,20	78,93	0,73	---	2,68	---

SOURCE: INE

TABLEAU 4.- LES PRINCIPALES VARIABLES DU MARCHÉ DU TRAVAIL : OCCUPÉS

	Moyennes annuelles				VARIATIONS			
	2007	2008	2009	2010	2010/2009		2010/2007	
					Absolues	%	Absolues	%
Les deux sexes	20.356,0	20.257,6	18.888,0	18.456,5	-431,4	-2,3	-1.899,5	-9,3
De 16 à 24 ans	1.991,3	1.815,0	1.381,7	1.195,6	-186,2	-13,5	-795,8	-40,0
De 25 à 29 ans	2.852,3	2.685,6	2.330,5	2.132,9	-197,6	-8,5	-719,4	-25,2
De 30 à 54 ans	13.240,8	13.381,9	12.839,1	12.784,9	-54,3	-0,4	-456,0	-3,4
De 55 à 64 ans	2.126,8	2.220,2	2.184,7	2.190,7	6,0	0,3	63,9	3,0
+ de 65 ans	144,7	154,9	152,0	152,5	0,5	0,4	7,8	5,4
Hommes	11.987,3	11.720,7	10.646,4	10.289,9	-356,5	-3,3	-1.697,3	-14,2
De 16 à 24 ans	1.154,1	1.015,2	743,8	629,5	-114,3	-15,4	-524,6	-45,5
De 25 à 29 ans	1.578,5	1.441,9	1.215,0	1.098,4	-116,6	-9,6	-480,1	-30,4
De 30 à 54 ans	7.765,3	7.726,4	7.232,8	7.142,8	-90,0	-1,2	-622,5	-8,0
De 55 à 64 ans	1.390,0	1.440,4	1.363,4	1.332,9	-30,5	-2,2	-57,1	-4,1
+ de 65 ans	99,4	96,9	91,5	86,3	-5,2	-5,7	-13,1	-13,1
Femmes	8.368,8	8.537,0	8.241,6	8.166,6	-75,0	-0,9	-202,2	-2,4
De 16 à 24 ans	837,2	799,8	637,9	566,1	-71,8	-11,3	-271,1	-32,4
De 25 à 29 ans	1.273,8	1.243,8	1.115,6	1.034,5	-81,0	-7,3	-239,3	-18,8
De 30 à 54 ans	5.475,6	5.655,6	5.606,3	5.642,1	35,8	0,6	166,5	3,0
De 55 à 64 ans	736,8	780,0	821,3	857,9	36,6	4,5	121,0	16,4
+ de 65 ans	45,4	57,9	60,4	66,0	5,6	9,3	20,6	45,4
PAR ÉTUDES								
Analphabètes	61,9	75,4	60,5	61,4	0,9	1,5	-0,6	-0,9
Enseignement Primaire	3.057,2	2.913,6	2.519,9	2.303,1	-216,9	-8,6	-754,1	-24,7
Enseignement Secondaire. Première étape et formation et insertion professionnelle correspondante	5.666,1	5.567,2	5.037,6	4.851,4	-186,2	-3,7	-814,7	-14,4
Enseignement Secondaire. Deuxième étape et Formation et insertion professionnelle correspondante	4.867,0	4.893,4	4.580,2	4.456,7	-123,5	-2,7	-410,3	-8,4
Formation et insertion professionnelle avec diplôme secondaire (2 ^{ème} étape)	14,4	13,8	10,0	6,5	-3,5	-34,8	-7,9	-54,9
Enseignement supérieur, excepté doctorat	6.541,6	6.625,0	6.532,4	6.636,9	104,5	1,6	95,3	1,5
Doctorat	147,9	169,2	147,5	140,7	-6,8	-4,6	-7,3	-4,9
TAUX D'EMPLOI 16 à 64 ans	66,57	65,28	60,62	59,37	-1,25	-	-7,20	-
Jeunes de 16 à 24	42,90	39,54	30,77	27,38	-3,39	-	-15,52	-
Adultes de 25 à 64	70,85	69,80	65,69	64,65	-1,04	-	-6,19	-
PAR SECTEUR								
	CNAE-93		CNAE-09					
Agriculture	925,5	818,9	786,1	793,0	6,9	0,9	-132,6	-14,3
Industrie	3.261,8	3.198,9	2.775,0	2.610,5	-164,5	-5,9	-651,3	-20,0
Construction	2.697,4	2.453,4	1.888,3	1.650,8	-237,5	-12,6	-1.046,5	-38,8
Services	13.471,3	13.786,4	13.438,7	13.402,2	-36,5	-0,3	-69,2	-0,5
TOTAL SALARIÉS	16.760,1	16.681,2	15.680,7	15.346,8	-333,9	-2,1	-1.413,3	-8,4
Type de journée								
À plein temps	14.737,1	14.625,1	13.589,1	13.205,6	-383,5	-2,8	-1.531,5	-10,4
À temps partiel	2.023,0	2.056,1	2.091,6	2.141,3	49,7	2,4	118,3	5,8
Type de contrat								
CDI	11.453,2	11.800,7	11.698,3	11.523,6	-174,7	-1,5	70,4	0,6
CDD	5.306,9	4.880,5	3.982,4	3.823,2	-159,2	-4,0	-1.483,7	-28,0
TAUX DE PARTIALITÉ	12,7	12,33	13,34	13,95	0,61	-	1,88	-
TAUX DE TEMPORALITÉ	31,67	29,25	25,40	24,91	-0,49	-	-6,76	-

SOURCE: INE
ESTADIST\EPA\PRIN-VAR-MER-TRA

TABLEAU 5.- LES PRINCIPALES VARIABLES DU MARCHÉ DU TRAVAIL : CHÔMEURS

	Moyennes annuelles				VARIATIONS			
	2007	2008	2009	2010	2010/2009		2010/2007	
					Absolues	%	Absolues	%
Les deux sexes	1.833,9	2.590,6	4.149,5	4.632,4	482,9	11,6	2.798,5	152,6
De 16 à 24 ans	442,7	593,0	841,5	852,0	10,6	1,3	409,3	92,5
De 25 à 29 ans	287,4	422,8	661,9	718,6	56,7	8,6	431,2	150,0
De 30 à 54 ans	968,9	1.395,6	2.341,9	2.697,6	355,7	15,2	1.728,7	178,4
De 55 à 64 ans	132,7	175,3	299,9	360,3	60,5	20,2	227,6	171,5
+ de 65 ans	2,2	3,9	4,4	3,9	-0,6	-12,4	1,7	76,1
Hommes	815,2	1.311,0	2.292,1	2.529,3	237,2	10,3	1.714,1	210,3
De 16 à 24 ans	207,5	315,5	477,1	478,2	1,1	0,2	270,7	130,4
De 25 à 29 ans	130,1	224,7	375,3	392,4	17,2	4,6	262,4	201,7
De 30 à 54 ans	405,3	670,7	1.263,4	1.432,6	169,2	13,4	1.027,3	253,5
De 55 à 64 ans	71,3	98,8	173,4	223,1	49,7	28,6	151,8	213,0
+ de 65 ans	1,1	1,3	2,9	2,9	0,1	2,6	1,9	174,4
Femmes	1.018,7	1.279,6	1.857,5	2.103,1	245,7	13,2	1.084,5	106,5
De 16 à 24 ans	235,3	277,6	364,4	373,8	9,4	2,6	138,5	58,9
De 25 à 29 ans	157,3	198,1	286,6	326,1	39,5	13,8	168,8	107,3
De 30 à 54 ans	563,6	724,9	1.078,5	1.265,1	186,6	17,3	701,5	124,5
De 55 à 64 ans	61,5	76,5	126,4	137,3	10,9	8,6	75,8	123,4
+ de 65 ans	1,0	2,6	1,6	0,8	-0,8	-47,6	-0,1	-15,4
PAR ÉTUDES								
Analphabètes	21,0	32,5	47,2	49,0	1,8	3,7	28,0	132,9
Enseignement Primaire	362,9	583,0	884,4	976,4	91,9	10,4	613,5	169,1
Enseignement Secondaire. Première étape et formation et insertion professionnelle correspondante	642,4	929,9	1.546,3	1.678,4	132,1	8,5	1.036,0	161,3
Enseignement Secondaire. Deuxième étape et Formation et insertion professionnelle correspondante	431,2	583,7	951,4	1.067,0	115,6	12,2	635,8	147,5
Formation et insertion professionnelle avec diplôme secondaire (2 ^{ème} étape)	2,4	2,1	2,2	2,1	-0,1	-5,7	-0,3	-11,7
Enseignement supérieur, excepté doctorat	370,0	456,2	714,5	855,7	141,3	19,8	485,8	131,3
Doctorat	4,1	3,3	3,7	4,0	0,3	8,2	-0,2	-4,2
TAUX DE CHÔMAGE	8,26	11,33	18,01	20,06	2,05	-	11,80	-
Jeunes de 16 à 24	18,19	24,64	37,87	41,63	3,76	-	23,44	-
Adultes de + 25 ans	7,04	9,76	15,89	17,97	2,07	-	10,92	-
TOTAL CLD	434,9	552,1	1.181,7	1.970,2	788,5	66,7	1.535,3	353,0
TAUX DE CLD	1,96	2,41	5,13	8,53	3,40	-	6,57	-
%CLD / Chômage total	23,72	21,34	28,37	42,52	14,15	-	18,80	-
PAR SECTEUR								
	CNAE-93		CNAE-09					
Agriculture	96,9	132,3	193,3	218,9	25,7	13,3	122,0	126,0
Industrie	135,9	211,6	363,7	261,6	-102,1	-28,1	125,8	92,5
Construction	183,4	424,4	670,6	507,3	-163,2	-24,3	323,9	176,6
Services	713,7	955,0	1.432,8	1.435,9	3,1	0,2	722,2	101,2
Non classables	704,3	867,3	1.489,2	2.208,7	719,5	48,3	1.504,3	213,6

SOURCE: INE

ESTADIST\EPA\PRIN-VAR-MER-TRA

TABLEAU 6.- CONTRATS ENREGISTRÉS SELON LE SEX, DURÉE, TYPE DE JOURNÉE ET MODALITÉ DE TRAVAIL

	Données cumulées de janvier à décembre						Répartition en pourcentage						Variation 2010/2009						
	2009			2010			2009			2010			Absolue			%			
	LES DEUX SEXES	HOMMES	FEMMES	LES DEUX SEXES	HOMMES	FEMMES	LES DEUX SEXES	HOMMES	FEMMES	LES DEUX SEXES	HOMMES	FEMMES	LES DEUX SEXES	HOMMES	FEMMES	LES DEUX SEXES	HOMMES	FEMMES	
TOTAL CONTRATS	14.021.837	7.435.275	6.586.562	14.417.150	7.812.739	6.604.411							395.313	377.464	17.849	2,8	5,1	0,3	
CDI	1.312.414	696.050	616.364	1.228.214	666.491	561.723	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	-84.200	-29.559	-54.641	-6,4	-4,2	-8,9	
À PLEIN TEMPS	859.629	519.695	339.934	777.266	484.966	292.300	65,50	74,66	55,15	63,28	72,76	52,04	-82.363	-34.729	-47.634	-9,6	-6,7	-14,0	
Ordinaires	360.897	222.978	137.919	338.984	216.283	122.701	27,50	32,03	21,84	27,60	32,45	21,84	-21.913	-6.695	-15.218	-6,1	-3,0	-11,0	
Développement Cont. stable	498.732	296.717	202.015	438.282	268.683	169.599	38,00	42,63	32,78	35,68	40,31	30,19	-60.450	-28.034	-32.416	-12,1	-9,4	-16,0	
Initiaux	118.543	68.118	50.425	100.489	59.590	40.899	9,03	9,79	8,18	8,18	8,94	7,28	-18.054	-8.528	-9.526	-15,2	-12,5	-18,9	
Jeunes <30 ans	60.294	31.411	28.883	44.282	23.638	20.644	4,59	4,51	4,69	3,61	3,55	3,68	-16.012	-7.773	-8.239	-26,6	-24,7	-28,5	
Adultes + 45 ans	39.433	25.588	13.845	31.410	20.960	10.450	3,00	3,68	2,25	2,56	3,14	1,86	-8.023	-4.628	-3.395	-20,3	-18,1	-24,5	
Chômeur inscr. + de 6 mois	9.471	6.173	3.298	6.573	4.391	2.182	0,72	0,89	0,54	0,54	0,66	0,39	-2.898	-1.782	-1.116	-30,6	-28,9	-33,8	
Chômeur inscr. + 3 mois	-	-	-	6.503	3.846	2.657	-	-	-	0,53	0,58	0,47	-	-	-	-	-	-	-
Chôm. CDD. 2 dern. années	-	-	-	1.513	880	633	-	-	-	0,12	0,13	0,11	-	-	-	-	-	-	-
Chôm. CDI.Fini 2 dern. années	-	-	-	1.659	1.091	568	-	-	-	0,14	0,16	0,10	-	-	-	-	-	-	-
Fem. Sous-représentées	2.041	0	2.041	1.395	0	1.395	0,16	0,00	0,33	0,11	0,00	0,25	-646	0	-646	-31,7	0,0	-31,7	
Handicapés	6.194	4.179	2.015	6.218	4.132	2.086	0,47	0,60	0,33	0,51	0,62	0,37	24	-47	71	0,4	-1,1	3,5	
Autres	1.110	767	343	936	652	284	0,08	0,11	0,06	0,08	0,10	0,05	-174	-59	-115	-15,7	-15,0	-17,2	
Conv. En CDI	380.189	228.599	151.590	337.793	209.093	128.700	28,97	32,84	24,59	27,50	31,37	22,91	-42.396	-19.506	-22.890	-11,2	-8,5	-15,1	
À TEMPS PARTIEL	452.785	176.355	276.430	450.948	181.525	269.423	34,50	25,34	44,85	36,72	27,24	47,96	-1.837	5.170	-7.007	-0,4	2,9	-2,5	
Ordinaires	241.907	104.089	137.818	240.949	107.270	133.679	18,43	14,95	22,36	19,62	16,09	23,80	-958	3.181	-4.139	-0,4	3,1	-3,0	
Développement Cont. stable	210.878	127.266	138.612	209.999	74.255	135.744	16,07	10,38	22,49	17,10	11,14	24,17	1.989	-2.868	-0,4	2,8	-2,1		
Initiaux	70.640	25.338	45.302	58.354	21.269	37.085	5,38	3,64	7,35	4,75	3,19	6,60	-12.286	-4.069	-8.217	-17,4	-16,1	-18,1	
Jeunes <30 ans	44.795	18.043	26.752	32.951	13.363	19.588	3,41	2,59	4,34	2,68	2,00	3,49	-11.844	-4.680	-7.164	-26,4	-25,9	-26,8	
Adultes + 45 ans	17.167	4.901	12.266	14.345	4.467	9.878	1,31	0,70	1,99	1,17	0,67	1,76	-2.822	-434	-2.388	-16,4	-8,9	-19,5	
Chômeur inscr. + de 6 mois	3.789	1.067	2.722	2.314	765	1.549	0,29	0,15	0,44	0,19	0,11	0,28	-1.475	-302	-1.173	-38,9	-28,3	-43,1	
Chômeur inscr. + 3 mois	-	-	-	2.489	715	1.774	-	-	-	0,20	0,11	0,32	-	-	-	-	-	-	-
Chôm. CDD. 2 dern. années	-	-	-	1.309	355	954	-	-	-	0,11	0,05	0,17	-	-	-	-	-	-	-
Chôm. CDI.Fini 2 dern. années	-	-	-	380	109	271	-	-	-	0,03	0,02	0,05	-	-	-	-	-	-	-
Fem. Sous-représentées	1.903	0	1.903	1.146	0	1.146	0,14	0,00	0,31	0,09	0,00	0,20	-757	0	-757	-39,8	0,0	-39,8	
Handicapés	2.380	1.078	1.302	2.592	1.137	1.455	0,18	0,15	0,21	0,21	0,17	0,26	212	59	153	8,9	5,5	11,8	
Autres	606	249	357	828	358	470	0,05	0,04	0,06	0,07	0,05	0,08	222	109	113	36,6	43,8	31,7	
Conv. En CDI	140.238	46.928	93.310	151.645	52.986	98.659	10,69	6,74	15,14	12,35	7,95	17,56	11.407	6.058	5.349	8,1	12,9	5,7	
CDD	12.709.423	6.739.225	5.970.198	13.188.936	7.146.248	6.042.688	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	479.513	407.023	72.490	3,8	6,0	1,2	
À PLEIN TEMPS	93209.295	5.502.745	3.706.550	9.392.968	5.733.833	3.659.135	72,46	81,65	62,08	71,22	80,24	60,55	183.673	231.088	-47.415	2,0	4,2	-1,3	
Formation	61.527	33.758	27.769	59.047	31.047	28.000	0,48	0,50	0,47	0,45	0,43	0,46	-2.480	-2.711	231	-4,0	-8,0	0,8	
Stage	34.138	17.030	17.108	37.491	18.918	18.573	0,27	0,25	0,29	0,28	0,26	0,31	3.353	1.888	1.465	9,8	11,1	8,6	
Ouvrage ou service	4.103.018	2.918.511	1.184.507	4.163.925	2.980.624	1.183.301	32,28	43,31	19,84	31,57	41,71	19,58	60.907	62.113	-1.206	1,5	2,1	-0,1	
Évnt. Circons. Produc.	3.875.174	2.139.235	1.735.939	3.984.068	2.286.436	1.697.632	30,49	31,74	29,08	30,21	31,99	28,09	108.894	147.201	-38.307	2,8	6,9	-2,2	
En intérim	1.017.313	324.259	693.054	1.047.656	356.188	691.468	8,00	4,81	11,61	7,94	4,98	11,44	30.343	31.929	-1.586	3,0	9,8	-0,2	
Handicapés	8.833	5.963	2.870	9.456	6.579	2.877	0,07	0,09	0,05	0,07	0,09	0,05	623	616	7	7,1	10,3	0,2	
Retraite 64 ans	2.120	1.294	826	2.220	1.284	936	0,02	0,02	0,01	0,02	0,02	0,02	100	-10	110	4,7	-0,8	13,3	
Temporaire d'insertion	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Relais	25.108	18.488	6.620	14.820	10.974	3.846	0,20	0,27	0,11	0,11	0,15	0,06	-10.288	-7.514	-2.774	-41,0	-40,6	-41,9	
Autres	82.064	44.207	37.857	74.285	41.783	32.502	0,65	0,66	0,63	0,56	0,58	0,54	-7.779	-2.424	-5.355	-9,5	-5,5	-14,1	
À TEMPS PARTIEL	3.500.128	1.236.480	2.263.648	3.795.968	1.412.415	2.383.553	27,54	18,35	37,92	28,78	19,76	39,45	295.840	175.935	119.905	8,5	14,2	5,3	
Ouvrage ou service	1.366.138	529.539	836.599	1.459.751	601.040	858.711	10,75	7,86	14,01	11,07	8,41	14,21	93.613	71.501	22.112	6,9	13,5	2,6	
Évnt. Circons. Produc.	1.590.124	603.960	986.164	1.768.157	705.848	1.062.309	12,51	8,96	16,52	13,41	9,88	17,58	178.033	101.888	76.145	11,2	16,9	7,7	
En intérim	484.696	65.965	418.731	519.343	74.942	444.401	3,81	0,98	7,01	3,94	1,05	7,35	34.647	8.977	25.670	7,1	13,6	6,1	
Stage	9.151	2.610	6.541	10.045	3.105	6.940	0,07	0,04	0,11	0,08	0,04	0,11	894	495	399	9,8	19,0	6,1	
Handicapés	4.302	2.044	2.258	5.029	2.393	2.636	0,03	0,03	0,04	0,04	0,03	0,04	727	349	378	16,9	17,1	16,7	
Temporaire d'insertion	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Relais	9.054	3.862	5.192	5.639	2.540	3.099	0,07	0,06	0,09	0,04	0,04	0,05	-3.415	-1.322	-2.093	-37,7	-34,2	-40,3	
Retraite partielle	36.518	28.449	8.069	27.787	22.466	5.321	0,29	0,42	0,14	0,21	0,31	0,09	-8.731	-5.983	-2.748	-23,9	-21,0	-34,1	
Autres	145	51	94	217	81	136	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	72	30	42	49,7	58,8	44,7	

Source: Pôle Emploi de l'Etat. Statistique des Contrats Enregistrés.

ESTADISTINEMEV.CONT

Tableau 7.- ÉVOLUTION DE LA DÉPENSE EN POLITIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

	2006	2007	2008	2009	2010
Dépense dans P. actives/PIB (%)	0,8	0,73	0,73(p)	0,87(p)	n.d.
Dépense dans P. passives/PIB (%)	1,43	1,44	1,89(p)	3,00(p)	n.d.
DÉPENSE MARCHÉ DU TRAVAIL (*) Répartition en pourcentage					
.Politiques Actives (%)	33,6	33,2(p)	27,5	20,9	n.d.
.Politiques Passives (%)	66,4	66,8(p)	72,5	79,1	n.d.

(p).- Donnée provisoire

(n.d.).- Donnée non disponible

(*).-Se réfère à la structure de la dépense en politiques du marché du travail effectuée à charge des budgets du SPEE/INEM. En 2002, une rupture dans la série s'est produite lors de l'adoption de la nouvelle classification de l'OCDE conformément aux critères suivis par Eurostat dans sa base de données LMP.

SOURCE : EUROSTAT, OCDE
ESTADISTVARIEVO-GAS-POL

Taux de chômage étrangers	12,2	17,5	28,4	30,2	INE, EPA
Union Européenne	11,1	16,0	24,3	26,7	
Hors Union Européenne	12,6	18,1	30,1	31,7	

PARAGRAPHE 2: TRAVAIL LIBREMENT ENTREPRIS

1. Cadre juridique général

1.1 Antécédents

La Loi 62/2003 du 30 décembre transposa la Directive du Conseil 2000/43/EC du 29 juin, en instaurant le principe de non-discrimination pour des motifs ethniques ou raciaux.

Son Titre II, Chapitre III, 3ème section, régit précisément les mesures d'égalité de traitement et de non-discrimination pour l'origine raciale ou ethnique des personnes dans l'accès à l'emploi, l'activité à leur propre compte, l'exercice professionnel, l'affiliation, la participation dans des organisations syndicales et patronales, les conditions de travail, la promotion professionnelle et la formation professionnelle occupationnelle et continue.

Concernant le mécanisme d'annulation de toute disposition contraire au principe d'égalité de traitement, la Loi 62/2003 a modifié l'article 17 du Statut des Travailleurs, réglementation principale espagnole en matière de travail, en établissant que les dispositions réglementaires, les clauses des conventions collectives, les accords individuels et les décisions unilatérales de l'employeur qui donneraient lieu sur le poste de travail, en matière de rémunération, de journée et autres conditions de travail, à des situations de discrimination directe ou indirecte défavorables pour une raison (...) d'origine, y compris raciale ou ethnique (...) seront nuls et sans effets.

Concernant la protection contre le licenciement ou d'autres mesures de représailles par l'employeur à l'encontre du salarié qui a déposé une demande ou une plainte, ce même article 17 du Statut des Travailleurs établit également que les ordres de discriminer et les décisions de l'employeur qui supposent un traitement défavorable des travailleurs en réaction à une réclamation déposée auprès de l'entreprise ou d'une action administrative ou judiciaire destinée à exiger le respect du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination, seront également nuls.

Concernant les voies de recours adéquates et efficaces en cas d'allégation de la discrimination, la Loi 62/2003 modifie l'article 95 du Code de Procédure du Travail, en indiquant que dans les procédures judiciaires de l'ordre social, s'il existe des indices de discrimination, la charge de la preuve appartiendra au défendeur.

1.2 Évolution du cadre juridique dans la période de référence

Dans les thèmes portant sur la non-discrimination, la Loi Organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective entre les hommes et les femmes, qui a affecté diverses normes portant sur le travail au-delà de la discrimination pour raison de sexe, y compris l'origine raciale ou ethnique, a été très importante.

Il s'agit d'une Loi transversale qui affecte la généralité des politiques publiques en Espagne, à la fois étatique, autonomes et locales, dont l'objectif est d'appliquer le principe d'égalité de traitement et de supprimer toute discrimination à l'encontre des femmes dans tout domaine de la vie et de l'action publique (éducation, santé, moyens de communication, nouvelles technologies, développement rural, logement, embauches, subventions, emploi, Sécurité Sociale, emploi public (Police, Gendarmerie et l'organisation de l'Administration Générale de l'État) ou privé (concernant l'accès aux biens et services ou la promotion de l'égalité dans les postes de direction d'entreprise), mais accorde une attention particulière à la correction de l'inégalité dans le milieu spécial des relations de travail.

La Loi Organique 3/2007, qui fut précédée d'un processus vaste et complexe de dialogue civil, social et politique, est sans aucun doute l'une des plus grandes avancées sociales des dernières législatures, car elle inclut un renforcement des mécanismes juridiques pour combattre la discrimination professionnelle envers les femmes dans tous les domaines, ainsi qu'une augmentation des chances pour concilier la vie professionnelle, familiale et personnelle. Les éléments suivants sont à souligner :

- a) Elle stipule que « *tout traitement défavorable envers les femmes associé à la grossesse ou à la maternité constitue une **discrimination directe pour raison de sexe*** » (article 8) et modifie le Statut des Travailleurs (Article 4.2) pour renforcer le droit à ne faire l'objet d'aucune discrimination pour raison de sexe et à être protégé contre le harcèlement pour raison de sexe. Elle considère donc nulles toutes les décisions de l'employeur qui contiendraient des discriminations directes ou indirectes pour raison de sexe, en modifiant également l'article 55.5 en déclarant que les licenciements des salariées enceintes et des travailleurs pendant les permissions liées à la maternité, y compris pendant une période postérieure à la réincorporation, seront également nuls. De même, elle modifie la Loi sur les Infractions et les Sanctions de l'Ordre Social (article 8) en classant comme infractions très graves les discriminations directes ou indirectes pour raison de sexe, ainsi que le harcèlement pour raison de sexe.
- b) L'une des autres mesures très innovatrices de la Loi sur l'Égalité fut la réglementation des **Plans d'Égalité** des entreprises (article 45 et suivants) dont l'élaboration et l'application sont obligatoires pour les entreprises de plus de 250 salariés, pour toute autre entreprise lorsque la convention collective l'établit, ainsi que pour les entreprises pour lesquelles l'autorité du travail l'impose, en substitution de sanctions accessoires. Pour les autres entreprises, leur application est volontaire. Elle crée ainsi (article 50) le **Label pour les entreprises en matière d'Égalité**, afin de distinguer les entreprises qui appliquent des politiques d'égalité de traitement et des chances. Ce label pourra être utilisé dans l'activité de l'entreprise et à des fins publicitaires.
- c) La Loi sur l'Égalité a également introduit d'importants avantages pour les entreprises, en vue de **favoriser la préservation du poste de travail pendant l'exercice des droits liés à la maternité** : réduction des cotisations à Sécurité Sociale pour les salariés pendant les périodes de congé de maternité, paternité, risque pendant la grossesse ou pendant l'allaitement naturel (coût zéro) ; ainsi que la réduction des cotisations à la Sécurité Sociale des contrats d'intérim signés avec des chômeurs pour substituer ceux qui auraient suspendu leur contrat pour l'une des causes précédemment mentionnées (double coût zéro).

d) Enfin, la Loi sur l'Égalité a introduit des mesures plus concrètes qui **facilitent aux travailleurs et travailleuses l'exercice de leur droit à la conciliation**. On peut citer, par exemple :

- la reconnaissance du droit d'adapter la durée et l'aménagement de la journée de travail, conformément aux dispositions prévues dans la négociation collective (ce n'est pas inconditionné) (article 34.8),
- l'amélioration de la permission pour allaitement, permettant l'accumulation en journées complètes, également conformément aux dispositions établies dans la négociation collective (article 37.4),
- l'augmentation des possibilités de réduction de journée (article 34.5),
- l'amélioration substantielle du régime prévu pour les congés (article 46.3)
- la création du congé de paternité (article 48.bis), etc.

L'intérêt pour l'égalité et la conciliation est également présent dans la réforme du travail réalisée par la **Loi 35/2010 du 17 septembre** où figurent, en autres, les mesures suivantes :

- Les réductions des cotisations pour l'embauche à durée indéterminée prévues pour les jeunes de 16 à 30 ans et ceux de plus de 45 ans, dans les deux cas des chômeurs de longue durée (au moins 12 mois), ou pour la transformation des contrats temporaires en CDI. Leur montant augmente lorsqu'il s'agit de femmes salariées.
- La Loi invite la négociation collective à fixer des critères et des procédures destinées à obtenir la parité pour raison de genre dans le nombre de travailleurs liés à l'entreprise par des contrats de formation, ainsi qu'à déterminer les conditions de bénéfice dans l'entreprise des droits de promotion et de formation professionnelle dans le travail selon des critères et des systèmes qui garantissent l'absence de toute discrimination pour raison de sexe.
- Elle garantit que les agences de placement, dans l'exercice de leur activité, doivent veiller particulièrement à éviter la discrimination lors de l'accès à l'emploi.
- Elle transpose la Directive du S.T., en contemplant expressément le droit à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.
- Enfin, elle permet que les absences au travail justifiées pour cause d'utilisation du congé de paternité, d'arrêts pour risque pendant l'allaitement, de maladies causées par la grossesse, l'accouchement ou allaitement, ne puissent être prises en compte pour envisager l'extinction du contrat pour absentéisme.

La Loi sur les Infractions et les Sanctions dans l'Ordre Social a également été modifiée par la Loi Organique 3/2007 du 22 mars. Le paragraphe 12 de l'article 8 considère comme infractions très graves les décisions unilatérales de l'entreprise qui impliquent des discriminations directes ou indirectes favorables ou défavorables en matière de rémunération, temps de travail, formation, promotion et autres conditions de travail, pour origine, y compris raciale ou ethnique, ainsi que les décisions de l'employeur qui supposeraient un traitement défavorable des employés suite à une réclamation effectuée auprès de l'entreprise ou contre une action administrative ou judiciaire

destinée à exiger l'application du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Cette norme introduit également le paragraphe 13 bis portant sur le harcèlement, en considérant comme infraction très grave le harcèlement pour motif racial ou ethnique, lorsqu'il se produit dans le domaine de la direction d'entreprise, quel que soit le sujet actif, à condition que l'employeur, en connaissance de la situation, n'ait pas adopté les mesures nécessaires pour l'empêcher.

La nouvelle rédaction de la Loi sur le Statut des Étrangers, introduite par la Loi Organique 2/2009 du 11 décembre, inclut le nouvel article 2 bis, qui stipule que les Administrations Publiques, dans l'exercice de leurs compétences en matière d'immigration, seront tenues de respecter, entre autres, l'application du principe de non-discrimination et, par conséquent, la reconnaissance de droits et d'obligations égaux pour tous ceux qui vivent et travaillent légalement en Espagne, conformément aux dispositions établies dans la Loi.

Elle ajoute également un nouveau paragraphe 2 à l'article 53, qui dans son point a) prévoit comme infraction grave « la non-inscription du travailleur étranger, dont le permis de séjour et de travail salarié aurait été sollicité, au Régime de la Sécurité Sociale pertinent ou la non-inscription du contrat de travail dans les conditions ayant servi de base à la demande, lorsque l'employeur a connaissance que l'employé est légalement autorisé à entamer une relation professionnelle en Espagne. Néanmoins, tout employeur sera exempt de cette responsabilité s'il communique aux autorités compétentes l'apparition d'évènements survenus qui pourraient mettre en danger la viabilité de l'entreprise ou qui, conformément à la Loi, empêcheraient l'entame de cette relation. »

Cette réglementation vise à réduire le comportement de quelques employeurs, qui sollicitent une autorisation initiale de séjour et de travail pour un ressortissant de pays tiers et, une fois celui-ci dans le pays, ne l'inscrivent pas au régime correspondant de la Sécurité Sociale.

La Loi Organique 4/2000 reprend toutefois dans son article 31.3 l'autorisation de séjour temporaire pour des circonstances exceptionnelles établies réglementairement. Depuis peu, un nouveau Règlement sur le Statut des Étrangers a été adopté, le Décret Royal 557/2011 du 20 avril, publié au Journal Officiel de l'État le 30 avril 2011, qui entrera en vigueur deux mois après sa publication. Son article 126.1, comme l'article 45.4 a) du Règlement antérieur au Décret Royal 2393/2004 du 26 décembre, reconnaît l'autorisation pour des raisons humanitaires aux ressortissants de pays tiers victimes de délits listés dans les articles 311 à 315, 511.1 et 512 du Code Pénal, dans lesquels se serait produit le fait aggravant pour des motifs racistes, antisémites ou de toute autre genre de discrimination.

Le Code Pénal typifie dans les articles 311 à 315 les délits à l'encontre des travailleurs : l'article 311 porte sur la suppression des droits du travail, l'article 312 sur le trafic illégal de main d'œuvre, l'article 314 sur la discrimination grave dans le travail pour des raisons ethniques ou raciales et l'article 315 sur les limites de la liberté syndicale ou du droit de grève.

L'article 313 a été réformé par la Loi Organique 5/2010 du 22 juin et se réfère à celui « qui déterminait ou favoriserait l'émigration d'une personne d'un pays tiers en simulant un contrat ou un placement ou en faisant usage de tout autre leurre semblable ».

1.3 Jurisprudence

Il est impossible de rassembler toutes les sentences judiciaires en matière de travail, pénale ou administrative associées à des ressortissants étrangers et à l'emploi. D'ailleurs, la plus forte intensité jurisprudentielle s'est produite pendant les premières années de la présente décennie avec une doctrine pacifique qui favorise la non-discrimination des ressortissants étrangers dans le travail.

Deux spécificités générales dans les sentences judiciaires relatives à la discrimination des ressortissants de pays tiers dans le cadre des relations professionnelles peuvent être observées.

D'une part, les décisions judiciaires tendent à se produire davantage dans le milieu pénal que dans celui du travail. Il en est ainsi, car le Code Pénal classe les conditions de travail qui suppriment des droits, par la tromperie ou l'abus en situation de besoin (art. 311) ou la discrimination grave dans le travail pour l'appartenance à une ethnie, une race ou une religion (art. 314) comme un délit à l'encontre des travailleurs.

D'autre part, les résolutions judiciaires dictées dans des affaires de discrimination des travailleurs étrangers dans le cadre des relations de travail se produisent habituellement sur des situations proches de l'immigration illégale et très peu sur l'immigration légale. Parfois, l'exploitation professionnelle des migrants en situation irrégulière est associée au trafic d'êtres humains. Le contenu de ce type de jugements se produit également dans le domaine pénal et ensuite dans celui du travail.

Quelques jugements prononcés peuvent toutefois être cités, notamment ceux ayant un contenu pénal:

a) Pour trafic d'immigrants

- Arrêt N° 741/2007 du 27 juillet de la Chambre Pénale de la Cour de Cassation, condamnant pour promouvoir et favoriser l'immigration clandestine des travailleurs vers l'Espagne.

b) Pour exploitation de ressortissants de pays tiers en situation irrégulière.

- Arrêt N° 597/2008 du 11 novembre de la Cour d'Appel de Saragosse, prononçant une condamnation pour des délits à l'encontre des travailleurs suite à l'imposition de conditions portant préjudice, supprimant ou limitant leurs droits : atelier de confection clandestin, dans des conditions pénibles, dans lequel travaillaient deux ressortissantes chinoises en situation irrégulière en Espagne.

- Arrêt N° 230/2007 du 28 février de la Cour d'Appel de Madrid, prononçant une condamnation pour des délits contre les travailleurs suite à la non-inscription des travailleurs à la Sécurité Sociale, étant donné qu'il s'agissait d'étrangers sans permis de travail.

c) Pour conditions de travail discriminatoires contre des travailleurs étrangers en situation régulière.

Arrêt N°727/2008 du 26 février du Tribunal Supérieur de Justice d'Andalousie pour discrimination pour le statut d'immigrant, pour les conditions inhumaines

d'hébergement et le consentement vicié dans le contrat suite à la méconnaissance de la langue espagnole. Contenu du jugement : nullité du licenciement.

Il s'agit d'un Arrêt prononcé sur un appel interjeté contre un jugement antérieur pour des faits s'étant produits en 2003, date où la discrimination grave dans le travail pour des raisons d'appartenance ethnique, raciale ou de religion n'était pas encore classée comme délit, car la Loi Organique 15/2003 du 25 novembre, qui introduit l'article 314 dans le Code Pénal, est entrée en vigueur seulement le 1^{er} octobre 2004.

2. Plans et programmes

Au cours de cette période, il faut souligner la mise à jour de la réglementation du Conseil pour la promotion de l'égalité de traitement et de non-discrimination des personnes pour des raisons raciales ou ethniques, grâce au Décret Royal 1262/2007, du 21 septembre, amendé par le Décret Royal 1044/2009 du 29 juin.

Il s'agit d'un organe agréé avec lequel participent l'ensemble des Administrations Publiques, des Organisations Syndicales et Patronales les plus représentatives. Il est enregistré au Ministère de la Santé, de la Politique Sociale et de l'Égalité.

Dans la lutte contre la discrimination au travail pour des raisons ethniques ou raciales, il faut citer le Plan Stratégique de Citoyenneté et d'Intégration, du Secrétariat d'État à l'Immigration et l'Émigration du Ministère du Travail et de l'Immigration, qui comprend la période 2007-2010.

Le Plan fait référence à la Stratégie Européenne pour le plein emploi et des emplois de meilleure qualité pour tous. Il reprend plus précisément la directive n° 7 qui affirme que les États Membres « *encourageront l'intégration des personnes devant faire face à des difficultés particulières sur le marché du travail comme (...) les immigrants, les membres de minorités ethniques- en développant leur embauchabilité, en augmentant les chances de travail et en empêchant toute forme de discrimination.* »

Le plan possède sept objectifs en matière d'emploi des immigrants, dont l'objectif n° 6 correspond pleinement à celui contemplé dans l'article 1, paragraphe 2 de la Charte Sociale Européenne, car il prétend : lutter contre la discrimination et pour l'égalité des chances des personnes migrantes sur le marché du travail et dans les entreprises.

Afin de favoriser l'accomplissement de cet objectif, il met en œuvre deux programmes :

- programme d'information et de formation sur l'égalité de traitement et des chances des migrants et d'autres collectifs sur le poste de travail ;
- programme de prévention du harcèlement pour motif racial ou ethnique au travail.

Le Service d'intervention de l'Emploi du Plan Stratégique de Citoyenneté et d'Intégration disposait d'un budget de 207.095.600 euros pour la période 2007-2010, soit le troisième poste le plus élevé de tous ceux existant dans ce plan.

Il semble également approprié de souligner le labeur effectif réalisé par le Corps des Inspecteurs du Travail pour corriger les situations de discrimination d'origine ethnique dans le cadre des relations de travail. Les limites de ses objectifs d'inspection incluent

spécifiquement le travail des étrangers et l'inégalité ou la discrimination au travail. La structure de l'Inspection du Travail suit les dispositions établies dans les Conventions 81 et 129 de l'Organisation Internationale du Travail.

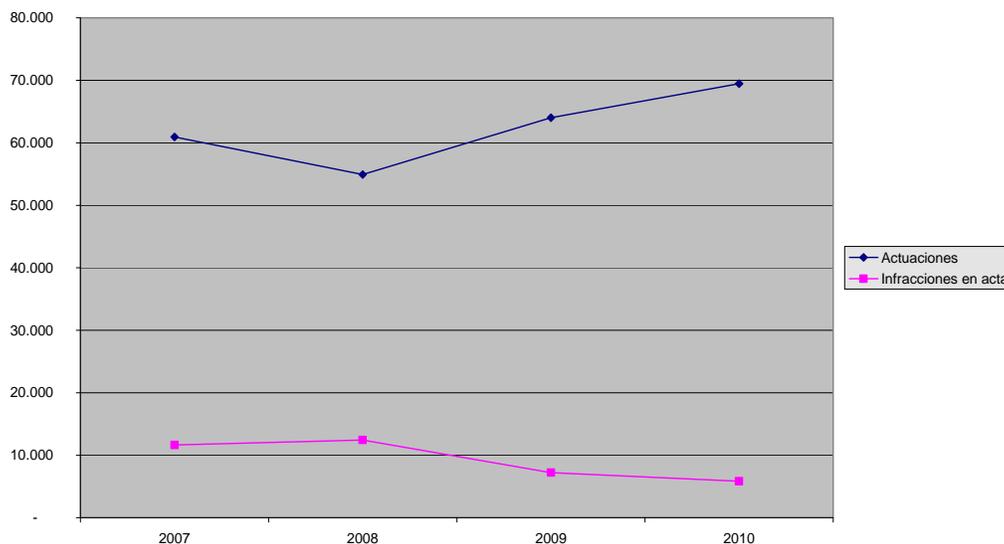
3. Données statistiques

Les interventions de l'inspection du travail se classent en divers types d'interventions : un domaine d'intervention est destiné à l'emploi et aux étrangers. Ce domaine a connu en 2007 une évolution concernant le nombre d'interventions, d'infractions prouvées, du montant des sanctions imposées et du nombre de travailleurs concernés.

Entre 2007 et 2010, les actions de l'Inspection du Travail en matière des étrangers se sont accrues. Néanmoins, le nombre d'infractions détectées a fléchi à plus de la moitié au terme de la période analysée. Les baisses de l'activité économique, du nombre d'entreprises enregistrées à la Sécurité Sociale et du nombre de salariés, occasionnées par la crise actuelle peuvent expliquer cette baisse du nombre d'infractions dans le domaine du travail des étrangers.

Évolution des interventions de l'Inspection du Travail et des infractions détectées concernant le travail des ressortissants de pays tiers (de 2007 à 2010)

Evolución de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y de las infracciones detectadas en relación con el trabajo de los extranjeros (años 2007 a 2010)

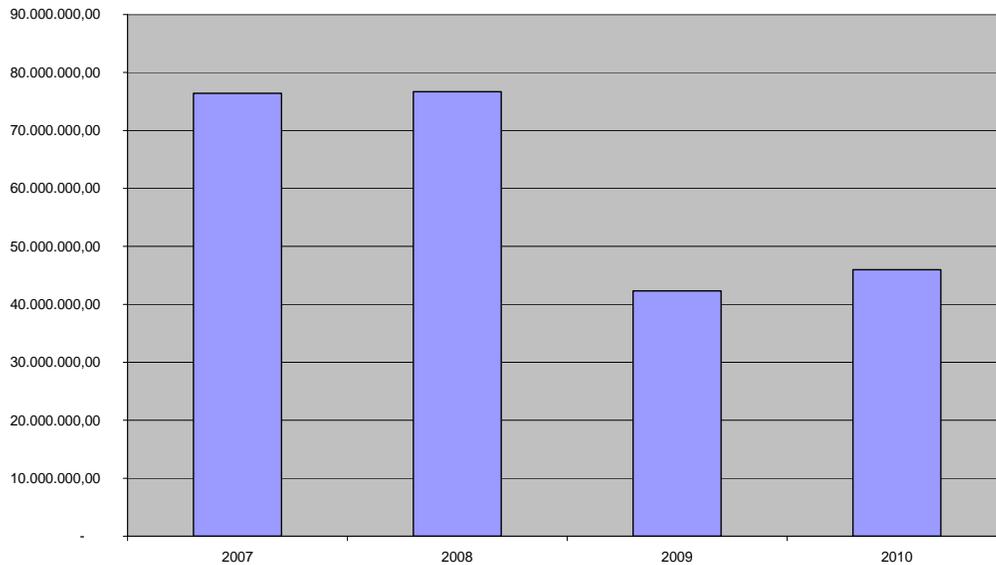


Source.- Direction Générale de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale. 2011.

Le montant total imposé à titre de sanctions aux entreprises en infraction a aussi progressivement diminué, étant donné que le nombre de ces infractions s'est réduit.

Montant total des sanctions pour les infractions. Droits des travailleurs étrangers.

Importe total de sanciones por infracciones. Derechos de los trabajadores extranjeros.

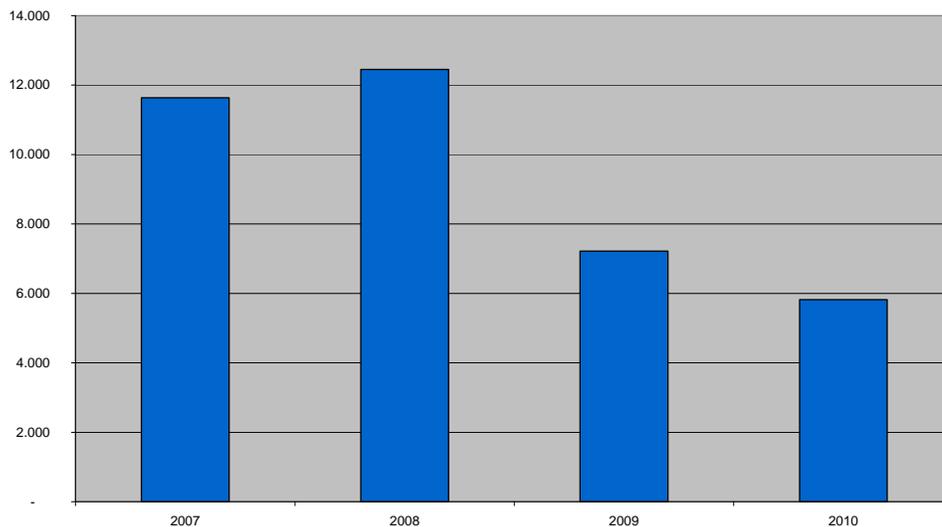


Source.- Direction Générale de l'inspection du Travail et de la Sécurité Sociale. 2011

Le nombre des travailleurs affectés par les infractions a également diminué, en ligne avec la baisse des infractions, provoqué par la stagnation de l'activité économique et la destruction d'emplois.

Montant total de travailleurs étrangers affectés par des infractions contre ses droits d'emploi.

Número de trabajadores extranjeros afectados por infracciones contra sus derechos laborales.



Source.- Direction Générale de l'inspection du Travail et de la Sécurité Sociale. 2011

Réponses aux questions concrètes posées par le Comité Européen des Droits Sociaux concernant le paragraphe 2 de l'article 1.

- Définition de la discrimination indirecte par les Tribunaux. Interprétation des dispositions relatives à la discrimination pour l'âge.

La législation espagnole définit bien clairement la discrimination indirecte. Néanmoins, selon la jurisprudence du Tribunal Constitutionnel, elle est « le traitement formel ou apparemment neutre ou non discriminatoire qui occasionnerait, en raison des diverses circonstances de fait produites, un impact défavorable sur la personne faisant l'objet de la pratique ou du comportement constitutionnellement censurable, car la mesure qui produit l'effet défavorable n'a pas de justification, du fait qu'elle ne se fonde sur aucune exigence objective et indispensable pour l'atteinte d'un objectif légitime ou qu'elle est impropre à l'obtention de cet objectif (Arrêt du Tribunal Constitutionnel 13/2001 du 29 janvier, ou 253/2004 du 22 décembre, ou 69/2007 du 16 avril).

Concernant la discrimination pour l'âge, le Tribunal Constitutionnel a jugé légitime l'utilisation de l'âge comme élément différenciateur uniquement pour les cas où cette circonstance personnelle est importante et proportionnée avec la finalité recherchée (Arrêt du TC du 24 juillet 2000). Ainsi, en prenant en compte ce critère, la Cour de Cassation, dans son Arrêt du 15 juin 2005, a confirmé l'usage de l'âge comme critère pour établir le nombre de travailleurs concernés par un dossier de régularisation du travail, dans lequel l'une des mesures incluses dans celui-ci, pour alléger l'excès de personnel qui motivait en partie la crise de l'entreprise, était la préretraite forcée des employés qui auraient ou dépasseraient 57 ans.

Enfin, il est essentiel de citer l'Arrêt de la Cour de Justice Européenne du 16 octobre 2006 (Affaire Palacios de la Villa) qui à la demande d'un organe judiciaire espagnol a examiné l'art. 6 de la Directive Communautaire 2000/78, en concluant que les clauses de retraite forcée établies dans les conventions collectives qui exigeraient que le travailleur ayant atteint la limite d'âge pour la retraite, fixée à 65 ans par la législation nationale, et satisfaisant les autres conditions en matière de sécurité sociale pour avoir droit à la pension de retraite dans sa modalité contributive, sont valables, pour autant que: a) cette mesure soit objectivement et raisonnablement justifiées par une finalité légitime relative à la politique de l'emploi et au marché du travail, et b) les moyens empruntés pour atteindre cet objectif d'intérêt général ne s'avéraient pas inappropriés et inutiles à cet égard.

- Diverses formes de réparations en faveur des personnes victimes de discrimination et limite des montants maximums d'indemnisation.

Selon la législation espagnole, les victimes d'un comportement discriminatoire ont droit à une indemnisation qui sera réelle, effective et proportionnée au préjudice subi (article 10 de la Loi Organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes). Il appartient donc à l'Organe Judiciaire d'instance, une fois ce préjudice allégué, de l'évaluer, selon son jugement, en prenant en compte les éléments probatoires apportés par les parties (article 180.1 du Texte Refondu du Code de Procédure du Travail).

- Montant des compensations pour les victimes de discrimination et le nombre de cas déposés en justice.

a) *Réglementation des infractions et des sanctions*

Concernant les montants, il faut faire référence aux montants des sanctions pour infractions. Le Décret Royal Législatif 5/2000 du 4 août fixe comme infractions très graves dans le cadre des relations de travail, dans son article 8, paragraphe 12 « *les décisions unilatérales de l'entreprise qui impliquent des discriminations directes ou indirectes défavorables pour une raison d'âge ou d'incapacité ou favorables ou défavorables en matière de rémunération, temps de travail, formation, promotion et autres conditions de travail, pour des circonstances d'origine(...), y compris raciale ou ethnique.* »

Les infractions contemplées dans l'article 8, paragraphe 13 bis sont également des infractions très graves : « *le harcèlement pour motif racial ou ethnique, lorsqu'il se produit dans le domaine de la direction d'entreprise, quel que soit le sujet actif, à condition que l'employeur, en connaissance de la situation, n'ait pas adopté les mesures nécessaires pour l'empêcher* ».

Ces deux paragraphes ont été introduits par la Loi Organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective entre les hommes et les femmes, qui aborde des thèmes relatifs à tout type de discrimination, pas seulement pour des raisons de sexe.

L'Article 16.2, propre aux infractions en matière de travail, qui fut introduit par l'art 18.3 de la Loi 35/2010 du 17 septembre portant sur les mesures urgentes pour la réforme du marché du travail a aussi une relation avec le paragraphe 2 de l'article 1 de la Charte Sociale Européenne. Cet article considère comme infraction très grave « *la demande de données personnelles dans les processus de sélection ou l'établissement de conditions, par la publicité, la diffusion ou par toute autre moyen, qui constituent des discriminations favorables ou défavorables pour l'accès à l'emploi pour des raisons (...) d'origine, y compris raciale ou ethnique* ».

Toutefois, il faut prendre en compte que si un comportement discriminatoire est spécifiquement établi les articles 54.1 c) et 23.2 c) de la LOE, dans sa rédaction introduite par la LO 2/2009, celui-ci s'appliquera prioritairement. Selon l'article 54.1 c) « *la réalisation de comportements discriminatoires pour des motifs de race, techniques, nationaux ou religieux, conformément aux dispositions prévues dans l'article 23 de la présente Loi, à condition que le fait ne constitue pas un délit* » constitue une infraction très grave.

Selon ledit article 23, « *tout acte qui directement ou indirectement entraîne une distinction, exclusion, restriction ou préférence à l'encontre d'un ressortissant de pays tiers fondé sur la race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, les convictions et les pratiques religieuses, et qui ait pour finalité ou effet de détruire ou limiter la reconnaissance ou l'exercice, sur un pied d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur le plan politique, économique, social ou culturel* » constitue une discrimination.

Dans ces actes discriminatoires, le paragraphe c) dudit article 23 cite « *ceux imposant illégitimement des conditions plus pesantes qu'aux Espagnols ou qui restreignent ou limitent l'accès au travail (...) au ressortissant étranger en situation régulière en Espagne, seulement pour son statut de tel ou pour appartenir à une certaine race, religion, ethnie ou nationalité* ».

Il existe deux autres infractions très graves dans la LOE, conformément à la rédaction introduite par la LO 2/2009, proches de la situation de discrimination et parfois simultanément avec celle-ci. D'une part, « *l'embauche de travailleurs étrangers sans avoir obtenu préalablement le permis de séjour et de travail pertinent. Dans ce cas, l'entreprise est en infraction pour chacun des travailleurs étrangers occupés, si le fait ne constitue pas un délit* » (article 54.1 d)

D'autre part, « *simuler la relation de travail avec un étranger, lorsque ce comportement se réalise à but lucratif ou dans le but d'obtenir indûment des droits reconnus dans cette Loi, à condition que ces faits ne constituent pas un délit* » (article 54.1 f).

Dans ces deux cas, la procédure de sanction commencera à partir des procès-verbaux d'infraction émis par l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale.

b). Montant des sanctions

Concernant les potentielles sanctions, s'il s'agit d'infractions très graves en matière de relations professionnelles, d'emploi et de Sécurité Sociale, auxquelles s'applique la Loi des Infractions et des Sanctions dans l'Ordre Social (art.40) :

- a) Les légères, à leur niveau minimum, avec des amendes de 60 à 125 euros ; d'un niveau moyen, de 126 à 310 euros, et d'un niveau maximum, de 311 à 625 euros.
- b) Les graves avec une amende, à leur niveau minimum, de 626 à 1.250 euros, d'un niveau moyen, de 1.252 à 3.125 euros ; et d'un niveau maximum de 3.126 à 6.250 euros.
- c) Les très graves avec une amende, à leur niveau minimum, de 6.251 à 25.000 euros ; d'un niveau moyen de 25.001 à 100.005 euros ; et d'un niveau maximum, de 100.006 euros à 187.515 euros.

Dans le cas des infractions très graves en matière de ressortissants étrangers, prévues dans la Loi sur le Statut des Étrangers, les sanctions sont les suivantes : amende de 10.001 à 100.000 euros.

c) Caractéristiques des indemnisations

Dans les cas où la discrimination n'a pas d'effets pénaux et qu'elle est statuée dans l'ordre social, le Statut des Travailleurs stipule qu'elle a l'effet de déclarer nuls les licenciements (article 55), avec réadmission immédiate du travailleur et le droit au versement des salaires qu'il a cessé de percevoir.

Dans les cas où la discrimination est démontrée et que le licenciement ne s'est pas produit, les juges feront une estimation du dommage financier que la situation de discrimination a pu supposer au travailleur concerné. Par exemple, la partie du salaire n'ayant plus été perçue pour faire l'objet d'une discrimination pour exercer un poste de travail déterminé.

Dans ce cas, les autorités judiciaires évaluent les indemnisations, en prenant les montants n'ayant plus été perçus, associés aux salaires qui correspondraient au travailleur si le licenciement ou la situation économique ne s'était pas produite².

Dans d'autres cas où la discrimination suppose un préjudice moral, une indemnisation pour ce type de dommages est incluse et il appartient au juge de chaque cas de l'estimer, en évaluant tous les éléments : gravité de la discrimination en soi, l'apparition

de préjudices psychologiques ou de toute autre nature. Il est très difficile de quantifier le montant de l'indemnisation dans de tels cas, car il varie considérablement en fonction de l'appréciation de l'autorité judiciaire.

L'ordre pénal est compétent pour connaître des cas de discrimination les plus graves constituant des délits contre les travailleurs. Les nombreuses condamnations pénales nous montrent que les cas de discrimination fondée sur la race sont généralement associés à d'autres types de délits comme le trafic illégal de main d'œuvre et les migrations frauduleuses, dont les principales victimes sont généralement des travailleurs étrangers « sans papiers ». Les condamnations comprennent des sanctions de peines de prison et d'amendes. À cela s'ajoute la responsabilité civile, dont les montants ont tendance à être évalués en fonction du préjudice financier occasionné aux travailleurs étrangers victimes.

d) Nombre de cas déposés en justice

Il n'existe aucune statistique judiciaire des cas de discrimination dans le milieu des relations professionnelles. Néanmoins, un retracement des sentences prononcées dans la période de référence de ce rapport a en revanche été réalisé.

Dans l'ordre juridictionnel du travail, les cas de discrimination fondée sur la race et l'ethnie ont été minimes pour les travailleurs résidents.

En général, les cas de discrimination graves en Espagne représentent un délit qui est instruit par l'ordre juridictionnel pénal. Ils concernent presque toujours des personnes en situation irrégulière et sont en relation avec d'autres délits liés aux réseaux d'immigration clandestine et la traite d'êtres humains².

- Nature juridique et indépendance du Conseil pour la promotion de l'égalité

Le Conseil de Non-Discrimination pour l'Origine Raciale ou Ethnique est enregistré au Ministère de la Santé, de la Politique Sociale et de l'Égalité.

C'est un organisme, dont le Président est nommé sur proposition du Chef du Département ministériel, qui possède des compétences en matière d'égalité et qui représente toutes les Administrations Publiques (6 membres de l'Administration Générale de l'État, 4 membres des Communautés Autonomes, 3 représentants des Collectivités Locales, 2 représentants des syndicats et 2 représentants des employeurs et 10 membres représentant les organisations et les associations dont l'activité est liée à la promotion de l'égalité de traitement et la non-discrimination des personnes fondée sur l'origine raciale ou ethnique.

Ce Conseil a mis en place une collaboration avec diverses associations, un réseau de bureaux d'assistance aux victimes de discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique dans toutes les Communautés autonomes.

² Quelques exemples suffisent comme le JCA Grenade 579/2008 du 17 octobre, cas d'immigration clandestine, sans contrat, sans inscription à la Sécurité Sociale et sans paiement de salaire ; le JCA Madrid 230/2007 du 28 février, cas dans lequel des conditions qui nuisaient, supprimaient ou limitaient des droits reconnus aux travailleurs leurs étaient imposées ; le JCA Saragosse 597/2008 du 11 novembre, dans lequel des travailleurs en situation irrégulière travaillaient dans un atelier clandestin.

Sa nature juridique est celle d'un organisme administratif dépendant d'un Département Ministériel, à caractère consultatif, avec la participation de représentants des Administrations Publiques et des organisations de lutte contre la discrimination.

- Existence d'un autre texte légal hormis la Loi 62/2003 qui permet à d'autres organes, en plus des syndicats, d'intenter des actions en cas de discrimination dans le milieu du travail

L'article 31 de la Loi 62/2003 stipule que les personnes morales qui sont légalement autorisées à défendre les droits et les intérêts légitimes collectifs pourront agir dans des procédures judiciaires au nom du demandeur qui l'autorise ainsi, en vue de rendre effectif le principe d'égalité de traitement des personnes pour leur origine raciale ou ethnique.

La qualité pour agir devant la juridiction du travail, en plus des personnes concernées, est contemplée dans l'article 17 du Code de Procédure du Travail, régi par le Décret Royal Législatif 2/1995 du 7 avril. Le paragraphe 2 de cette norme indique que les Syndicats des travailleurs et les Associations patronales auront la qualité nécessaire pour défendre les intérêts financiers et sociaux qui leur sont propres.

Cette norme a été réformée par la Loi 20/2007 du 11 juillet, qui a ajouté un paragraphe 3 à l'article 17 et qui inclut également les organisations des travailleurs indépendants, qui auront également la qualité nécessaire pour défendre les accords d'intérêt professionnel qu'elles ont signés.

- Mesures d'intervention positive

En plus des dispositions établies dans la Loi 62/2003, reprise dans le rapport relatif à la période antérieure à celle du présent rapport, l'article 11 de la **Loi Organique 3/2007 du 22 mars** pour l'égalité effective des femmes et des hommes stipule que les pouvoirs publics seront tenus d'adopter des mesures spécifiques en faveur des femmes pour corriger des situations d'inégalité de fait par rapport aux hommes. Les personnes physiques et morales privées pourront également adopter de telles mesures.

En ce sens, l'article 43 promeut l'égalité dans la négociation collective, où pourront être établies des mesures d'action positive pour favoriser l'accès des femmes à l'emploi et l'application effective du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination dans les conditions de travail entre les hommes et les femmes.

En ce qui concerne les mesures adoptées par le Gouvernement en matière de développement de l'emploi, celles-ci prétendent encourager l'embauche, grâce à des bonifications et des subventions, des collectifs étant le plus en difficulté. Par exemple, la dernière réforme effectuée par la **Loi 35/2010 du 17 septembre** bonifie les CDI des jeunes travailleurs au chômage âgés de seize à trente ans, des femmes, des plus de quarante-cinq ans, des handicapés et des chômeurs de longue durée.

Le Plan Stratégique de Citoyenneté et d'Intégration du Secrétariat d'État à l'Immigration et l'Émigration du Ministère du Travail et de l'Immigration, quant à lui, inclut une mesure qui pourrait être considérée comme une intervention positive pour combattre la discrimination dans le cadre des relations de travail.

Le plan possède sept objectifs en matière d'emploi des migrants, dont l'objectif n° 6 correspond pleinement avec celui prévu dans le paragraphe 2 de l'article 1 de la Charte Sociale Européenne, car il prétend lutter contre la discrimination et favoriser l'égalité des chances des migrants sur le marché du travail et dans les entreprises.

Afin d'atteindre cet objectif, deux programmes sont réalisés :

- programme d'information et de formation sur l'égalité de traitement et des chances des migrants et des autres collectifs au poste de travail.
- programme de prévention du harcèlement pour des raisons raciales ou ethniques au travail.

- Cas d'exclusion des ressortissants de pays tiers dans certains emplois, notamment dans la fonction publique. Quels sont les catégories de travail affectées et les motifs qui justifient la restriction.

La Loi 7/2007 du 12 avril sur le Statut de Base de l'Employé Public régit la fonction publique au sein des Administrations Publiques espagnoles. C'est l'article 57 qui, plus précisément, régit l'accès à l'emploi public des nationaux d'autres États.

Il distingue, d'une part, les ressortissants des États membres de l'Union Européenne, ainsi que ceux des États avec lesquels l'Union Européenne aurait signé des traités de libre circulation des travailleurs et, d'autre part, ceux des autres États.

Les ressortissants des États membres de l'Union Européenne et des États avec lesquels l'Union Européenne aurait signé des traités de libre circulation des travailleurs peuvent accéder à la fonction publique en Espagne. Ils peuvent être fonctionnaires, dans les mêmes conditions que les Espagnols aux emplois publics, à l'exception de ceux qui directement ou indirectement impliquent une participation dans l'exercice du pouvoir public ou dans les fonctions qui ont pour but de sauvegarder les intérêts de l'État ou des Administrations Publiques.

Ce droit s'étend également au conjoint des Espagnols et des ressortissants d'autres États membres de l'Union Européenne, quelle que soit leur nationalité, pour autant qu'ils ne soient pas séparés de droit, ainsi qu'à leurs descendants et aux descendants de leur conjoint, à condition qu'ils ne soient pas séparés de droit, âgés de moins de vingt et un ans ou de plus de vingt et un ans dépendants.

Les organes de gouvernance des Administrations Publiques conviendront des types de catégories professionnelles qui sont exclues pour les non-Espagnols, compte tenu du fait qu'il s'agisse de fonctions avec une participation dans l'exercice du pouvoir public ou dans les fonctions de sauvegarde des intérêts de l'État ou des Administrations Publiques.

Les ressortissants résidents non nationaux des États membres de l'Union Européenne ou de pays avec lesquels l'Union Européenne aurait signé des traités de libre circulation des travailleurs, pourront accéder comme personnel de travail, dans les mêmes conditions que les citoyens espagnols.

La Loi des *Cortes Generales* ou des Assemblées Législatives des Communautés Autonomes inclut également la possibilité d'exempter l'exigence de la nationalité pour des raisons d'intérêt général pour l'accès au statut de personnel fonctionnaire.

Le Décret Royal 543/2001 du 18 mai sur l'accès à l'emploi public de l'Administration Générale de l'État et de ses Organismes Publics des ressortissants d'autres États à qui le droit de libre circulation des travailleurs est applicable, reste en vigueur. Cette réglementation inclut les corps et les échelles pouvant uniquement être occupés par des citoyens espagnols dans le domaine de l'Administration centrale.

I. Ministère des Administrations Publiques (aujourd'hui Ministère de la Politique Territoriale)

3015 Échelle de Fonctionnaires de l'Administration Locale avec habilitation à caractère national (sous-échelles de Secrétariat, Intervention-Trésorerie, Secrétariat-Intervention).

II. Ministère des Affaires Étrangères (aujourd'hui Ministère des Affaires Étrangères et de Coopération)

0001 Carrière Diplomatique.

III. Ministère des Sciences et de la Technologie (aujourd'hui Ministère des Sciences et de l'Innovation)

5600 Échelle des Diplômés Supérieurs O.A. Ministère des Sciences et de la Technologie (Spécialité Propriétés Industrielle).

IV. Ministère de la Défense

0406 Corps d'Ingénieurs Techniques des Arsenaux de l'Armée.

0416 Corps de Maîtres des Arsenaux de l'Armée.

0424 Corps des Officiers des Arsenaux de l'Armée.

V. Ministère de l'Économie (aujourd'hui Ministère de l'Économie et des Finances)

0603 Corps des Inspecteurs du SOIVRE (*Service Officiel d'Inspection, de Surveillance et de Régulation des Exportations*).

0013 Corps Supérieur des Inspecteurs d'Assurance de l'État.

0601 Corps Supérieur de Techniciens Commerciaux et d'Économistes de l'État.

0616 Corps des Diplômés Commerciaux de l'État.

VI. Ministère des Finances (aujourd'hui Ministère de l'Économie et des Finances)

0012 Corps Supérieur des Contrôleurs et des Commissaires de l'État.

0620 Corps de Gestion des Finances Publiques.

VII. Ministère de l'Intérieur

0920 Corps des Assistants des Institutions Pénitentiaires Échelle Féminine.

0919 Corps des Assistants des Institutions Pénitentiaires Échelle Masculine.

VIII. Ministère de la Justice

0903 Corps des Avocats de l'État.

IX. Ministère de la Santé et de la Consommation (aujourd'hui Ministère de la Santé, de la Politique Sociale et de l'Égalité)

6449 Échelle des Médecins Inspecteurs du Corps d'Inspection Sanitaire de l'Administration de la Sécurité Sociale.

6450 Échelle des Pharmaciens Inspecteurs du Corps d'Inspection Sanitaire de l'Administration de la Sécurité Sociale.

6458 Échelle des Infirmiers Sous-inspecteurs du Corps d'Inspection Sanitaire de l'Administration de la Sécurité Sociale.

X. Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (aujourd'hui Ministère du Travail et de l'Immigration)

1510 Corps des Sous-inspecteurs de l'Emploi et de la Sécurité Sociale.

1502 Corps Supérieur des Inspecteurs de Travail et de la Sécurité Sociale.

1603 Corps Supérieur d'Intervention et de Comptabilité de l'Administration de la Sécurité Sociale.

1600 Corps Supérieur des Avocats de l'Administrations de la Sécurité Sociale.

XI. Agence Étatique de l'Administration Fiscale

0011 Corps Supérieur des Inspecteurs des Finances de l'État.
0010 Corps des Agents du Service de Surveillance Douanière.
0009 Corps Exécutif du Service de Surveillance Douanière.
0007 Corps Technique du Service de Surveillance Douanière.
1135H Corps Général Administratif de l'Administration de l'État (Spécialité Agents des Finances Publiques).

Conseil de Sécurité Nucléaire

1300 Échelle Supérieure du Corps Technique de Sécurité Nucléaire et de Protection. Radiologique.
1306 Échelle Technique du Corps Technique de Sécurité Nucléaire et de Protection. Radiologique.

- Droit des détenus à travailler

Le **Décret Royal 782/2001 du 6 juillet** régit la **relation professionnelle spéciale pénitentiaire** entre les détenus ou les condamnés travailleurs et l'Organisme Autonome du Travail et des Prestations Pénitentiaires ou l'organe autonome compétent. Il consiste à réaliser des activités professionnelles de production salariées (à l'exception des activités de production par des formules coopératives ou similaires) et qui a pour objectif de préparer les détenus à l'accès au marché du travail après leur libération. L'emploi que les détenus en régime ouvert réaliseraient à l'extérieur grâce à un système d'embauche ordinaire avec des entreprises, qui sera régi par la législation du travail habituelle, sans préjudice de la tutelle de l'exécution de ces contrats qui pourrait être réalisée par l'autorité pénitentiaire (article 1.2 du Décret Royal 782/2001) est expressément exclu du domaine de la relation professionnelle spéciale pénitentiaire.

Le travail est considéré comme un droit et un devoir du détenu, qui constitue un élément fondamental du traitement. Toutes les personnes incarcérées sont tenues de travailler en fonction de leur aptitude physique et mentale. Seuls les prisonniers suivants sont exemptés de cette obligation : ceux soumis à un traitement médical pour cause d'accident ou de maladie jusqu'à ce qu'ils soient aptes, ceux qui souffrent d'une incapacité permanente pour tout type d'emplois, les personnes de plus de 65 ans, les bénéficiaires de pensions de retraite, les femmes enceintes pendant seize semaines consécutives, augmentables en cas d'accouchement multiple, et les détenus ne pouvant travailler pour des raisons de force majeure.

Dans les limites des droits de travail de base que les détenus travailleurs possèdent (art. 5 RD 782/2001) figurent le droit à ce que soient valorisés le travail productif réalisé et l'application au travail démontrée pour le régime et le traitement pénitentiaire, ainsi que pour la concession d'avantages pénitentiaires.

Les condamnés ont le droit de percevoir la rémunération établie par la législation pénitentiaire (art. 5.1.c). Le travail productif est rémunéré conformément au rendement normal de l'activité, de la catégorie professionnelle et des heures de travail effectivement réalisées, à partir d'un module que le Conseil d'Administration de l'Organisme Autonome du Travail Pénitentiaire et de Formation pour l'Emploi ou l'organe autonome équivalent détermine annuellement et qui inclut la part proportionnelle de la rémunération des jours de repos hebdomadaire et des vacances, ainsi que des primes extraordinaires. Les rémunérations peuvent se calculer par produit ou service réalisé, par le temps ou par tout autre système, et des primes à la production peuvent être instaurées (art. 15 DR 782/2001 ; art. 33.1.c) LO 1/1979 et art. 3.1 DR 868/2005 de 15 juillet).

Il ne convient pas d'appliquer au travail productif du détenu le salaire conformément à la Convention Collective ou, subsidiairement, le salaire minimum interprofessionnel, car il n'existe aucun renvoi à ces concepts de rémunération dans la réglementation spécifique de cette relation spéciale.

Le Salaire Minimum Interprofessionnel ne possède pas le statut de minimum absolu dans cette relation spéciale, mais au contraire, c'est un montant de référence modulé en fonction des heures travaillées et le rendement normal obtenu (Arrêt de la Cour de Cassation du 5-5-2006).

L'Organisme Autonome du Travail et des Prestations Pénitentiaires ou l'organe autonome équivalent verse les rémunérations par un paiement mensuel sur le compte de pécule du détenu.

À propos du temps de travail, la journée de travail ne peut excéder la journée maximale légale (40 heures hebdomadaires de travail effectif de moyenne sur l'année) et les heures de travail sont aménagées de façon à permettre du temps suffisant pour l'application des moyens de traitement (art. 33.1. b LO 1/1979). Les prisonniers travailleurs ont le droit à un repos hebdomadaire, d'un jour et demi consécutif, aux fêtes de travail de la commune où se situe le centre pénitentiaire, et à trente jours naturels de vacances, ou à la partie proportionnelle, bien que les conditions pour leur moment de jouissance puissent être conditionnées aux orientations du traitement et aux besoins de travail dans les secteurs du travail (arts. 5.1.c) et 17, aps. 2, 3 et 5 DR 782/2001). Le Directeur du centre pénitentiaire, qui fixe le calendrier de travail qu'il régira tout au long de l'année, peut modifier ce calendrier ainsi que la journée habituelle lorsque des circonstances exceptionnelles de la production l'exigent, après accord avec les travailleurs (art. 17, aps. 1 et 4 DR 782/2001).

Les détenus travailleurs peuvent également s'absenter du travail pendant tout type de permissions ou de sorties autorisées, après les avoir communiquées et justifiées préalablement. Ces absences du travail ne sont pas rémunérées (art. 18 DR 782/2001).

PARAGRAPHE 3 : SERVICES GRATUITS POUR L'EMPLOI

En Espagne, selon la Loi 56/2003 du 16 décembre portant sur l'Emploi, le Système National de l'Emploi doit garantir un service d'emploi public et gratuit pour les travailleurs et les employeurs, capable de capter les offres d'emplois du marché du travail, sur la base d'une attention efficace et de qualité, avec une tendance visant à accroître progressivement les taux d'intermédiation professionnelle.

Le Système National de l'Emploi est composé du Pôle Emploi de l'État et des Pôles Emploi des Communautés Autonomes, dont le dernier objectif est le développement de programmes et de mesures visant à obtenir du plein emploi.

Ci-dessous figurent les informations statistiques sur l'évolution des contrats enregistrés dans les Pôles Emploi, à partir des Statistiques de Contrats du SEPE, avec les informations sur les postes vacants fournies par l'Enquête de la Conjoncture du Travail du Ministère du Travail et de l'Immigration, à partir d'un échantillon d'entreprises de l'Industrie, de la Construction et des Services, excepté l'Administration Publique.

CONTRATS ENREGISTRÉS SELON LA DURÉE DU CONTRAT ET LE TYPE DE JOURNÉE

IODE	TOTAL	DURÉE DU CONTRAT		DURÉE DE LA JOURNÉE (1)		CDI		CDD		Taux d'embauche en CDI	Taux d'embauche à temps partiel (1)
		CDI	CDD	À PLEIN TEMPS	À TEMPS PARTIEL	À PLEIN TEMPS	À TEMPS PARTIEL	À PLEIN TEMPS	À TEMPS PARTIEL		
Valeurs absolues en unité										En pourcentage	
1994	6.040.602	289.288	5.751.314	5.104.955	935.647					4,8	15,5
1995	7.330.094	367.047	6.963.047	6.088.348	1.241.746					5,0	16,9
1996	8.627.547	354.372	8.273.175	7.001.101	1.626.446					4,1	18,9
1997	10.093.565	707.443	9.386.122	8.110.536	1.983.029	584.303	123.140	7.526.233	1.859.889	7,0	19,6
1998	11.663.279	970.964	10.692.315	9.296.186	2.367.093	823.554	147.410	8.472.632	2.219.683	8,3	20,3
1999	13.235.327	1.218.264	12.017.063	10.758.882	2.476.445	1.020.657	197.607	9.801.847	2.215.216	9,2	18,7
2000	13.828.919	1.208.414	12.620.505	11.265.107	2.563.812	970.673	237.741	10.346.142	2.274.363	8,7	18,5
2001	14.056.484	1.304.087	12.752.397	11.301.131	2.755.353	985.840	318.247	10.315.291	2.437.106	9,3	19,6
2002	14.179.248	1.282.960	12.896.288	11.220.497	2.958.751	946.550	336.410	10.273.847	2.622.341	9,0	20,9
2003	14.668.063	1.269.768	13.398.295	11.544.439	3.123.624	923.119	346.649	10.621.330	2.776.965	8,7	21,3
2004	16.350.784	1.419.718	14.931.066	12.629.622	3.721.162	1.034.217	385.501	11.595.405	3.335.661	8,7	22,8
2005	17.164.965	1.542.838	15.622.127	13.134.254	4.030.711	1.125.094	417.744	12.009.160	3.612.967	9,0	23,5
2006	18.526.772	2.177.245	16.349.527	14.171.600	4.355.172	1.612.291	564.954	12.559.309	3.790.218	11,8	23,5
2007	18.622.108	2.220.384	16.401.724	14.155.336	4.466.772	1.610.587	609.797	12.544.749	3.856.975	11,9	24,0
2008	16.601.237	1.902.605	14.698.632	12.349.602	4.251.635	1.337.506	565.099	11.012.096	3.686.536	11,5	25,6
2009	14.021.837	1.312.414	12.709.423	10.068.924	3.952.913	859.629	452.785	9.209.295	3.500.128	9,4	28,2
2010	14.417.150	1.228.214	13.188.936	10.170.234	4.246.916	877.266	450.948	9.392.968	3.795.968	8,5	29,5
2010 (JAN/AOU)	9.233.483	786.400	8.447.083	6.599.687	2.633.796	512.053	274.347	6.087.634	2.359.449	8,5	28,5
2011 (JAN/AOU)	9.361.408	758.585	8.602.823	6.531.095	2.830.313	482.402	276.183	6.048.693	2.554.130	8,1	30,2
Janvier	1.050.233	94.595	955.638	787.550	262.683	64.422	30.173	723.128	232.510	9,0	25,0
Février	1.028.222	101.211	927.011	753.294	274.928	66.630	34.581	686.664	240.347	9,8	26,7
Mars	1.189.327	117.934	1.071.393	855.400	333.927	75.733	42.201	779.667	291.726	9,9	28,1
Avril	1.078.509	102.973	975.536	769.457	309.052	65.064	37.909	704.393	271.143	9,5	28,7
Mai	1.182.100	108.264	1.073.836	839.652	342.448	69.987	38.277	769.665	304.171	9,2	29,0
Juin	1.297.611	98.754	1.198.857	915.917	381.694	63.457	35.297	852.460	346.397	7,6	29,4
Juillet	1.397.265	95.823	1.301.442	957.000	440.257	62.897	33.125	894.311	407.131	6,9	31,5
Août	1.031.216	66.846	964.370	721.409	289.077	44.063	22.783	677.346	266.024	6,6	28,6
Septembre	1.390.283	122.090	1.268.193	947.090	443.193	70.096	51.994	876.994	391.199	8,8	31,9
Octobre	1.346.087	118.422	1.227.665	900.224	445.863	67.347	51.075	832.877	394.788	8,8	33,1
Novembre	1.257.479	108.131	1.149.348	869.428	388.051	67.357	40.774	802.071	347.277	8,6	30,9
Décembre	1.189.818	93.171	1.096.647	853.805	336.013	60.413	32.758	793.392	303.255	7,8	28,2
2011	1.116.019	102.733	1.013.286	825.478	290.541	70.221	32.512	755.257	258.029	9,2	26,0
Janvier	1.011.418	94.363	917.055	727.417	284.001	61.625	32.738	665.792	251.263	9,3	28,1
Mars	1.154.903	111.116	1.043.785	809.122	345.781	70.520	40.598	738.602	305.183	9,6	29,9
Avril	1.067.046	96.242	970.804	734.912	332.134	58.246	37.996	676.666	294.138	9,0	31,1
Mai	1.288.914	103.176	1.185.738	898.628	390.286	63.428	39.748	835.200	350.538	8,0	30,3
Juin	1.312.519	94.924	1.217.595	898.506	414.013	58.665	36.259	839.841	377.754	7,2	31,5
Juillet	1.349.286	89.911	1.259.375	898.029	451.257	57.888	32.023	840.141	419.234	6,7	33,4
Août	1.061.303	66.118	995.185	739.003	322.300	41.809	24.309	697.194	297.991	6,2	30,4
Variations annuelles en unité											
2000	593.592	-9.850	603.442	506.225	87.367	-49.984	40.134	544.295	59.147		
2001	227.565	95.673	131.892	36.024	191.541	15.167	80.506	-30.851	162.743		
2002	122.764	-21.127	143.891	-80.634	203.398	-39.290	18.163	-41.344	185.235		
2003	488.815	-13.192	502.007	232.942	164.873	-23.431	10.239	347.383	154.624		
2004	1.682.721	149.950	1.532.771	1.085.183	597.538	111.098	38.852	974.075	558.696		
2005	814.181	123.120	691.061	504.632	309.549	90.877	32.243	413.755	277.306		
2006	1.361.807	634.407	727.400	1.037.346	324.461	487.197	147.210	550.149	177.251		
2007	95.336	43.139	52.197	-16.264	111.600	-1.704	44.843	-14.560	66.757		
2008	-2.020.871	-317.779	-1.703.092	-1.805.734	-215.137	-273.081	-44.698	-1.532.653	-170.439		
2009	-2.579.400	-590.191	-1.989.209	-2.280.678	-298.722	-477.877	-112.314	-1.802.801	-186.408		
2010	395.313	-84.200	479.513	101.310	294.003	-82.363	-1.837	183.673	295.840		
2010 (JAN/AOU)	265.942	-77.896	343.838	39.298	226.644	-70.672	-7.224	109.970	233.868		
2011 (JAN/AOU)	127.925	-27.815	155.740	-68.592	196.517	-29.651	1.836	-38.941	194.681		
Août	65.393	-1.889	67.282	31.263	34.130	-1.840	-49	33.103	34.179		
Septembre	35.447	-6.284	41.731	10.668	24.779	-7.208	924	17.876	23.855		
Octobre	-11.781	-8.075	-3.706	-10.844	-937	-7.822	-253	-3.022	-684		
Novembre	53.452	711	52.741	23.561	29.891	-935	1.646	24.496	28.245		
Décembre	52.253	7.344	44.909	38.627	13.626	4.274	3.070	34.353	10.556		
2011	65.786	8.138	57.648	37.928	27.858	5.799	2.339	32.129	25.519		
Janvier	-16.804	-6.848	-9.956	-25.877	9.073	-5.005	-1.843	-20.872	10.916		
Février	-34.424	-6.816	-27.608	-46.278	11.854	-5.213	-1.603	-41.065	13.457		
Avril	-11.463	-6.731	-4.732	-34.545	23.082	-6.818	87	-27.727	22.995		
Mai	106.814	-5.088	111.902	58.976	47.838	-6.559	1.471	65.535	46.367		
Juin	14.908	-3.930	18.738	-17.411	32.319	-4.791	962	-12.619	31.357		
Juillet	-47.979	-5.912	-42.067	-58.979	11.000	-4.809	-1.103	-54.710	12.103		
Août	51.087	-728	51.815	17.594	33.493	-2.254	1.526	19.848	31.967		
Variations annuelles en pourcentage										Variations annuelles en points	
2000	4,5	-0,8	5,0	4,7	3,5	-4,9	20,3	5,6	2,7	-0,5	-0,2
2001	1,6	7,9	1,0	0,3	7,5	1,6	33,9	-0,3	7,2	0,5	1,1
2002	0,9	-1,6	1,1	-0,7	7,4	-4,0	5,7	-0,4	7,6	-0,2	1,3
2003	3,4	-1,0	3,9	2,9	5,6	-2,5	3,0	3,4	5,9	-0,4	0,4
2004	11,5	11,8	11,4	9,4	19,1	12,0	11,2	9,2	20,1	0,0	1,5
2005	5,0	8,7	4,6	4,0	8,3	8,8	8,4	3,6	8,3	0,3	0,7
2006	7,9	41,1	4,7	7,9	8,0	43,3	35,2	4,6	4,9	2,8	0,0
2007	0,5	2,0	0,3	-0,1	2,6	-0,1	7,9	-0,1	1,8	0,2	0,5
2008	-10,9	-14,3	-10,4	-12,8	-4,8	-17,0	-7,3	-12,2	-4,4	-0,5	1,6
2009	-15,5	-31,0	-13,5	-18,5	-7,0	-35,7	-19,9	-16,4	-5,1	-2,1	2,6
2010	2,8	-6,4	3,8	1,0	7,4	-9,6	-0,4	2,0	8,5	-0,8	1,3
2010 (JAN/AOU)	3,0	-9,0	4,2	0,6	9,4	-12,1	-2,6	1,8	11,0	1,0	6,3
2011 (JAN/AOU)	1,4	-3,5	1,8	-0,1	7,5	-5,8	0,7	-0,6	8,3	-0,4	1,7
2010	6,9	-2,7	7,7	4,5	13,4	-4,0	-0,2	5,1	14,7	-0,7	1,6
Août	2,6	-4,9	3,4	1,1	5,9	-9,3	1,8	2,1	6,5	-0,7	1,0
Septembre	-0,9	-6,4	-0,3	-1,2	-0,2	-10,4	-0,5	-0,4	-0,2	-0,5	0,2
Octobre	4,4	0,7	4,8	2,8	8,3	-1,4	4,2	3,2	8,9	-0,3	1,1
Novembre	4,6	8,6	4,3	4,7	4,2	7,6	10,3	4,5	3,6	0,3	-0,1
Décembre	6,3	8,6	6,0	4,8	10,6	9,0	7,8	4,4	11,0	0,2	1,0

ECLSER-7. POSTES VACANTS EXISTANT LE DERNIER JOUR DU TRIMESTRE DE RÉFÉRENCE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ET TAILLE DU CENTRE

Milliers		SECTEUR D'ACTIVITÉ			TAILLE DU CENTRE				
	Total	Industrie	Construction	Services	De 1 à 10 salariés	De 11 à 50 salariés	De 51 à 250 salariés	+ de 250 salariés	
2001	65,7	11,0	8,8	46,0	27,7	19,0	9,8	9,2	
2002	65,9	10,2	10,1	45,6	33,0	15,9	8,8	8,3	
2003	72,5	10,4	12,5	49,5	33,3	18,1	9,8	11,3	
2004	82,2	10,5	15,0	56,7	37,4	20,6	11,2	13,0	
2005	92,3	14,9	15,8	61,6	45,0	23,4	13,5	10,4	
2006	102,9	12,3	15,3	75,3	46,5	27,6	16,8	12,2	
2007	103,9	15,8	14,1	74,0	42,1	26,2	19,5	16,1	
2008	86,1	10,3	12,9	62,9	35,3	17,5	13,3	20,1	
2009	77,5	9,7	8,4	59,4	43,0	11,2	9,9	13,4	
2010	81,6	6,6	9,1	66,0	37,5	14,7	13,2	16,2	
2007									
	T3	110,4	15,9	17,9	76,6	48,2	27,5	18,3	16,4
	T4	99,8	17,1	14,7	67,9	42,8	22,5	17,4	17,2
2008									
	T1	101,9	14,7	13,1	74,2	43,2	23,4	15,6	19,8
	T2	77,8	9,8	9,8	58,2	26,3	19,6	16,3	15,6
	T3	78,5	8,4	10,7	59,5	28,4	15,0	12,0	23,2
	T4	86,1	8,4	18,2	59,6	43,2	11,9	9,2	21,9
2009									
	T1	70,0	9,8	8,0	52,2	33,8	9,4	9,9	17,0
	T2	74,4	17,8	5,7	50,9	42,1	12,5	9,6	10,1
	T3	82,4	5,6	7,0	69,7	49,9	12,5	9,2	10,7
	T4	83,4	5,8	12,8	64,8	46,1	10,5	10,8	15,9
2010									
	T1	85,9	6,5	10,0	69,3	42,2	13,9	13,3	16,5
	T2	95,3	8,5	12,5	74,3	44,5	20,8	14,0	16,0
	T3	78,0	5,0	7,1	65,8	37,9	13,1	12,8	14,1
	T4	67,4	6,3	6,7	54,4	25,7	11,1	12,5	18,2
2011									
	T1	84,1	7,5	4,4	72,2	33,9	14,5	18,1	17,6
	T2	80,4	9,8	7,0	63,7	35,9	14,2	14,3	16,1
Variations absolues par rapport au trimestre antérieur									
2007									
	T3	8,9	1,4	6,3	1,2	11,8	1,6	-3,9	-0,6
	T4	-10,7	1,3	-3,1	-8,7	-5,5	-5,0	-0,9	0,8
2008									
	T1	2,1	-2,5	-1,7	6,3	0,4	0,9	-1,8	2,6
	T2	-24,1	-4,8	-3,3	-16,0	-16,9	-3,8	0,6	-4,2
	T3	0,8	-1,4	0,9	1,3	2,1	-4,6	-4,3	7,6
	T4	7,6	0,0	7,5	0,1	14,9	-3,1	-2,8	-1,3
2009									
	T1	-16,1	1,4	-10,2	-7,4	-9,5	-2,5	0,7	-4,9
	T2	4,3	8,0	-2,3	-1,3	8,4	3,1	-0,3	-6,9
	T3	8,0	-12,1	1,3	18,8	7,8	0,0	-0,4	0,6
	T4	1,0	0,2	5,7	-4,9	-3,8	-2,0	1,6	5,2
2010									
	T1	2,5	0,7	-2,7	4,5	-4,0	3,3	2,5	0,6
	T2	9,4	2,0	2,5	4,9	2,3	6,9	0,7	-0,5
	T3	-17,3	-3,5	-5,4	-8,4	-6,6	-7,6	-1,2	-1,9
	T4	-10,5	1,3	-0,4	-11,4	-12,2	-2,0	-0,4	4,0
2011									
	T1	16,7	1,2	-2,3	17,8	8,2	3,3	5,7	-0,5
	T2	-3,7	2,3	2,6	-8,5	1,9	-0,3	-3,8	-1,5
Répartition en pourcentage par rapport au total									
2007									
	T3	100,0	14,4	16,2	69,4	43,7	24,9	16,6	14,8
	T4	10,0	17,2	14,8	68,0	42,9	22,5	17,4	17,2
2008									
	T1	100,0	14,4	12,8	72,8	42,4	22,9	15,3	19,4
	T2	100,0	12,7	12,5	74,8	33,8	25,2	20,9	20,1
	T3	10,0	10,7	13,6	75,7	36,1	19,1	15,2	29,5
	T4	100,0	9,7	21,1	69,2	50,2	13,8	10,7	25,4
2009									
	T1	100,0	14,0	11,4	74,6	48,2	13,4	14,2	24,2
	T2	100,0	23,9	7,7	68,4	56,7	16,8	12,9	13,6
	T3	100,0	6,8	8,5	84,7	60,6	15,2	11,2	13,0
	T4	100,0	7,0	15,3	77,7	55,3	12,6	13,0	19,1
2010									
	T1	100,0	7,6	11,7	80,7	49,1	16,2	15,5	19,2
	T2	100,0	8,9	13,1	78,0	46,7	21,8	14,7	16,8
	T3	100,0	6,4	9,2	84,4	48,6	16,8	16,4	18,1
	T4	100,0	9,4	9,9	80,7	38,1	16,5	18,5	26,9
2011									
	T1	100,0	9,0	5,2	85,8	40,3	17,2	21,5	20,9
	T2	100,0	12,2	8,7	79,1	44,6	17,6	17,8	20,0

SOURCE: ENQUÊTE DE LA CONJONCTURE DU TRAVAIL

ECLSER-8. POSTES VACANTS EXISTANT LE DERNIER JOUR DU TRIMESTRE DE RÉFÉRENCE PAR COMMUNAUTÉ AUTONOME

Milliers

	COMMUNAUTÉS AUTONOMES																
	Andalousie	Aragon	Asturies (Principauté)	Baléares (Îles)	Canaries	Cantabrie	Castille La Manche	Castille et Léon	Catalogne	Com. Valencienne	Estrémadure	Galice	Madrid (Communauté)	Navarre (Com. Forale)	Murcie (Région)	Pays Basque	La Rioja
2001	5.0	2.9	0.9	1.4	4.3	0.5	2.4	3.1	15.7	6.4	1.0	2.7	13.4	1.1	0.5	4.3	0.3
2002	7.3	2.3	0.8	1.7	3.6	0.4	2.4	3.9	14.2	7.2	0.8	3.4	11.7	1.4	0.9	3.7	0.3
2003	9.7	1.7	0.8	1.7	4.1	1.0	2.1	5.2	13.1	9.7	1.2	3.7	13.6	1.9	0.8	2.2	0.4
2004	13.5	2.6	0.7	2.7	3.2	0.6	4.6	2.7	16.3	11.1	0.7	2.7	17.0	1.0	0.6	1.8	0.4
2005	19.4	3.1	0.8	1.8	3.0	0.3	3.4	4.5	17.5	7.8	1.9	4.1	18.9	2.4	0.6	2.5	0.6
2006	15.2	2.9	1.0	2.6	5.0	0.7	4.8	4.0	17.7	9.4	1.2	5.2	24.9	3.0	1.0	3.7	0.7
2007	9.1	4.1	1.1	2.7	3.0	0.9	3.5	5.8	21.9	8.5	1.4	3.9	29.7	1.9	1.1	4.8	0.6
2008	12.4	2.4	2.2	0.9	3.8	0.8	2.3	4.5	17.6	5.3	0.8	4.4	21.7	3.3	0.7	2.7	0.3
2009	7.2	2.2	1.0	1.5	1.6	0.9	2.1	4.1	20.6	6.7	0.7	4.6	16.9	1.9	2.1	2.7	0.7
2010	9.4	2.9	2.5	1.7	1.8	0.5	2.4	4.0	19.4	8.2	0.8	3.9	16.7	1.0	1.3	4.5	0.6
2007																	
T3	10.0	4.7	1.0	1.5	3.6	0.3	2.9	6.1	25.7	9.6	0.7	3.8	30.6	1.4	1.1	6.8	0.5
T4	7.4	3.4	0.9	0.7	2.8	0.6	3.2	9.7	20.4	10.5	0.6	2.9	29.8	2.1	0.9	3.3	0.3
2008																	
T1	11.0	4.3	1.1	0.8	4.5	0.5	3.1	3.5	28.9	8.2	1.4	3.6	23.4	1.3	0.9	4.7	0.5
T2	11.5	1.9	2.7	0.9	1.5	0.8	1.7	3.9	16.7	6.9	1.1	3.1	20.9	1.2	1.0	1.6	0.3
T3	13.8	0.8	3.9	0.8	1.3	1.3	1.8	2.9	12.9	3.3	0.2	4.0	24.4	4.1	0.6	2.4	0.2
T4	13.3	2.7	1.3	0.9	7.8	0.6	2.7	7.6	11.9	2.7	0.4	6.9	18.2	6.4	0.3	2.3	0.3
2009																	
T1	7.7	1.5	1.5	2.9	2.4	0.9	1.1	2.1	16.9	2.2	1.1	5.8	17.8	0.8	1.3	3.2	0.7
T2	5.2	3.7	1.0	1.5	1.3	1.3	2.8	6.4	14.7	5.3	0.4	2.3	22.2	0.8	2.1	3.0	0.5
T3	6.9	1.9	0.7	0.8	0.3	1.1	1.7	3.5	26.9	10.5	0.6	3.7	12.8	4.3	3.8	2.4	0.7
T4	8.9	2.0	0.9	0.9	2.2	0.3	2.9	4.5	24.0	8.7	1.0	6.7	14.6	1.7	1.1	2.1	1.0
2010																	
T1	8.7	4.3	3.4	2.3	1.3	0.5	1.5	2.2	20.2	10.7	0.7	4.5	18.5	1.0	1.9	3.8	0.5
T2	9.9	2.3	4.4	3.4	3.0	0.9	4.4	3.5	24.2	7.9	0.7	5.0	15.9	1.0	1.6	6.5	0.6
T3	10.0	3.1	1.7	0.9	0.9	0.3	1.6	6.0	17.2	7.4	1.2	3.1	19.0	1.0	1.0	2.7	0.8
T4	8.9	1.9	0.6	0.3	1.9	0.2	2.0	4.3	16.0	6.8	0.7	3.2	13.6	0.8	0.7	5.0	0.7
2011																	
T1	12.8	1.0	1.0	2.5	5.1	1.0	1.8	4.3	17.8	7.7	0.5	3.4	17.9	0.8	1.2	4.7	0.5
T2	15.4	1.9	1.1	1.4	2.4	0.6	4.5	2.6	14.8	6.6	0.4	2.8	18.4	1.7	0.8	3.4	1.7
Variations absolues par rapport au trimestre antérieur																	
2007																	
T3	0.8	1.4	-0.6	-2.3	0.8	-1.1	-0.2	1.5	6.4	0.7	-0.8	0.6	1.5	-0.9	-0.4	1.8	-0.2
T4	-2.6	-1.3	-0.1	-0.7	-0.9	0.3	0.4	3.6	-5.3	0.9	-0.1	-0.9	-0.8	0.7	-0.1	-3.5	-0.2
2008																	
T1	3.6	0.9	0.2	0.1	1.7	-0.1	-0.1	-6.3	8.5	-2.3	0.8	0.7	-6.4	-0.7	0.0	1.4	0.2
T2	0.5	-2.4	1.6	0.1	-2.9	0.3	-1.4	0.4	-12.2	-1.4	-0.3	-0.5	-2.5	-0.1	0.1	-3.2	-0.2
T3	2.3	-1.1	1.1	-0.1	-0.2	0.5	0.1	-1.0	-3.8	-3.6	-0.9	0.9	3.5	2.8	-0.5	0.8	-0.1
T4	-0.5	2.0	-2.6	0.0	6.5	-0.6	0.9	4.7	-1.1	-0.6	0.2	2.9	-6.2	2.3	-0.2	-0.1	0.1
2009																	
T1	-5.6	-1.2	0.3	2.1	-5.4	0.2	-1.5	-5.5	5.1	-0.6	0.7	-1.1	-0.3	-5.6	1.0	1.0	0.4
T2	-2.5	2.2	-0.6	-1.4	-1.1	0.4	1.7	4.3	-2.3	3.2	-0.7	-3.5	4.4	0.0	0.8	-0.2	-0.2
T3	1.7	-1.8	-0.3	-0.7	-1.0	-0.2	-1.1	-3.0	12.2	5.2	0.2	1.4	-9.4	3.5	1.7	-0.6	0.2
T4	2.0	0.1	0.2	0.1	1.9	-0.8	1.2	1.1	-2.8	-1.8	0.4	2.9	1.8	-2.6	-2.7	-0.3	0.4
2010																	
T1	-0.3	2.4	2.5	1.4	-0.9	0.2	-1.4	-2.3	-3.8	2.0	-0.2	-2.2	3.9	-0.7	0.7	1.7	-0.6
T2	1.3	-2.0	1.0	1.1	1.7	0.4	2.8	1.3	4.0	-2.8	0.0	0.6	-2.6	0.0	-0.3	2.7	0.2
T3	0.1	0.8	-2.8	-2.5	-2.0	-0.6	-2.8	2.5	-7.0	-0.5	0.4	-1.9	3.2	-0.1	-0.6	-3.8	0.1
T4	-1.1	-1.2	-1.1	-0.6	1.0	-0.1	0.4	-1.7	-1.3	-0.7	-0.5	0.0	-5.4	-0.2	-0.3	2.3	0.0
2011																	
T1	3.9	-0.8	0.4	2.2	3.2	0.8	-0.1	0.0	1.8	0.9	-0.1	0.2	4.3	0.0	0.5	-0.3	-0.2
T2	2.7	0.8	0.1	-1.1	-2.7	-0.5	2.7	-1.7	-3.0	-1.1	-0.2	-0.5	0.5	0.9	-0.5	-1.3	1.2
Répartition en pourcentage par rapport au total																	
2007																	
T3	9.1	4.3	0.9	1.3	3.3	0.2	2.6	5.5	23.3	8.7	0.6	3.4	27.7	1.3	1.0	6.2	0.5
T4	7.5	3.4	0.9	0.7	2.8	0.6	3.3	9.8	20.5	10.5	0.6	2.9	29.9	2.1	0.9	3.3	0.3
2008																	
T1	10.8	4.2	1.1	0.8	4.4	0.5	3.1	3.4	28.4	8.1	1.4	3.5	23.0	1.3	0.9	4.6	0.5
T2	14.8	2.4	3.5	1.2	2.0	1.0	2.2	5.0	21.5	8.8	1.4	4.0	26.9	1.6	1.3	2.0	0.4
T3	17.6	1.0	4.9	1.1	1.6	1.6	2.3	3.7	16.5	4.2	0.3	5.1	31.1	5.2	0.7	3.0	0.2
T4	15.4	3.2	1.5	1.0	9.1	0.7	3.1	8.8	13.8	3.1	0.5	8.0	21.1	7.4	0.4	2.6	0.3
2009																	
T1	11.0	2.1	2.2	4.2	3.5	1.2	1.6	3.1	24.2	3.1	1.5	8.3	25.5	1.1	1.8	4.6	0.9
T2	7.0	4.9	1.3	2.0	1.8	1.7	3.8	8.6	19.7	7.2	0.5	3.1	29.8	1.0	2.9	4.0	0.6
T3	8.3	2.3	0.8	0.9	0.4	1.3	2.0	4.2	32.6	12.7	0.7	4.5	15.5	5.2	4.7	2.9	0.8
T4	10.8	2.4	1.0	1.0	2.6	0.4	3.5	5.5	29.2	10.5	1.2	8.1	17.7	2.1	1.4	2.6	1.3
2010																	
T1	10.1	5.1	4.0	2.7	1.5	0.6	1.8	2.6	23.5	12.4	0.8	5.2	21.5	1.2	2.2	4.4	0.5
T2	10.4	2.4	4.6	3.6	3.1	0.9	4.6	3.7	25.4	8.3	0.8	5.3	16.6	1.1	1.6	6.8	0.7
T3	12.8	3.9	2.1	1.2	1.2	0.4	2.0	7.7	22.1	9.5	1.5	4.0	24.4	1.2	1.3	3.5	1.0
T4	13.2	2.8	0.8	0.5	2.9	0.3	2.9	6.4	23.7	10.0	1.0	4.7	20.2	1.2	1.0	7.5	1.1
2011																	
T1	15.2	1.2	1.2	3.0	6.1	1.2	2.2	5.1	21.1	9.2	0.6	4.0	21.3	0.9	1.5	5.6	0.6
T2	19.2	2.3	1.3	1.7	3.0	0.7	5.6	3.3	18.4	8.2	0.5	3.5	22.9	2.1	0.9	4.2	2.1

SOURCE: ENQUÊTE DE LA CONJONCTURE DU TRAVAIL

PARAGRAPHE 4 : ORIENTATION, FORMATION ET RÉADAPTATION

Nous nous remettons au rapport sur les articles 9, 10 et 15.

ARTICLE 9 : DROIT À L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

A. Orientation professionnelle dans le système du travail

1. Cadre juridique général

Arrêté Ministériel 20-1-1998, qui fixe les bases régulatrices pour la concession de subventions pour la réalisation d'actions d'orientation professionnelle pour l'emploi et l'assistance pour l'auto-emploi.

Arrêté Ministériel 4-2-2000, qui modifie certains articles de l'Arrêté du 20 janvier 1998.

Loi Générale 38/2003 du 17 novembre sur les Subventions.

Ordonnance/TAS/816, 21-3-05, qui adapte les normes régulatrices de subventions concédées par le Service Public de l'Emploi au régime juridique établi dans la Loi Générale 38/2003 du 17 novembre sur les Subventions.

Décret Royal 887/2006 du 21 juillet, approuvant le Règlement de la Loi Générale 38/2003 du 17 novembre sur les Subventions.

Décret-Loi Royal 2/2008 du 21 avril sur les mesures de développement de l'activité économique.

Loi 27/2009 du 30 décembre sur les mesures urgentes pour le maintien et le développement de l'emploi et la protection des chômeurs. (En vigueur jusqu'au 10 septembre 2010)

Résolution 2-2-10 du Service Public d'Emploi de l'État qui met à jour pour 2010 les montants maximums consécutifs du montant des subventions, pour la réalisation d'actions d'orientation professionnelle pour l'emploi et l'assistance pour l'auto-emploi, pour les établissements collaborateurs à but non lucratif.

Décret-Loi Royal 13/2010 du 3 décembre sur les actions dans le domaine fiscal, du travail et libératrices pour développer l'investissement et la création d'emplois.

2. Mesures adoptées

Le *Plan extraordinaire* fut initialement approuvé pour un an dans le Décret-Loi Royal 2/2008 du 21 avril sur les mesures de développement de l'activité économique. Il est géré par les Communautés Autonomes avec des compétences transférées. L'une des mesures prévues est l'embauche par les Pôles Emploi de 1.500 conseillers d'orientation pour renforcer le réseau des bureaux d'emploi.

La Loi 27/2009 du 30 décembre sur les mesures urgentes pour le maintien et le développement de l'emploi et la protection des chômeurs a prolongé l'embauche des conseillers d'orientation pour 2 ans de plus. Enfin, la Loi 35/2010 du 17 septembre (JOE 18-IX-2010) sur les mesures urgentes pour la réforme du

marché du travail, amendée par le Décret-Loi Royal 13/2010 du 3 décembre, a approuvé une nouvelle prorogation de cette mesure jusqu'au 31 décembre 2012.

La *mesure de renforcement* pour l'attention de la demande et de l'offre d'emplois dans le Système National d'Emploi approuvée par le Décret-Loi Royal 13/2010 du 3 décembre, consiste à incorporer 1.500 personnes comme promotrices d'emploi, qui exécuteront leur activité dans les bureaux d'emploi des Pôles Emploi à compter du 1er février 2011 jusqu'au 31 décembre 2010, dans le but de renforcer l'attention aux demandeurs d'emploi et aux entreprises offrant de l'emploi.

Les deux mesures de renforcement des Pôles Emploi seront applicables sur l'ensemble du territoire de l'État et leur gestion s'effectuera par les Communautés Autonomes avec des compétences statutairement assumées dans le domaine du travail, de l'emploi et de la formation et par le Pôle Emploi de l'État dans le domaine de leurs compétences respectives.

Les actions, que les conseillers d'orientation et les promoteurs doivent réaliser, sont :

- a) L'attention directe et personnalisée aux chômeurs.
- b) Informer les entreprises et la prospecter le marché du travail de leur environnement.
- c) Le suivi des actions réalisées avec chômeurs et les entreprises.

Les actions précédentes seront principalement destinées aux collectifs déterminés dans le domaine du Système National d'Emploi.

3. Données statistiques

Ci-dessous figurent des données qui comprennent toutes les actions d'orientation, y compris l'attention personnalisée des Communautés Autonomes et le Plan Extraordinaire.

2007	767.289
2008	1.253.358
2009	2.403.364
2010	3.027.801

PLAN EXTRAORDINAIRE :

Année 2009 Bénéficiaires : 859.349

Année 2010: Bénéficiaires : 921.646.

Concernant l'orientation professionnelle des handicapés, en plus des informations fournies dans le rapport sur l'article 15, il faut signaler que le Décret-Loi Royal 3/2011 sur la réforme des politiques actives d'emploi, stipule que le Gouvernement et les Communautés Autonomes, conformément aux engagements pris dans le domaine de la Stratégie Espagnole de l'Emploi, créera des programmes spéciaux destinés à développer l'emploi des personnes ayant une incapacité.

Compte tenu des difficultés particulières d'intégration sur le marché du travail de ce collectif, les Pôle Emploi créent des itinéraires individuels et personnalisés, en contemplant, au sein de ce même itinéraire, des actions d'orientation professionnelle dans le monde du travail (diagnostic et évaluation des capacités, accompagnement, motivation et conseil, etc.).

*** Égalité de traitement en faveur des résidents d'autres États signataires**

Concernant la réglementation espagnole en matière des étrangers et d'immigration, il faut rappeler que la Loi Organique 4/2000 du 11 janvier sur les droits et les libertés des ressortissants de pays tiers en Espagne et leur intégration sociale établit dans son article 9 sur le droit à l'éducation, ce qui suit :

1. Les étrangers de moins de seize ans ont le droit et le devoir à l'éducation, qui inclut l'accès à un enseignement de base, gratuit et obligatoire. Les étrangers de moins de dix-huit ans ont également le droit à un enseignement post-obligatoire. Ce droit inclut l'obtention du diplôme académique pertinent et l'accès au système public de bourses et d'aides dans les mêmes conditions que les Espagnols. En cas d'atteinte des dix-huit ans au cours de l'année scolaire, ils conserveront ce droit jusqu'à sa finalisation.

2. Les étrangers âgés de plus de dix-huit ans se trouvant en Espagne ont le droit à l'enseignement conformément aux dispositions établies dans la Loi sur l'Éducation. En tout état de cause, les étrangers résidents de plus de dix-huit ans ont le droit d'accéder aux autres étapes éducatives post-obligatoires, à l'obtention des diplômes pertinents et au système public de bourses dans les mêmes conditions que les Espagnols.

3. Les pouvoirs publics feront en sorte que les étrangers puissent recevoir les enseignements, afin qu'ils puissent mieux s'intégrer socialement.

(...)

L'article 10.1 de la Loi Organique 4/2000 portant sur le droit du travail et à la Sécurité Sociale, stipule que :

« Les ressortissants résidents qui satisfont les exigences prévues dans ladite Loi Organique et dans les dispositions qui la développent ont le droit d'exercer une activité rémunérée pour leur propre compte ou le compte d'autrui, ainsi que d'accéder au Système de Sécurité Sociale, conformément à la législation en vigueur. »

Ces droits doivent ainsi être interprétés conformément aux dispositions de l'article 3.1 de la Loi Organique 4/2000, en vertu duquel « les étrangers bénéficient en Espagne des droits et des libertés reconnus dans le Titre I de la Constitution dans les termes établis dans les Traités internationaux, dans cette Loi et dans celles qui régissent l'exercice de chacun d'eux. De façon générale, les ressortissants étrangers exerceront les droits que cette Loi leur reconnaît dans les mêmes conditions que les Espagnols ».

B. Orientation professionnelle dans le système éducatif.

1. Cadre juridique général

- Loi Organique 2/2006 sur l'Éducation
- Décret Royal 83/1996 approuvant le Règlement Organique des Instituts d'Enseignement Secondaire.
- Loi Organique 5/2002 des Qualifications et de la Formation Professionnelle.
- Décret Royal 1224/2009 sur la reconnaissance des compétences professionnelles.

2. Mesures adoptées

L'orientation professionnelle dans le système éducatif possède un cadre juridique fixé par la législation de l'État et par les Communautés Autonomes ayant des compétences en cette matière.

À l'heure actuelle, cette matière se trouve dans un processus de configuration d'un système intégré, comme le reprend la Loi 2/2011 du 4 mars sur l'Économie Durable, qui prévoit « *un système intégré d'information et d'orientation professionnelle, en mettant en place un réseau qui puisse, au moins, assister les citoyens concernant les possibilités de formation, d'emploi et la reconnaissance de compétences, qui permettrait la coordination et rechercherait la complémentarité des dispositifs qui dépendent des administrations éducatives et du travail, de l'Administration locale, des partenaires sociaux et de tout autre organisme ou établissement qui fournirait des services d'orientation, en tant que service public.* »

Dans le domaine strictement éducatif, la réglementation intègre l'orientation éducative et professionnelle tel un élément faisant partie de la formation des jeunes et des adultes.

La Loi Organique 2/2006 sur l'Éducation fixe l'orientation éducative et professionnelle des étudiants comme l'un des principes du système éducatif espagnol et un moyen nécessaire pour parvenir à une éducation personnalisée, qui puisse fournir une éducation intégrale en connaissances, habilités et valeurs. Elle est également l'un des facteurs qui favorisent la qualité.

Elle reprend aussi l'orientation éducative et professionnelle comme un droit de base des élèves tout en établissant le droit des parents et des tuteurs à être écoutés concernant les décisions qui affectent l'orientation académique et professionnelle de leurs enfants.

Dans l'Enseignement Secondaire Obligatoire, l'orientation éducative, psychopédagogique et professionnelle des élèves est l'un des principes généraux de l'étape éducative et, à la fois, un élément fondamental dans son aménagement, comme le stipule l'Art 26.4 du DR 1631/2006 qui fixe les enseignements minimums correspondant à l'ESO. Le DR 1834/2008, définit les conditions de formation pour l'exercice de l'enseignement dans l'éducation secondaire obligatoire, le baccalauréat, la formation professionnelle et les enseignements du régime spécial, établit également les spécialités des corps enseignants d'enseignement secondaire et reprend les fonctions du professorat de la spécialité *Orientation éducative*.

Le DR 83/1996 approuvant le Règlement Organique des Instituts d'Enseignement Secondaire reprend, dans le titre III, chapitre II, la composition, les fonctions et les compétences des services d'orientation. En outre, le Décret Royal 1147/2011, qui fixe l'aménagement général de la formation professionnelle du système éducatif, consacre son Titre VI à l'Information et à l'Orientation Professionnelle et fixe les finalités (fournir des informations et une orientation sur les diverses offres de formation disponibles, en identifiant les opportunités d'apprentissage tout au long de la vie, les possibilités d'accès à celles-ci, les exigences académiques établies et les itinéraires de formation, les aides à la formation,

ainsi que l'information et l'orientation sur le marché du travail, les tendances du travail, les opportunités d'auto-emploi, la mobilité de travail professionnelle dans les différents secteurs économiques adaptés aux conditions, aux besoins et aux intérêts des personnes qui sollicitent les informations ; et orienter vers la définition des itinéraires de formation et professionnels qui s'adaptent le mieux aux intérêts et aux circonstances personnels, en ajustant les attentes et les préférences et en identifiant les objectifs professionnels) et l'organisation des services et des ressources. À cet égard, il rappelle que les administrations éducatives fixeront les mesures qui garantissent la coordination nécessaire avec d'autres services ou dispositifs qui dépendent des Administrations éducatives et du travail, de l'administration locale, des partenaires sociaux, et de tout autre organisme ou établissement qui fournirait des services d'orientation professionnelle et qui transmettrait des informations aux élèves du système éducatif, aux familles et à la société en général. Les mesures et les instruments nécessaires d'aide et de renforcement seront fixés pour faciliter l'information, l'orientation et l'assistance aussi bien des jeunes ayant un risque d'abandon prématuré du système éducatif que des collectifs ayant un plus grand risque d'exclusion sociale, tout cela dans le cadre de *l'apprentissage tout au long de la vie*, conformément auquel il appartient aux administrations publiques de faciliter l'accès à l'information et à l'orientation sur les offres d'apprentissage permanent et les possibilités d'accès à celles-ci.

La Loi Organique 5/2002 sur les Qualifications et la Formation Professionnelle propose comme l'une des finalités du Système National des Qualifications et de Formation Professionnelle de fournir aux intéressés des informations et une orientation adéquates en matière de formation professionnelle et de qualifications pour l'emploi, et situe l'orientation professionnelle comme l'un des éléments constitutifs du Système, auquel il consacre le Titre III. Elle stipule que l'Administration Générale de l'État est tenue de développer des formules de coopération et de coordination entre toutes les entités impliquées en matière d'orientation professionnelle, comme le sont les services des Administrations éducatives et du travail, de l'Administration locale et des agents sociaux.

La mise en œuvre du système intégré d'orientation professionnelle est aussi reprise dans le Décret Royal 1224/2009 sur la reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle, qui prévoit la création d'une Plateforme d'information et d'orientation sur cette procédure commune aux administrations et faisant partie du Système Intégré d'Information et d'Orientation Professionnelle.

Dans la pratique, le service d'orientation de chaque centre doit chaque année établir le Plan d'Orientation Académique et Professionnelle, en fixant les critères pour organiser l'intervention et qui doit au moins inclure :

- Des activités visant au développement des aptitudes d'auto-connaissance, afin qu'ils puissent connaître de façon ajustée leurs propres capacités, valeurs, motivations et intérêts.
- Des activités pour faciliter l'information sur les diverses options éducatives, formatives et professionnelles en relation avec chaque étape.
- Des actions pour faciliter le contact des élèves avec le monde du travail.
- Des activités pour développer les habilités de prise de décisions et la gestion de la propre carrière.

Les destinataires directs et indirects de cette intervention seront les élèves du système éducatif, les familles et la société en général, avec une attention particulière aux collectifs ayant un risque d'exclusion sociale et aux personnes à risque d'abandon précoce du système éducatif, aux très peu qualifiés, aux chômeurs, aux émigrants ou aux handicapés.

Ce cadre juridique s'est concrétisé par une série de mesures d'un point de vue éducatif et notamment :

- le fonctionnement normalisé d'un modèle d'orientation zonale, externe aux centres scolaires, dans les étapes d'enseignement infantile et d'enseignement primaire, avec des spécialistes en orientation éducative. Ces structures, appelées équipes d'intervention psychopédagogique, sont incorporées dans le plan éducatif de chaque communauté autonome.
- Le fonctionnement normalisé d'un modèle d'orientation interne aux centres éducatifs d'enseignement secondaire qui se concrétise par l'existence d'un service d'orientation au sein de chaque institut d'enseignement secondaire, avec des compétences pour développer le Plan d'orientation académique et professionnel destiné aux élèves de l'Enseignement Secondaire Obligatoire (ESO), du Baccalauréat et de la Formation Professionnelle.
- L'implantation progressive des Centres d'Orientation, d'Information et de l'Emploi dans chaque université. Le Ministère de l'Éducation travaille sur la coordination à caractère vertical de l'orientation professionnelle offerte aux élèves des différentes étapes éducatives.
- L'amélioration dans la formation continue des conseillers d'orientation en matière d'orientation professionnelle, grâce à des activités de formation, exécutées depuis le Ministère de l'Éducation, en collaboration, dans certains cas, avec les administrations des Communautés Autonomes et les Universités.
- l'amélioration de l'accessibilité à une information de qualité, grâce à la création d'un portail d'information et d'orientation professionnelle qui dépend du Ministère de l'Éducation www.todofp.es, qui contribue aussi à améliorer la coordination entre les institutions au niveau territorial, en intégrant les informations de l'ensemble des Communautés Autonomes.
- La création de la Plateforme d'Information et d'Orientation pour la procédure d'évaluation des compétences acquises grâce à l'expérience professionnelle, en incorporant toutes les informations relatives à la formation professionnelle du milieu éducatif et du milieu du travail.
- La formation conjointe des conseillers d'orientation des domaines éducatifs et du travail, spécialement en matière d'accréditation des compétences professionnelles acquises à travers l'expérience professionnelle.
- La création de récompenses pour la qualité et les bonnes pratiques en matière d'orientation professionnelle dans le milieu éducatif.

3. Données statistiques

Concernant les effectifs, le professorat destiné à ces tâches, dans le milieu non universitaire, selon les données de l'année scolaire 2009-2010, est le suivant : 4677 conseillers d'orientation (spécialisés en psychologie et pédagogie), 2831 professeurs de formation et d'orientation professionnelle et 5050 profils de professeurs qui collaborent avec des conseillers d'orientation, comme les professeurs techniques dans les services à la communauté, responsables des programmes d'attention à la diversité, etc.

Dans le milieu universitaire, il n'existe aucune donnée quantitative globale, bien que selon la dernière étude descriptive de la « *Situation actuelle des services d'orientation universitaire* », 54% des Universités ont un seul point d'attention et 46% d'entre elles ont un centre d'attention sur chaque campus ou dans chaque faculté ou école universitaire. La moyenne de composition de ces services est de 7 / 8 professionnels, avec des profils professionnels provenant préférentiellement de licences en psychologie, pédagogie et psychopédagogie.

Concernant les ressources économiques, matérielles et les outils disponibles pour le développement d'une orientation de qualité, les équipes d'orientation éducative et les services d'orientation disposent d'un budget spécifique, soit indépendant, soit intégré dans le budget global du centre éducatif. Le Ministère de l'Éducation réalise actuellement un

effort sur la mise en œuvre d'outils liés aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, qui permettent aux professionnels d'avoir l'information nécessaire mise à jour pour effectuer une prestation de qualité.

Suite à ce qui a été signalé, le domaine éducatif garantit à tous les élèves, depuis l'enseignement infantile jusqu'à l'enseignement supérieur, un service d'orientation professionnelle lié aux centres éducatifs, ce qui signifie une attention à un collectif d'environ 9.373.000 personnes. Il garantit l'accès dans des conditions égales pour tous les étudiants indépendamment de leur provenance, conformément aux dispositions fixées dans la Loi Organique 2/2006 sur l'Éducation.

ARTICLE 10 : DROIT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

PARAGRAPHE 1 : FORMATION TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE ET MOYENS D'ACCÈS À L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE SUPÉRIEUR ET UNIVERSITAIRE.

Depuis 2006, avec la promulgation de la Loi Organique 2/2006 sur l'Éducation, le travail s'est effectué sur l'élaboration de la norme qui permettrait d'améliorer l'accès des étudiants provenant de la Formation Professionnelle du Système Éducatif aux études de niveau universitaire. En ce sens, en configurant ladite norme à la Formation Professionnelle de Niveau Supérieur comme élément appartenant à l'enseignement supérieur, il fut nécessaire d'introduire un changement dans le texte de la Loi Organique 6/2001 sur les Universités, afin de garantir le développement postérieur d'un règlement qui régira les équivalences nécessaires entre les deux niveaux éducatifs. Ce changement s'est réalisé via l'article 91 de la Loi Organique 4/2007, qui stipule textuellement : « 2. Pour l'accès direct à l'Université des diplômés de Formation Professionnelle, les dispositions de la Loi Organique 2/2006 du 3 mai sur l'Éducation s'appliqueront. »

À ce jour, la norme qui régira l'équivalence entre la Formation Professionnelle de Niveau Supérieur et les études de niveau universitaire, est en cours d'élaboration, sans préjudice que des Communautés Autonomes, dans les limites de leur autonomie, puissent réaliser ces équivalences pour favoriser les diplômés de F.P. qui souhaitent poursuivre des études universitaires.

Par ailleurs, les quotas réservés aux élèves qui souhaitaient accéder à des études universitaires, après avoir achevé leurs études de Formation Professionnelle de Niveau Supérieur, ont été supprimés. À cet effet, les trois normes suivantes ont été dictées :

Le Décret Royal 1892/2008 du 14 novembre, le Décret Royal 558/2010 et l'Arrêté EDU/3242/2010 du 9 décembre. Ces réglementations facilitent l'accès direct de ces diplômés à tout cursus universitaire pour lequel il n'existe aucune concurrence compétitive pour les places offertes, et permettent la réalisation de la phase spécifique des épreuves d'accès à l'université, dans les mêmes conditions que les élèves provenant du baccalauréat, pour les diplômés pour lesquels le faible nombre de places contraint à une procédure de concurrence compétitive. Le but de ce développement est de garantir l'égalité des chances dans les accès aux études universitaires pour l'ensemble des étudiants qui remplissent les conditions requises, indépendamment du diplôme qu'ils allèguent pour cet accès.

- Information sur la mise en œuvre du Plan national de réforme 2005-2010.

Concernant le troisième axe du Plan, qui se centre sur l'amélioration du capital humain, le Gouvernement d'Espagne a mis en place en octobre 2008 la feuille de route de la Formation Professionnelle, qui représente un ensemble de mesures destinées à encourager l'accès à ce type d'études. Les objectifs de la feuille de route se sont concrétisés, en plus des changements réglementaires cités précédemment, par le développement d'un plan stratégique de Formation Professionnelle qui fut entamé en 2010, qui insiste particulièrement sur l'amélioration de la qualité de la Formation Professionnelle, par l'encouragement à l'innovation et par le développement d'offres flexibles qui permettent aux citoyens de rendre possible l'apprentissage tout au long de la vie, grâce à un ensemble d'offres flexibles qui rapprochent le monde de la formation

aux citoyens, en leur permettant de rendre compatible leurs obligations professionnelles ou familiales avec les études. De façon complémentaire et particulière pour les jeunes qui achèvent leur enseignement obligatoire, les diplômes de formation professionnelle ont été révisés pour garantir leur adéquation aux exigences des différents secteurs productifs, ce qui entraîna deux importants résultats : le premier, c'est l'accroissement de l'insertion professionnelle de ces diplômés. Le deuxième, c'est l'amélioration de l'attrait de ces enseignements pour les étudiants.

Les résultats sont les données suivantes :

1. Depuis l'année scolaire 2004/2005 jusqu'à l'année scolaire 2010/2011, le nombre d'étudiants inscrits en Formation Professionnelle a augmenté de 29% (Source. Statistiques de l'Enseignement Non-Universitaire-Ministère de l'Éducation – Données et Chiffres 2011). La donnée relative au nombre d'étudiants inscrits dans l'enseignement à distance, à travers la plateforme d'e-learning, qui a augmenté de 71,9% cette dernière année, mérite une attention particulière.
2. Le nombre de demandeurs d'emploi avec un diplôme en Formation Professionnelle est significativement bas par rapport aux autres collectifs. La situation au 31 décembre 2010 est la suivante (Source : Pôle Emploi de l'État).
 - a. Demandeurs d'emploi avec un diplôme en Formation Professionnelle de degré supérieur : 4,20%
 - b. Demandeurs d'emploi avec un diplôme en Formation Professionnelle de degré moyen : 5,43%

- Mesures prises pour promouvoir la formation professionnelle, notamment pour la création de mécanismes de validation des connaissances et de l'expérience professionnelle et mesures ayant pour objectif que les qualifications obtenues par la formation professionnelle s'inscrivent dans l'optique de l'intégration professionnelle sur le marché du travail.

En plus des mesures décrites dans le premier paragraphe, dont le cadre réglementaire se trouve dans la Loi 2/2011 sur l'Économie Durable et la Loi Organique 4/2011 sur l'Économie Durable, toutes deux précédemment citées, tendent à flexibiliser l'accès à la formation professionnelle ainsi que le flux entre les différents niveaux du système éducatif.

Par ailleurs, le 17 juillet 2009, le Conseil des Ministres a approuvé le Décret Royal 1224/2009, qui fixe la procédure et les exigences pour l'évaluation et l'accréditation des compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle ou des voies de formation non formelles. Il s'agit d'une décision contemplée dans la feuille de route pour la modernisation de la Formation Professionnelle développée conjointement par le Ministère de l'Éducation et celui du Travail et de l'immigration. Ce Décret Royal permet de réaliser des sessions d'examens pour accréditer la compétence professionnelle des candidats souhaitant qu'elle soit reconnue. Les sessions se réalisent au niveau de la Communauté Autonome, dont la commission interministérielle, créée à cet effet par les Ministères cités, est chargée d'unifier toutes les informations sur les procédures réalisées dans chaque Communauté Autonome et de garantir en tout état de cause que les principes prévus soient appliqués.

Le Gouvernement d'Espagne, par l'intermédiaire du Ministère de l'Éducation et du Ministère du Travail et de l'Immigration, a investi à ce jour 59.000.000 euros pour lancer la procédure d'évaluation et d'accréditation des compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle. Parmi ces 59 millions d'euros, 35 millions ont été investis dans la formation de conseillers, d'examineurs et de conseillers d'orientation, dans l'élaboration de tous les instruments d'aide, dans les matériels pour

l'offre de formation professionnelle à distance, dans la diffusion de la procédure et dans les portails d'information et d'orientation des participants. Les 24 millions restants ont été versés aux Communautés Autonomes pour financer l'évaluation de 60.000 candidats sur toute l'Espagne.

- Données sur le taux de réussite des étudiants de l'éducation supérieur et sur le taux d'emploi des diplômés universitaires.

Pendant l'année scolaire 2008/2009, dernière année pour laquelle il existe des données statistiques consolidées concernant le nombre de diplômés, un total de 98.701 élèves étaient inscrits dans la dernière année de Formation Professionnelle de niveau supérieur, dont 79.141 ont finalisé avec succès leurs études, en obtenant le diplôme correspondant, soit 80,18% des inscrits.

- Si les résidents d'autres États signataires qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Espagne sont assurés d'accéder à tout type de formation professionnelle, y compris les cursus pour lesquels l'accès est réglementé et limité.

La législation espagnole ne prévoit pas d'exigences spécifiques concernant l'accès des ressortissants de pays tiers aux études de Formation Professionnelle, qui y accèdent dans les mêmes conditions que les Espagnols. D'autre part, les ressortissants qui souhaitent aller à l'université sont soumis aux dispositions de l'article 38.5 de la Loi Organique 2/2006 du 3 mai sur l'Éducation, qui stipule que les étudiants provenant de systèmes éducatifs des États membres de l'Union Européenne ou ceux des États avec lesquels des Accords internationaux applicables en la matière, en régime de réciprocité, ont été signés, pourront accéder aux universités espagnoles, sans réaliser d'examen d'accès, à condition que ces étudiants remplissent les exigences académiques requises dans leurs systèmes éducatifs pour accéder à leurs universités. Cela a ainsi permis depuis 2010, date d'application de la réglementation, d'émettre 366 rapports à la demande des intéressés, dont la plupart ont été favorable.

Pendant l'année scolaire 2010/2011, un total de 53.196 étudiants étrangers étaient inscrits en Formation Professionnelle, soit une augmentation de 274% depuis l'année 2004/2005, ce qui fait de la Formation Professionnelle le niveau éducatif qui en terme d'élèves étrangers a le plus augmenté de façon systématique depuis ces dernières années.

PARAGRAPHES 2, 3 ET 4 : APPRENTISSAGE, FORMATION ET RÉÉDUCATION DES TRAVAILLEURS ADULTES, ET LES MOYENS FINANCIERS.

1.- Cadre Juridique

La Loi Organique 5/2002 du 19 juin portant sur les Qualifications et la Formation Professionnelle.

Décret Royal 395/2007 du 23 mars qui régit le sous-système de formation professionnelle pour l'emploi.

Décret Royal 229/2008 du 15 février qui régit les Centres de Référence Nationale dans le domaine de la formation professionnelle.

Décret Royal 34/2008 du 15 février qui régit les Centres de Référence Nationale dans le domaine de la formation professionnelle

Décret Royal 1224/2009 du 17 juillet sur la reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle.

Loi 56/2003 du 16 décembre sur l'Emploi.

Loi Générale 38/2003 du 17 novembre sur les Subventions.

2.- Mesures adoptées

Concernant la formation professionnelle pour l'emploi, après treize ans d'application de deux modalités différenciées de formation professionnelle dans le domaine du travail – la formation occupationnelle et la formation continue- il s'avérait nécessaire d'intégrer ces deux sous-systèmes en un unique modèle de formation professionnelle pour l'emploi et d'introduire des améliorations qui permettraient d'adapter la formation destinée aux travailleurs occupés et aux chômeurs à la nouvelle réalité économique et sociale, ainsi qu'aux besoins exigés par le marché du travail.

Ces dernières années, certains événements et éléments importants ont influencé le modèle de formation professionnelle et ils doivent rester présents au moment d'affronter sa réforme :

- La Loi Organique 5/2002 du 19 juin sur les Qualifications et la Formation Professionnelle, qui établit un Catalogue National des Qualifications Professionnelles qui permet de progresser vers une approche d'apprentissage permanent et sur l'intégration des différentes offres de formation professionnelle (réglée, occupationnelle et continue), en permettant la reconnaissance et l'accréditation des compétences professionnelles acquises aussi bien par des processus de formation (formels et non formels) que par l'expérience professionnelle.
- Les Arrêts du Tribunal Constitutionnel (STC 95/2002 du 25 avril et STC 190/2002 du 17 octobre) qui ont délimité les domaines d'intervention de l'Administration Générale de l'État et des Communautés Autonomes en matière de formation continue, en la plaçant dans le domaine du travail.
- La Loi 56/2003 du 16 décembre sur l'Emploi, qui situe la formation occupationnelle et la formation continue au centre des politiques du domaine du travail qui peuvent le mieux contribuer à l'atteinte des objectifs en matière d'emploi.
- La Loi Générale 38/2003 du 17 novembre sur les Subventions.
- Au niveau de l'Union Européenne, l'apprentissage permanent est intégré parmi les indicateurs structurels de la Stratégie de Lisbonne pour les objectifs en matière d'éducation et de formation pour 2010. L'allongement de la vie active du travailleur et l'apprentissage permanent rendent nécessaire une vision qui puisse intégrer la formation et l'emploi dans la réalité du marché du travail actuel, pour rompre la barrière entre la population occupée et la population au chômage, en vue d'obtenir le plein emploi –objectif fixé dans la Stratégie de Lisbonne – et de garantir la cohésion sociale. Néanmoins, cette intégration ne doit pas être un obstacle pour l'existence d'offres différenciées et adaptées aux différents besoins de formation.

En conséquence, le 7 février 2006, le Gouvernement et les Organisations Patronales et Syndicales (CEOE, CEPYME, CCOO et UGT) ont signé l'Accord de Formation Professionnelle pour l'Emploi, dont les finalités, les principes et les axes ont été pris en compte pour élaborer le Décret Royal 395/2007 du 23 mars, qui régit le sous-système de formation professionnelle pour l'emploi, afin de promouvoir la formation parmi les travailleurs et les employeurs, et de convertir l'apprentissage permanent dans notre pays en un élément fondamental non seulement pour la compétitivité et l'emploi mais

aussi pour le développement personnel et professionnel des travailleurs. Il respecte la compétence de gestion des Communautés Autonomes, en ligne avec les Arrêts du Tribunal Constitutionnel d'avril et d'octobre 2002 cités et approfondit la coopération entre les Administrations Autonomes et l'Administration Générale de l'État.

Le Décret Royal prévoit également l'existence d'actions de formation qui puissent garantir aux travailleurs d'acquérir des compétences ou qui leur permettent de se former dans d'autres secteurs économiques différents de celui où ils exercent leur activité. Il prétend renforcer la qualité de la formation ainsi que leur évaluation, en permettant de maintenir les compétences de nos travailleurs actualisées, ainsi que la capacité de compétitivité de nos entreprises. En définitive, il renforce la participation des Partenaires Sociaux et la capacité de gestion des Communautés Autonomes.

Sur la base de tous ces antécédents, un extraordinaire développement réglementaire s'est produit en matière de formation professionnelle pour l'emploi, notamment les normes suivantes :

- Décret Royal 295/2007 du 23 mars, qui régit le sous-système de formation professionnelle pour l'emploi.
- Ordonnance TAS/718/2008 du 7 mars, qui développe le Décret Royal 395/2007 du 23 mars, qui régit le sous-système de formation professionnelle pour l'emploi en matière de formation d'offres et qui établit les bases régulatrices pour la concession de subventions publiques destinées à son financement.
- Décret Royal 34/2008 du 18 janvier qui régit les certificats de professionnalité.

Des certificats de professionnalité de plusieurs familles professionnelles ont été publiés au JOE grâce à des Décrets Royaux successifs.

- Décret Royal 229/2008 du 15 février, qui régit les Centres de Référence Nationale dans le domaine de la formation professionnelle.
- Ordonnance TAS/2965/2006 du 26 septembre, qui fixe les bases régulatrices pour la concession de subventions publiques pour développer un programme de formation et d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi dans les technologies de l'information et des communications et dans des activités émergentes qui utilisent de nouvelles technologies.
- Décret Royal 357/2006 du 24 mars, qui régit la concession directe de certaines subventions dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle occupationnelle.
- Ordonnance TAS/195/2007 du 2 février, qui établit la concession de subventions pour financer des programmes destinés à la formation et l'insertion de travailleurs immigrants.
- Résolution du 18 novembre 2008 du Pôle Emploi de l'État, qui régit la justification des dépenses dérivées de la réalisation d'actions de formation professionnelle pour l'emploi, en matière de formation d'offre, destinées prioritairement aux travailleurs au chômage.
- Le Décret Royal 1128/2003 du 5 septembre régit le Catalogue National des Qualifications Professionnelles. A posteriori, grâce à des Décrets Royaux, certaines qualifications professionnelles, relatives à différentes familles professionnelles, ont

été établies et ont complété le Catalogue National des Qualifications Professionnelles.

- Ordonnance TAS/2307/2007 du 27 juillet qui développe partiellement le Décret Royal 395/2007 du 23 mars, qui régit le sous-système de formation professionnelle pour l'emploi en matière de formation de demande et son financement et création du système télématique correspondant, ainsi que des fichiers des données personnelles appartenant au Pôle Emploi de l'État.
- Ordonnance TAS/37/2008 du 16 janvier, qui modifie l'Ordonnance TAS/2307/2007 du 27 juillet, qui développe partiellement le Décret Royal 395/2007 du 23 mars, qui régit le sous-système de formation professionnelle pour l'emploi en matière de formation de demande et son financement.
- Résolution du 22 novembre 2007 du Pôle Emploi de l'État, qui publie le questionnaire de l'évaluation de qualité auquel se réfère l'article 28.2 de l'Ordonnance TAS/2307/2007, qui régit le sous-système de formation professionnelle pour l'emploi, en matière de formation de demande et son financement. (Publiée au JOE n° 310 du jeudi 27 décembre 2007).
- Résolution du 27 avril 2009 du Pôle Emploi de l'État, qui publie les questionnaires d'évaluation de qualité des actions de formation pour l'emploi.
- Ordonnance TIN/2805/2008 du 26 septembre, qui développe le Décret Royal 395/2007 du 23 mars, qui régit le sous-système de formation professionnelle pour l'emploi, en matière d'actions d'aide et d'accompagnement de la formation et établit les bases régulatrices pour la concession de subventions publiques destinées à son financement.
- Décret Royal 1224/2009 du 17 juillet sur la reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle.

En application de cette réglementation et dans le cadre de la Feuille de Route pour le Développement et l'Amélioration de la Formation Professionnelle, les mesures qui se trouvent actuellement en phase de développement dans le domaine du Pôle Emploi de l'État sont les suivantes :

Dans une première phase

- Implantation du Réseau des Centres de Référence National. Le Pôle Emploi l'État a reçu 52 demandes pour la qualification de Centres de Référence Nationale (selon le DR 229/2008 du 15 février, qui régit les Centres de Référence Nationale dans le domaine de la formation professionnelle). La Commission Permanente du Conseil Général de Formation Professionnelle, sur proposition du Ministère du Travail et de l'Immigration et du Ministère de l'Éducation, a émis un rapport favorable pour la mise en place de 30 Centres de Référence Nationale de Formation Professionnelle. Ils sont des centres opérationnels, pourvus d'installations, d'équipements et de ressources humaines suffisants pour réaliser des missions au niveau national. Parmi eux, 40% sont des nouveaux centres qui s'intègrent dans le réseau où figurent les 60% restants qui sont des anciens (18 Centres Nationaux de Formation Professionnelle Occupationnelle). Par ailleurs, sept CRN sont en situation de réserve, car ils sont considérés des projets importants, dans l'attente que la construction soit achevée ou de compléter les équipements.

Les 30 CRN couvrent 60% du Catalogue National des Qualifications Professionnelles, bien qu'il reste 40% des domaines à couvrir, ce qui entraîna une deuxième phase de qualification. Lors de la deuxième phase, 17 centres se sont présentés, pour répondre à 23 domaines. L'évaluation de la deuxième phase sera présentée à la Commission Permanente du Conseil Général de la FP de septembre 2010.

À l'heure actuelle :

- Implantation du Réseau des Centres de Référence Nationale

Conformément au Décret Royal 229/2008 du 15 février, qui régit les Centres de Référence Nationale dans le domaine de la formation professionnelle, 43 centres ont reçu un avis favorable au sein de la Commission Permanente du Conseil Général de la Formation Professionnelle (CPCGFP) à la qualification comme Centre de Référence Nationale, couvrant ainsi 80% du Catalogue National des Qualifications et de la Formation Professionnelle. En outre, il existe 4 centres en réserve, car ils ont été considérés des projets importants, dans l'attente que la construction soit achevée ou de compléter les équipements.

- Flexibiliser l'offre en formation professionnelle pour l'emploi. En application de l'article 22 du Décret Royal 395/2007, les sessions pour réaliser les programmes spéciaux suivants ont été mises en œuvre :

- Programme spécial de formation et d'insertion professionnelle pour les femmes au chômage du milieu rural (Résolution du 18 juin 2009 ; JOE du 4 septembre 2009), dont les actions de formation se sont achevées au premier semestre 2010.
- Programme spécial de formation et d'insertion professionnelle pour les jeunes au chômage ayant des difficultés pour leur insertion ou requalification professionnelle (Résolution du 7 juillet 2009 ; JOE du 31 août 2009), dont les actions de formation se sont achevées au premier semestre 2010.
- Programme spécial de formation et d'insertion professionnelle pour les jeunes au chômage en situation ou à risque d'exclusion sociale (Résolution du 22 septembre 2009 ; JOE du 23 octobre 2009), dont les actions de formation se sont achevées au premier semestre 2010.

- Reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle ou des voies de formation non formelles. En collaboration avec le Ministère de l'Éducation et les Universités et dans le cadre du Dialogue Social, le *Décret Royal 1224/2009 du 17 juillet sur la reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle* a été élaboré et établit la procédure et les exigences pour l'évaluation et l'accréditation des compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle ou des voies de formation non-formelles, et les effets de celles-ci.

- En ce sens, conformément aux dispositions fixées dans les articles 8.4 et 25.1 du Décret Royal 1224/2009 cité, un Accord de Collaboration a été

signé le 21 décembre 2009 par le Ministère de l'Égalité, le Ministère de l'Éducation, le Pôle Emploi de l'État (SPEE) et l'Université Nationale d'Enseignement à Distance (UNED) pour mener à bien des actions de développement du Décret Royal 1224/2009 signalé. Cet accord prévoit diverses actions pour la formation des personnes qui exerceront les fonctions d'orientation, de conseil et d'évaluation pour accréditer les compétences professionnelles, et la mise en place d'actions destinées à promouvoir, parmi les personnes susceptibles d'être candidates, les caractéristiques de la procédure de reconnaissance de l'expérience.

- Élaboration des certificats de professionnalité.

En vertu du Décret Royal 34/2008 du 18 janvier qui régit les Certificats de Professionnalité, à l'heure actuelle, la situation des certificats de professionnalité dans leurs différentes phases est la suivante : 98 certificats sont publiés au JOE ; 159 sont en projet de Décret Royal, à savoir, les prochains à être publiés ; 113 ont reçu un avis favorable par la Commission Permanente du Conseil Général de Formation Professionnelle et il ne leur reste plus qu'à passer auprès de la Conférence Sectorielle et la Commission Nationale de l'Emploi avant de les passer à des projets de Décrets Royaux ; 109 sont prévus d'être élaborés en 2012, dont 65 sont dans une phase déjà très avancée, et les autres certificats, jusqu'à compléter le Répertoire, seront élaborés en 2012.

Reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle ou des voies de formation non formelles.

Le Décret Royal 1224/2009 du 17 juillet a pour objet d'encourager la reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle ou des voies de formation non formelles. Ce Décret Royal fixe une procédure unique applicable dans l'Administration éducative et professionnelle, qui permet de réaliser une session d'examen au niveau national pour accréditer l'expérience professionnelle dans différentes qualifications.

Cette formation s'est réalisée dans deux sessions pendant 2010 :

- 1ère Session : Résolution du 24 mars 2010 : Formation pour habiliter en tant que conseiller ou examinateur des unités de compétence des qualifications professionnelles Attention sociosanitaire aux personnes dépendantes dans des institutions sociales, Attention sociosanitaire à des personnes au domicile. Les places prévues étaient de 1.500, dont 300 pour l'orientation, 600 pour le conseil et 600 pour l'évaluation.

Le 15-10-2010, 234 Conseillers et 251 Évaluateurs dans la 1ère Session ont été habilités.

- 2e Session : Résolution du 24 juin 2010 : Formation pour habiliter en tant que conseiller ou examinateur des unités de compétence des qualifications professionnelles Attention sociosanitaire aux personnes dépendantes dans des institutions sociales, Attention sociosanitaire à des personnes au domicile, Transport sanitaire et Attention sanitaire à des victimes et des catastrophes multiples. Les

places prévues étaient de 1.500, dont 300 pour l'orientation, 600 pour le conseil et 600 pour l'évaluation.

Le 15-02-2011, 236 Conseillers et 208 Évaluateurs dans la 2e Session ont été habilités.

Au total, après les deux sessions, 929 élèves, 470 Conseillers et 459 Évaluateurs ont été habilités.

Concernant l'information sur le montant des dépenses destinées aux contrats de formation demandé, voici les données suivantes :

a) Dépense de bonification destinée à financer le coût de la formation théorique dans les contrats pour la formation.

2007: 44.464.240 millions d'euros.

2008: 35.025.284 millions d'euros.

2009: 24.245.973 millions d'euros.

2010: 20.714.163 millions d'euros.

b) Dépense des bonifications dans les cotisations patronales et des travailleurs pour signer le contrat pour la formation (bonification en vigueur à partir du 18 juin 2010) :

23.258.954 millions d'euros.

**ARTICLE 15 : DROIT DES PERSONNES PHYSIQUES OU MENTALEMENT
DIMINUÉES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À LA
RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE ET SOCIALE**

**PARAGRAPE 1: ÉDUCATION ET FORMATION DES PERSONNES
DIMINUÉES.**

1. Cadre juridique général

- **Loi 51/2003** du 2 décembre sur l'égalité d'opportunités.
- **Loi Organique 2/2006** sur l'Éducation.
- **Décret Royal 1538/2006** qui régit la Formation Professionnelle.

2. Mesures adoptées

La Loi Organique 2/2006 sur l'Éducation consacre son Titre II à l'égalité dans l'éducation et son chapitre I aux élèves nécessitant spécifiquement une aide éducative. Elle fixe le cadre juridique pour l'attention aux élèves qui requièrent une attention éducative différente de l'ordinaire, car ils possèdent des besoins éducatifs spéciaux, en raison de difficultés particulières d'apprentissage, de leurs capacités intellectuelles élevées, de l'incorporation tardive au système éducatif ou des conditions personnelles ou d'une affaire scolaire.

Dans le cas des élèves handicapés, elle garantit que les Administrations éducatives mettent à disposition les moyens nécessaires pour identifier très tôt les besoins éducatifs spécifiques des élèves et pour entamer ainsi une attention intégrale permettant d'atteindre le développement maximal possible des capacités personnelles, ainsi que les objectifs fixés de façon générale pour chaque étape. Toute intervention se base sur les principes de normalisation et d'inclusion.

C'est ainsi la norme de plus haut rang juridique qui garantit à ce collectif la non-discrimination et l'égalité effective dans l'accès et la permanence dans le système éducatif.

La scolarisation de ces élèves dans des unités ou des centres d'éducation spéciaux, qui pourra s'étendre jusqu'à vingt et un ans, se réalise uniquement lorsque leurs besoins ne peuvent être pris en charge dans le cadre des mesures d'attention à la diversité des centres ordinaires.

Les élèves qui ont des besoins éducatifs spéciaux pris en charge dans ce cadre sont, selon les dernières données, au nombre de 138.817, dont 30.819 reçoivent un enseignement spécial dans des centres spécifiques et 107.998 sont intégrés dans des centres ordinaires, pris en charge par un professorat spécialisé.

Outre les professeurs spécialisés en enseignement spécial, pédagogie thérapeutique, audition et langage, etc., les principes de normalisation et d'inclusion contraignent à incorporer dans la formation de tout le professorat des éléments sur l'attention des élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux.

Le nouveau Master Universitaire en Enseignement Secondaire, obligatoire pour les diplômés universitaires qui souhaitent s'orienter professionnellement vers l'enseignement,

en vertu de l'Ordonnance 3858/2007 du 27 décembre, reprend comme compétence à développer dans celui-ci celle de concrétiser le plan d'études qui va être implanté dans un centre d'enseignement en participant à la planification collective de celui-ci et développer et appliquer des méthodologies didactiques aussi bien groupales que personnalisées, adaptées à la diversité des étudiants. La capacité d'identifier et de planifier la résolution de situations éducatives qui affectent les étudiants ayant différentes capacités et différents rythmes d'apprentissage apparaît reprise dans les plans d'études, qui possèdent des contenus de formation sur l'attention à la diversité et l'attention aux étudiants nécessitant des besoins spéciaux.

Outre cette formation initiale du corps enseignant en matière d'attention à la diversité, les plans annuels de formation permanente de celui-ci incluent des offres spécifiques d'activités de formation liées à ce sujet.

L'Espagne a fermement parié sur l'intégration des handicapés dans les centres éducatifs ordinaires, en garantissant avec cela leur non-exclusion. Cette intégration se fait logiquement en utilisant les moyens nécessaires pour parvenir à une attention correcte des besoins de ce collectif. D'autre part, pour les cas des handicapés qui en raison de leurs caractéristiques ne peuvent être intégrés un centre ordinaire, la législation prévoit des offres spécifiques, limitées aux Programmes de Qualification Professionnelle Initiale

3. Données statistiques

Nombres de personnes avec une incapacité en Espagne :

- 4.117.300 personnes (9% de la population espagnole)
- 145.900 enfants (0-16 ans).

Source : Enquête sur l'incapacité, l'autonomie personnelle et les situations de dépendance (INE-EDAD-2008).

- Nombre de personnes avec un degré d'incapacité reconnu égal ou supérieur à 33% : 2.314.996.
- Nombre de personnes avec un degré d'incapacité reconnu inférieur à 33%: 433.208.

Source : Base de Données de l'État sur les personnes avec une incapacité (MSERSO).

PARGRAPHE 2: EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

1. Cadre Juridique

Loi 35/2010 du 17 septembre sur les mesures urgentes pour la réforme du marché du travail.

Loi 27/2009 du 30 décembre sur les mesures urgentes pour le maintien et le développement de l'emploi et la protection des chômeurs.

Accord Conseil des Ministres du 26 septembre 2008 sur la Stratégie Globale d'Action pour l'Emploi des Personnes Handicapées (EGAEPD).

Décret Royal 395/2007 du 23 mars, qui régit le sous-système de formation professionnelle pour l'emploi.

Décret Royal 364/2005 du 8 avril, qui régit l'exécution alternative à caractère exceptionnel des cotisations de réserve en faveur des travailleurs handicapés.

Décret Royal 1451/1983 du 11 mai, pour qu'en application des dispositions établies dans la Loi 13/1982 du 7 avril, soit régi l'emploi sélectif et les mesures de développement de l'emploi des travailleurs handicapés.

Décret Royal 170/2004 du 30 janvier (JOE 31-I-04), qui amende le Décret Royal 1451/1983 du 11 mai, pour qu'en application des dispositions établies dans la Loi 13/1982 du 7 avril, soit régi l'emploi sélectif et les mesures de développement de l'emploi des travailleurs handicapés.

Loi 43/2006 (1ère Disposition Additionnelle) du 29 décembre pour l'amélioration de la croissance et de l'emploi.

Statut des Travailleurs : article 11 et Disposition Additionnelle Deuxième.

Décret Royal 1405/1985.

Décret Royal 1413/2005 (4ème Disposition Transitoire) du 25 novembre, qui modifie la quatrième disposition transitoire de la Loi 45/2002 du 12 décembre sur les mesures urgentes pour la réforme du système de protection pour chômage et l'amélioration de l'occupabilité.

Loi 45/2002 (11ème Disposition Additionnelle selon la rédaction de la Loi 43/2006 (Sixième Disposition Finale)) du 12 décembre sur les mesures urgentes pour la réforme du système de protection pour chômage et l'amélioration de l'occupabilité.

Loi 13/1982 (LISMI) du 7 avril sur l'Intégration Sociale des Handicapés.

Décret Royal 2273/1985 du 4 décembre, qui approuve le Règlement des Centres Spéciaux d'Emploi définis dans l'article 42 de la Loi 13/1982 du 7 avril sur l'Intégration Sociale des Handicapés.

Arrêté Ministériel 16/10/1998, qui fixe les bases régulatrices pour la concession des aides et des subventions publiques destinées au développement de l'intégration professionnelle des handicapés dans des centres spéciaux d'emploi et de travail autonome.

Décret Royal 290/2004 du 20 février (JOE 21-II-04) qui régit les enclaves professionnelles comme mesure de développement de l'emploi des personnes handicapées.

2. Mesures adoptées

Pour améliorer l'embauche et l'intégration sociale des handicapés sur le marché du travail, la Loi 43/2006 du 29 décembre pour l'amélioration de la croissance et de l'emploi imposa au Gouvernement l'obligation d'élaborer une Stratégie Globale d'Action pour l'Emploi des Handicapés. Pour son application, en prenant en compte, tel qu'il a été expressément stipulé dans son texte, pour respecter les engagements internationaux acquis par l'Espagne en ratifiant la Convention des Nations Unies du 13 décembre 2006, le Gouvernement a approuvé, par **Accord du Conseil des Ministres du 26 septembre 2008**, la **Stratégie Globale d'Action pour l'Emploi des Personnes Handicapés (EGAEPD) 2008-2012**, et par la suite, son premier Plan d'Action 2009-2010 (approuvé par le Conseil des Ministres le 13.3.09).

Cette Stratégie fixe deux **objectifs généraux ou stratégiques** :

- Augmenter les taux d'activité et d'occupation ainsi que l'insertion professionnelle des handicapés.
- Améliorer la qualité de l'emploi et rendre dignes les conditions de travail des handicapés, en combattant activement leur discrimination.

Parvenir à ces objectifs passe par l'atteinte d'autres **objectifs opérationnels**, notamment des sept suivants :

1) Supprimer les barrières en tout genre (socioculturelles, légales et physiques, aussi bien architectoniques que de communication) qui rendent encore difficiles l'accès à l'emploi de ce collectif.

2) Renforcer l'éducation et la formation des handicapés pour favoriser leur embauchabilité.

3) Concevoir de nouvelles politiques actives d'emploi mieux adaptées aux besoins des handicapés et améliorer leur gestion.

4) Promouvoir un meilleur recrutement des handicapés sur le marché du travail ordinaire.

5) Renouveler l'emploi protégé, en préservant le dynamisme dans la génération de l'emploi atteint ces dernières années et en favorisant un plus grand transit vers l'emploi ordinaire.

6) Améliorer la qualité de l'emploi et des conditions de travail des handicapés, en particulier en luttant activement contre leur discrimination sur le marché du travail.

7) Améliorer aussi bien les systèmes de collecte, d'analyse et de diffusion des informations en matière d'emploi et des handicapés comme la coordination des politiques publiques d'emploi réalisées par les Administrations Publiques.

L'EGAEPD a également deux **objectifs de nature transversale** qui doivent être pris en compte au moment de développer des lignes d'action de la Stratégie :

- Utiliser les nouvelles technologies de l'information et de la communication pour favoriser l'emploi des handicapés.
- Prêter une attention particulière aux variables (type et degré d'incapacité, âge, lieu de résidence, etc.) qui aggravent la situation d'inactivité de certains handicapés et s'occuper particulièrement de la double discrimination dont souffrent les femmes handicapées.

Par conséquent, il convient de citer d'**autres dispositions** qui ont une influence sur les mesures en faveur de l'emploi des handicapés, en renforçant certaines lignes d'action prévues dans l'EGAEPD.

- **La Loi 27/2009 du 30 décembre sur les mesures urgentes pour le maintien et le développement de l'emploi et la protection des chômeurs** incluait un Plan extraordinaire de maintien et de développement de l'emploi des handicapés.

Elle modifie la Loi 43/2006 du 29 décembre pour l'amélioration de la croissance et de l'emploi. De cette façon, la réglementation des bonifications des cotisations à la Sécurité Sociale est retouchée et facilite ainsi la transformation des contrats temporaires –signés par des centres spéciaux d'emploi– en CDI, favorise le transit des travailleurs handicapés des centres spéciaux d'emploi vers le marché du travail ordinaire et augmente transitoirement la subvention pour le maintien de l'emploi dans les centres

spéciaux d'emploi (hausse de 50 à 75 pour 100 du salaire minimum interprofessionnel).

- Plus récemment, la **Loi 35/2010 du 17 septembre sur les mesures urgentes pour la réforme du marché du travail**, en plus d'effectuer des modifications dans diverses dispositions légales avec une répercussion dans l'emploi et les conditions de travail des handicapés, contient plusieurs ordres et autorisations au Gouvernement à ce sujet.

Premièrement, on peut citer, entre autres :

- La modification du délai pour que les handicapés puissent signer des contrats de stage à compter de la fin des études, qui passe à sept ans (article 11.1 du Statut des Travailleurs).
- Concernant les contrats pour la formation, il est établi que tant que les bonifications dans la Loi 35/2010 sont applicables, les entreprises qui signent des contrats pour la formation avec des travailleurs handicapés peuvent appliquer ces bonifications ou la réduction de 50 pour 100 des cotisations patronales à la Sécurité Sociale prévues pour les contrats pour la formation qu'ils signent, en vertu de la deuxième disposition additionnelle du Statut des Travailleurs (neuvième disposition transitoire de la Loi 35/2010).
- Les agences de placement sont tenues de garantir, dans leur domaine d'intervention, le principe d'égalité dans l'accès à l'emploi, et ne pourront établir aucune discrimination, directe ou indirecte, fondée sur des motifs d'origine, y compris raciale ou ethnique, de sexe, d'âge, d'état civil, de religion ou convictions, d'opinion, politique, d'orientation sexuelle, d'affiliation syndicale, de condition sociale, de langue au sein de l'État et d'incapacité, à condition que les travailleurs soient aptes à exercer le travail ou l'emploi dont il s'agit (article 16.2 du Statut des Travailleurs).
- En réglementant ces agences de placement, la Loi 56/2003 du 16 décembre sur l'Emploi est modifiée avec une attention particulière sur les handicapés, car elle établit expressément que les agences citées sont tenues de respecter les normes sur l'accessibilité universelle des handicapés et, notamment, veiller à la relation correcte entre les caractéristiques des postes de travail proposés et le profil académique et professionnel requis, en vue de ne pas exclure les handicapés à l'emploi (article 21 bis).
- Modification de la Loi 14/1994 du 1er juin, qui régit les Entreprises de Travail Temporaire, pour fixer le droit des travailleurs embauchés à être cédés à des entreprises utilisatrices auxquelles sont appliquées les mêmes dispositions qu'aux travailleurs de l'entreprise utilisatrice en matière de protection des femmes enceintes, en période d'allaitement, des mineurs, ainsi que d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et d'application des mêmes dispositions adoptées dans le but de lutter contre les discriminations fondées sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion ou les croyances, l'incapacité, l'âge ou l'orientation sexuelle (article 11).
- Modification également de la Loi sur les Infractions et les Sanctions dans l'Ordre Social, Texte Refondu approuvé par le Décret Royal Législatif 5/2000 du 4 août, concernant les destinations des dons et des actions de

patronage comme mesure alternative à l'application de l'obligation de réserve d'emploi en faveur des handicapés (articles 14.2 et 16.6).

Deuxièmement, il faut signaler :

- La **vingt-quatrième disposition additionnelle** de la Loi 35/2010 sur « Les mesures destinées à favoriser les opportunités d'emploi des handicapés », qui possède deux ordres que le Gouvernement est tenu d'exécuter:

« 1. Procéder dans un délai de douze mois, dans le cadre de l'EGAEPD, à la révision du Décret Royal 1368/1985 du 17 juillet, qui régit la relation de travail à caractère spécial des handicapés qui travaillent dans les centres spéciaux d'emploi, ainsi que réglementer les thèmes associés aux cas de succession ou de subrogation d'entreprise qui affectent les travailleurs handicapés ou les centres spéciaux d'emploi. »

« 2. Étudier, également dans le cadre de l'EGAEPD 2008-2012, les mesures opportunes pour améliorer l'embauchabilité des personnes avec une capacité intellectuelle limitée qui n'atteignent pas un degré d'incapacité minimum de 33%. »

- La **onzième disposition transitoire** de la Loi 35/2010, qui amplifie transitoirement et de façon exceptionnelle la durée des enclaves professionnelles jusqu'au 31 décembre 2010, prévoit que le Gouvernement, également dans le cadre de l'EGAEPD, puisse modifier le régime de durée des enclaves professionnelles

Enfin, concernant la **Convention de l'ONU des droits des handicapés**, un Groupe de Travail Interministériel, présidé par le Ministère de la Santé et de la Politique Sociale, a été créé, pour mener à bien une étude intégrale de la réglementation espagnole, afin de l'adapter aux prévisions de la Convention de l'ONU. Le Conseil des Ministres du 30 mars 2010 a approuvé ladite étude, dont un projet de loi pour effectuer l'adaptation est actuellement en cours. En tout état de cause, il faut signaler qu'il existe un vaste consensus sur la conformité de notre réglementation du travail et de l'emploi à l'article 27 de la Convention.

MESURES D'INTÉGRATION DANS LE SYSTÈME ORDINAIRE DE TRAVAIL

1-Cotisations de réserves et mesures alternatives. Notre législation fixe des cotisations de réserve qui sont régies dans l'**Art. 38.1 de la Loi 13/1982 du 7 avril sur l'Intégration Sociale des Handicapés** et dans le DR 364/2005 du 8 avril, qui a dérogé le précédent DR 27/2000 du 14 janvier, qui régit l'application alternative à caractère exceptionnel des cotisations de réserve en faveur des travailleurs handicapés, et l'Ordonnance du 24 juillet 2000, qui développait le règlement approuvé par le DR 27/2000, et maintenu en vigueur par le DR 364/2005, pour tout ce qui ne s'oppose pas à celui-ci.

L'Art. 38.1 mentionné de la Loi 13/1982, dans sa rédaction actuelle, stipule que les entreprises publiques ou privées qui emploient plus de 50 travailleurs, seront obligées d'avoir au moins 2% de travailleurs handicapés.

Il signale également que le calcul s'effectue sur le personnel total de l'entreprise, quel que soit le nombre de centres de travail dont elle dispose et la modalité d'embauche

utilisée, y compris s'il s'agit de travailleurs handicapés mis à dispositions par une Entreprise de Travail Temporaire.

Enfin, cet Art. 38.1 signale que les entreprises peuvent exceptionnellement être exemptes de cette obligation, de façon partielle ou totale, soit grâce à des accords repris dans la négociation collective sectorielle de niveau étatique et, à défaut, d'un niveau inférieur, en vertu des dispositions de l'Art. 83 n° 2 et 3 du Décret Royal Législatif 1/1995 du 24 mars, approuvant le texte refondu de la Loi du Statut des Travailleurs, soit par le choix volontaire de l'employeur, qui devra dûment le communiquer à l'autorité du travail, et à condition que dans les deux cas s'appliquent les mesures alternatives, alternativement ou simultanément, fixées par la réglementation.

Le développement réglementaire s'est produit, comme il a été dit, par le DR 364/2005 du 8 avril.

Ce règlement, dans sa Première Disposition Additionnelle, établit les règles suivantes concernant :

La quantification de l'obligation de réserve:

a) La période de référence pour ce calcul sera les 12 mois immédiatement antérieurs, pendant lesquels une moyenne des travailleurs employés, y compris ceux embauchés à temps partiel, sera obtenue sur l'ensemble des centres de travail de l'entreprise.

b) Les travailleurs liés par des CDD supérieurs à un an compteront comme des travailleurs fixes du personnel.

c) Les contrats d'une période allant jusqu'à un an seront pris en compte selon le nombre de jours travaillés dans la période référence. Tous les 200 jours travaillés ou fractions représenteront un travailleur de plus. Lorsque le quotient qui est le résultat de la division du nombre de jours travaillés dans la période de référence par 200 est supérieur au nombre de travailleurs comptés, il faudra prendre en compte, comme maximum, le total de ces travailleurs.

Pour le calcul des 200 jours travaillés cités précédemment, aussi bien les jours effectivement travaillés que ceux de repos hebdomadaire, les jours fériés et les vacances annuelles seront comptabilisés.

Cas d'exception.

Ce Décret Royal signale également que le cas suivants seront des exceptions :

1°) Lorsque la non-incorporation d'un travailleur handicapé dans l'entreprise étant soumise à cette obligation est due à l'impossibilité des services publics de l'emploi compétents ou aux agences de placement de répondre à l'offre d'emploi déposée après que toutes les gestions d'intermédiation nécessaires pour donner réponse aux exigences de celle-ci ont été réalisées et que le résultat soit négatif, en conséquence de l'absence de demandeurs d'emploi handicapés inscrits dans l'occupation indiquée ou, dans le cas où ils existeraient, qu'ils justifient ne pas être intéressés par les conditions de travail proposées dans l'offre.

2°) Lorsqu'il existe des questions d'ordre productif, d'organisation, technique ou économique motivant la difficulté particulière pour incorporer des travailleurs

handicapés dans le personnel de l'entreprise et que l'entreprise soumise à cette obligation le justifie. Pour la justification de ces circonstances, les Pôles Emploi pourront exiger l'apport de certificats ou de rapports des organismes publics ou privés ayant une capacité reconnue, différentes de l'entreprise demandante.

Les entreprises qui souhaitent utiliser l'un des cas d'exceptions devront solliciter auprès des Pôles Emploi compétents leur déclaration avant l'adoption des mesures alternatives régies dans le Décret Royal.

Lorsque la cause de l'exception alléguée est la première des exceptions citées précédemment, les Pôles Emploi compétents statueront sur la demande déposée et déclareront, s'il a lieu, l'inexistence totale ou partielle de demandeurs d'emploi, avec la mention expresse des occupations sollicitées.

La déclaration d'exception et l'adoption des mesures alternatives auxquelles nous ferons référence ultérieurement seront limitées au nombre de postes vacants pour les travailleurs handicapés qui après le traitement de l'offre d'emploi correspondante résulterait impossible à couvrir.

Lorsque la cause d'exception alléguée est la deuxième des exceptions citées, les Pôles Emploi compétents statueront sur l'apparition des causes alléguées dans la demande.

Dans les deux cas, le délai pour statuer sur l'exceptionnalité sollicitée sera de deux mois à compter de la date de dépôt de la demande. Une fois cette période expirée sans qu'il n'y ait aucune résolution administrative expresse, celle-ci sera tenue pour positive.

La déclaration d'exceptionnalité à laquelle fait référence le présent article sera valide pendant trois ans à compter de sa résolution.

Les mesures alternatives.

Les mesures alternatives que les entreprises pourront appliquer pour exécuter l'obligation de réserve d'emploi en faveur des personnes handicapées sont les suivantes :

- a) La signature d'un contrat commercial ou civil avec un centre spécial d'emploi ou avec un travailleur indépendant handicapé pour l'approvisionnement de matières premières, machines, biens d'équipement ou de tout autre genre de biens nécessaires pour le développement normal de l'activité de l'entreprise qui opte pour cette mesure.
- b) La signature d'un contrat commercial ou civil avec un centre spécial d'emploi ou avec un travailleur indépendant handicapé, pour la prestation de services externes et accessoires à l'activité normale de l'entreprise.
- c) Réalisation de dons et d'actions de patronage, toujours à titre monétaire, pour effectuer des activités d'insertion professionnelle et de création d'emploi des handicapés, lorsque la société bénéficiaire de ces actions de collaboration est une fondation ou une association d'utilité publique dont l'objet social est, entre autres, la formation professionnelle, l'insertion professionnelle ou la création d'emploi pour les handicapés permettant de créer des emplois pour ces derniers et, enfin, leur intégration sur le marché du travail.

d) La constitution d'une enclave professionnelle, après la signature du contrat pertinent avec un centre spécial d'emploi, conformément aux dispositions établies dans le D.R. 290/2004 du 20 février qui régit les enclaves professionnelles comme mesure de développement de l'emploi des handicapés. L'enclave professionnelle est définie comme le contrat entre une entreprise du marché ordinaire du travail, appelée entreprise collaboratrice, et un centre spécial d'emploi, pour réaliser des travaux et des services qui ont une relation directe avec l'activité normale de celle-ci dont un groupe de travailleurs handicapés du Centre Spécial d'Emploi se déplace temporairement sur le lieu du centre de travail de l'entreprise collaboratrice pour la réaliser. Un lien contractuel est ainsi conservé, ainsi que la relation professionnelle entre le Centre Spécial d'Emploi et les travailleurs handicapés, à qui il appartient d'organiser et de diriger ces derniers, en réalisant la prestation de service dans le centre de travail de l'entreprise collaboratrice.

Montant annuel des contrats commerciaux ou civils.

Le montant annuel de ces contrats avec des centres spéciaux d'emploi ou avec des travailleurs indépendants handicapés et des contrats entre les centres spéciaux d'emploi et les entreprises collaboratrices pour constituer des enclaves professionnelles des mesures a), b) et d) doit être au moins trois fois l'indicateur public de revenu à effets multiples (IPREM) annuel pour chaque travailleur handicapé n'étant pas engagé en dessous du quota de 2%.

Concernant le montant annuel de la mesure prévue dans le paragraphe c). Le montant devra être au moins 1,5 fois l'IPREM annuel pour chaque travailleur handicapé n'étant pas engagé en dessous du quota de 2%.

2.-Embauche salariée :

- Contrat à Durée Indéterminée (avec réduction des cotisations à la Sécurité Sociale et subvention).
- Contrat Temporaire de Développement de l'Emploi (avec réduction des cotisations à la Sécurité Sociale et subvention).
- Contrats de Formation (le contrat de stage avec réductions des cotisations à la Sécurité Sociale).
- Contrat intérimaire (avec réduction des cotisations à la Sécurité Sociale).

3.-Embauche à son propre compte:

Programme d'emploi indépendant pour les handicapés :

Subventions. (Aides financières)

Capitalisation des allocations de chômage (perception de l'allocation en un versement unique)

Bonification des cotisations pour les travailleurs indépendants pendant les premières 5 années (réduction de leurs cotisations sous le Régime Spécial des Travailleurs Indépendants).

4.-Emploi avec aide. Actions d'orientation et d'accompagnement individualisé sur le poste de travail, réalisées par des préparateurs professionnels spécialisés, afin de faciliter l'adaptation sociale et professionnelle des travailleurs handicapés ayant des difficultés particulières d'insertion professionnelle (personnes souffrant d'une paralysie cérébrale, d'une maladie mentale ou les personnes avec un handicap intellectuel d'un

degré d'incapacité égal ou supérieur à 33%. Personnes avec un handicap physique ou sensoriel d'un degré d'incapacité reconnu égal ou supérieur à 65%).

Concernant les informations statistiques sollicitées, ci-dessous figure le nombre d'handicapés travaillant sur le marché ordinaire ou protégé :

a) Marché Ordinaire. Contrats 2010.

À DURÉE INDÉTERMINÉE : 10.823
 TEMPORAIRES : 10.974.
 TOTAL : 21.797.

b) Marché Protégé. Contrats 2010.

À DURÉE INDÉTERMINÉE : 5.376.
 TEMPORAIRES : 33.953.
 TOTAL: 39.329.

c) Demandeurs d'Emploi inscrits comme handicapés sur tout le territoire au 31 décembre 2010.

131.934 demandeurs.

	DÉCEMBRE 2007		DÉCEMBRE 2008		DÉCEMBRE 2009		DÉCEMBRE 2010		Total	
	Demandeurs d'emploi	Demandeurs Non Occupés								
HOMMES	43.836	25.086	57.554	32.741	73.748	40.471	84.039	46.664	259.177	144.962
FEMMES	41.057	30.407	49.948	36.642	61.564	44.364	70.062	50.338	222.631	161.751
LES DEUX SEXES	84.893	55.493	107.502	69.383	135.312	84.835	154.101	97.002	481.808	306.713

MESURES D'INTÉGRATION DANS LE SYSTÈME D'EMPLOI PROTÉGÉ

Centres Spéciaux d'Emploi:

Objectifs:

Réaliser un travail productif, en participant régulièrement aux opérations du marché.
 Assurer un emploi rémunéré et la prestation de services s'ajustant personnellement et socialement aux exigences de leurs travailleurs handicapés.
 Être un moyen d'intégration du plus grand nombre d'handicapés sous le régime de travail normal.

Aides et Subventions:

Subventions pour l'emploi stable
 Subventions pour assistance technique
 Intérêts des prêts souscrits auprès d'établissements financiers.
 Investissement fixe dans des projets ayant un intérêt social reconnu.

Personnel Centres Spéciaux d'Emploi au 31 décembre 2010.

59.185 travailleurs

MESURES DE TRANSIT DE L'EMPLOI PROTÉGÉ VERS L'EMPLOI ORDINAIRE

Enclaves Professionnelles:

Objectifs :

Promouvoir l'accès à l'emploi des handicapés.
Faciliter le transit de l'emploi protégé vers l'ordinaire.
Application des cotisations de réserve.
Permettre à l'entreprise ordinaire de mieux connaître les capacités et les aptitudes des travailleurs handicapés.

Aides :

Subventions et bonifications des cotisations à la Sécurité Sociale, aussi bien pour l'embauche à durée indéterminée que déterminée.
Il existe également des subventions spécifiques pour l'adaptation du poste de travail et la suppression de barrières.

Enfin, pour information, le total des contrats enregistrés dans l'année :

Pôle Emploi de l'État - Total des placements

Décembre 2007	Décembre 2008	Décembre 2009	Décembre 2010
18.059.431	16.297.640	13.977.537	14.295.646

Outre les données statistiques, en ce qui concerne l'**adaptabilité raisonnable**, il s'agit d'un thème qui en ce moment même se trouve en cours de révision en conséquence de la **Stratégie Globale d'Action pour l'Emploi des Handicapés**, déjà signalée dans le présent rapport, qui prévoit d'améliorer la régulation des ajustements raisonnables pour adapter les postes, en vue de rendre meilleures la qualité de l'emploi et des conditions de travail des handicapés, à la fois dans l'emploi ordinaire et dans l'emploi protégé.

Parmi ses lignes d'action figurent :

- Régulation réglementaire des ajustements raisonnables à laquelle se réfère la Loi 62/2003, en cohérence avec la LIONDAU et ses normes de développement.
- Nouvelle conception, hausse des aides pour adapter les postes de travail et révision de la réglementation en vigueur afin de simplifier les démarches de sollicitude et la concession de ces subventions.
- Étudier la possibilité d'aide pour l'adaptation des postes en cas d'incapacité survenue et en cas de changement de poste de travail dans l'entreprise et de mobilité géographique.

Enfin, en ce qui concerne les tâches **d'intervention de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale**, il faut savoir que cet organe réalise un travail constant en la matière.

DONNÉES CHIFFRÉES : INTERVENTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2007-2010

Concernant les interventions effectuées par l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, pour contrôler l'application du quota des deux pour cent des travailleurs handicapés ou l'adoption des mesures alternatives par les entreprises de plus 50 salariés, celles-ci sont reprises dans le tableau ci-dessous.

ANNÉE	INTERVENTIONS	Nbre INFRACTIONS	MONTANT SANCTIONS PROPOSÉES	Nbre TRAVAILLEURS AFFECTÉS	Nbre REQUÊTES FORMULÉES
2007	3.068	436	470.139,81	13.071	663
2008	2.651	320	599.533,24	6.753	616
2009	3.407	339	1.116.405,06	7.897	860
2010	4.381	340	762.611,06	4.252	745

ARTICLE 18: DROIT D'EXERCER UNE ACTIVITÉ LUCRATIVE SUR LE TERRITOIRE D'AUTRES PARTIES CONTRACTANTES

PARAGRAPHE 1 : APPLIQUER LA RÉGLEMENTATION EXISTANTE DANS UN ESPRIT LIBÉRAL

1. Cadre juridique général

Le concept juridique d' « Interprétation dans un esprit libéral », portant sur l'application flexible des règlements, est impossible pour l'Administration espagnole, qui doit appliquer les normes dans leurs propres termes. Il est seulement possible de réaliser des réformes réglementaires qui reprennent explicitement ce traitement favorable, mais qui proviendrait de la norme elle-même et non d'une hypothétique capacité d'interprétation de l'Administration.

La réglementation espagnole, au lieu d'accourir à des clauses d'interprétation, a opté pour adoucir les exigences des ressortissants de Roumanie et de Bulgarie pendant la période transitoire pendant laquelle la liberté de circulation des travailleurs ne leur était pas appliquée.

Il est important de distinguer deux régimes juridiques différenciés pour les États faisant partie de la Charte Sociale Européenne : les membres de l'Union Européenne et de l'Espace Économique Européen et ceux qui n'en font pas partie. Concernant les premiers, la liberté de mouvement des personnes et des capitaux est reconnue, ainsi que la liberté d'établissement pour les activités lucratives. Au sein de ces derniers, il faut faire référence au cas exceptionnel de la Roumanie et de la Bulgarie, États membres de l'Union Européenne, à qui leur était appliquée une période transitoire pendant laquelle ils ne disposaient pas de la liberté d'établissement à des fins lucratives. Cette transition, dans le cas de l'Espagne, s'est achevée le 1^{er} janvier 2009, date à partir de laquelle le régime des ressortissants de l'Union Européenne leur a définitivement été appliqué avec les pleins droits.

Pendant la période transitoire des ressortissants roumains et bulgares, la situation nationale d'emploi ne leur était pas appliquée. Ils pouvaient ainsi être embauchés pour toute occupation et ils n'étaient en aucun cas circonscrits à des occupations déficitaires sur le marché du travail comprises dans le catalogue des occupations de difficile couverture, qui s'appliquait en revanche à la plupart des autres nationalités. Par ailleurs, les traités d'adhésion de la Roumanie et de la Bulgarie leur permettaient le libre mouvement pour les activités non lucratives et, par conséquent, en matière de regroupement familial, le régime des ressortissants de l'Union Européenne leur était déjà appliqué.

Le cadre réglementaire général des étrangers a continué d'être appliqué aux ressortissants roumains et bulgares pendant 2007 et 2008. À partir du 1er janvier 2009, l'Espagne a commencé à reconnaître le régime communautaire et la libre circulation des travailleurs aux citoyens roumains et bulgares, car en décembre 2008, il fut convenu, contrairement à d'autres États européens, de ne pas proroger la période transitoire de ces deux États membres.

Les ressortissants des autres États signataires de la Charte Sociale Européenne qui n'appartiennent ni à l'Union Européenne ni à l'Espace Économique Européen sont, quant à eux, soumis au régime général des étrangers et sont tenus de posséder une autorisation administrative à la fois pour résider et pour travailler en Espagne.

Concernant les autres pays européens non communautaires et signataires de la Charte Sociale Européenne, seules les exemptions qui naissent des traités bilatéraux de l'Espagne ou des traités multilatéraux de l'Union Européenne avec ces pays sont possibles.

2. Mesures adoptées

Les données les plus importantes dans l'évolution réglementaire qui affectent le paragraphe 1 de l'article 18 de la Charte Sociale Européenne sont celles faisant référence à l'évolution dans le traitement des ressortissants roumains et bulgares dans la période d'analyse du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2008.

Grâce à l'Accord du Conseil des Ministres du 22 décembre 2006, celui-ci a permis d'établir la durée de la période transitoire relative à la libre circulation des travailleurs des Républiques de Bulgarie et de Roumanie, en détaillant le régime applicable en matière d'immigration grâce à l'Instruction de la Direction Générale de l'Immigration du 26 décembre 2006.

L'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie fut effective le 1er janvier 2007. Entre cette date et le 31 décembre 2008, la réglementation générale des étrangers leur était applicable. Pour l'application correcte des réglementations en matière des étrangers aux travailleurs roumains et bulgares, la Direction Générale de l'Immigration du Ministère du Travail et de l'Immigration a approuvé des Instructions le 26 décembre 2006.

L'Instruction de la Direction Générale de l'Immigration, du Ministère du Travail de l'Immigration, du 5 février 2009, inclut la fin des restrictions à la libre circulation des travailleurs salariés des États qui ont intégré l'Union Européenne le 1er janvier 2007 ainsi qu'à leur famille. Ces instructions réglaient certains problèmes spécifiques qui affectaient les procédures administratives en cours, en facilitant le passage du régime général des étrangers au régime complet des ressortissants de l'Union Européenne.

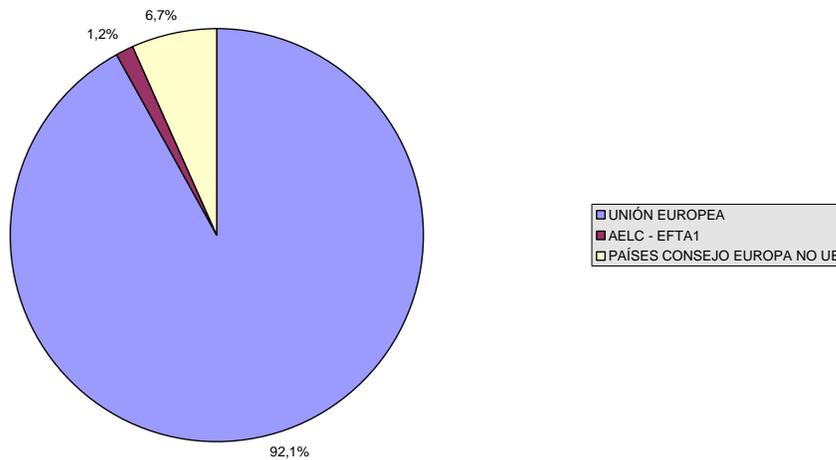
3. Données statistiques

La présence en Espagne de ressortissants des États qui ont ratifié la Charte Sociale Européenne qui ne font pas partie de l'Union Européenne, hormis le cas de l'Ukraine, est assez minoritaire.

Conformément aux données statistiques des ressortissants des États faisant partie du Conseil de l'Europe qui sont obligés de posséder une autorisation de séjour et de travail pour réaliser des activités lucratives en Espagne, à savoir, ceux qui ne sont pas membres de l'U.E., ils représentent seulement 6,7% de l'ensemble des citoyens européens résidant légalement.

Résidents européens en situation régulière en Espagne au 31 décembre 2009

Residentes europeos legales en España a 31 de diciembre de 2009

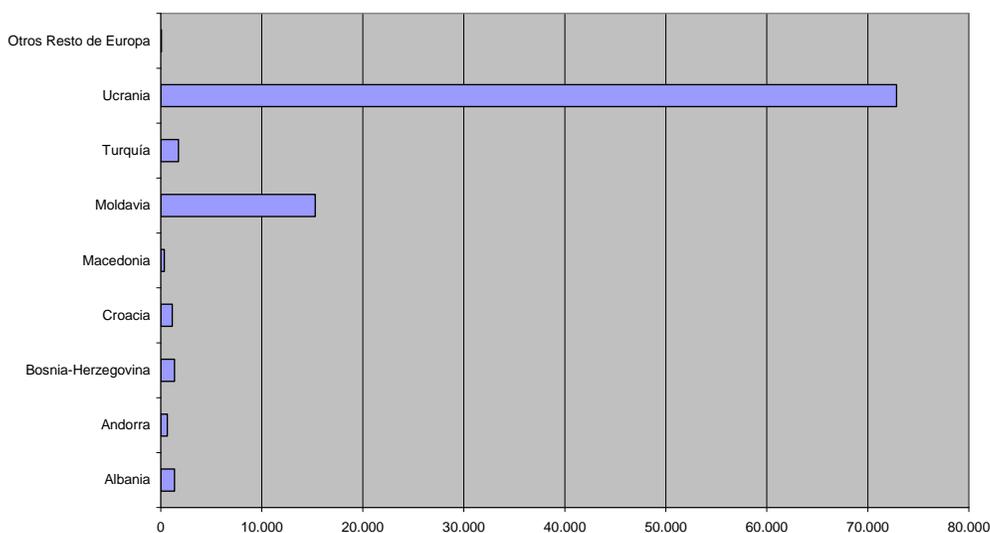


Source.- Annuaire Statistique 2009 du Secrétariat d'État à l'Immigration et l'Émigration.

Au sein des États membres du Conseil de l'Europe qui ne sont pas membres de l'Union Européenne, la répartition des résidents légaux en Espagne affiche une prépondérance des ressortissants ukrainiens.

Résidents en situation régulière en Espagne. Ressortissants des États ayant ratifié la Charte Sociale Européenne mais non membres de l'Union Européenne.

Residentes legales en España. Nacionales de Estados parte de la Carta Social Europea no miembros de la Unión Europea.



Source.- Annuaire Statistique 2009 du Secrétariat d'État à l'Immigration et l'Émigration

4. Réponse aux questions concrètes posées par le Comité Européen des Droits Sociaux concernant le paragraphe 1 de l'article 18.

Le CEDS juge que l'Espagne doit réaliser une application plus flexible des Règlements existant, afin de faciliter aux étrangers d'un État signataire qui sollicitent une autorisation de travail dans un autre État signataire ; ainsi qu'à leur famille, qui doivent être admis via les procédures de regroupement familial, d'exercer une activité lucrative salariée ou à leur propre compte.

Dans le rapport sur l'application de ce paragraphe de la Charte en Espagne, il était considéré que l'Espagne ne réalisait pas une interprétation au sens libéral des règlements existants, compte tenu du nombre élevé de demandes de ressortissants roumains et bulgares rejetées.

D'un point de vue statistique, des résultats plus favorables peuvent être observés dans la concession d'autorisations de permis de travail et de séjour en faveur de ressortissants roumains et bulgares qu'en faveur d'autres étrangers.

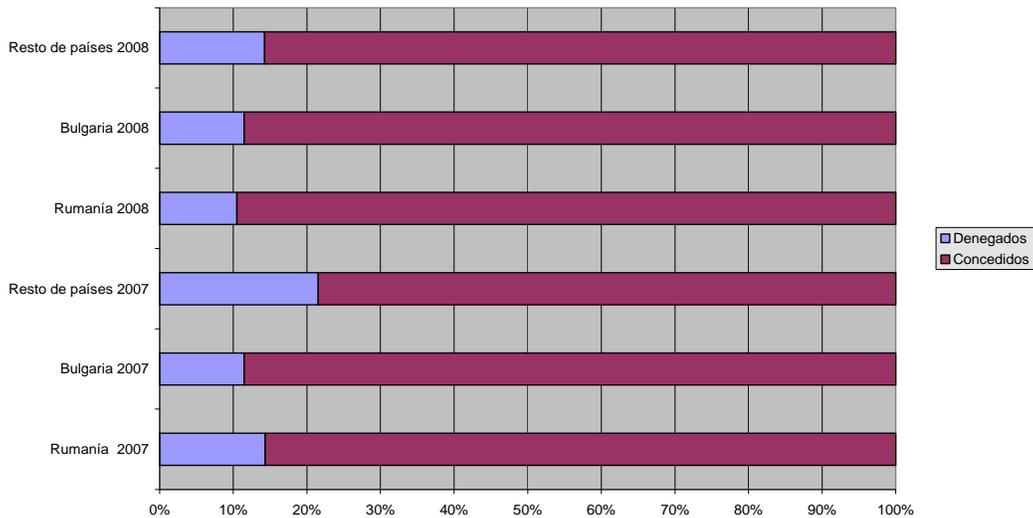
En 2007, le taux de permis refusés sur le total des demandes fut beaucoup plus faible chez les Roumains et les Bulgares que chez les autres ressortissants étrangers. Ainsi, parmi toutes les demandes déposées par les autres étrangers, les refus représentaient 21,54% ; tandis que chez les Roumains, ils représentaient seulement 14,36% et chez les Bulgares 11,48%.

En 2008, une certaine égalité s'est produite, suite à une baisse du taux de refus chez les étrangers. Les refus des autres étrangers baissaient à 14,25% de leurs demandes. Les ressortissants roumains ont également vu leur taux de refus baissé, en atteignant 10,49% ; tandis que les bulgares ont maintenu le même niveau que l'année précédente, 11,50%.

Par conséquent, en termes relatifs, les taux de refus des demandes de permis de séjour et de travail des nationaux roumains et bulgares ont été clairement inférieurs au taux des autres nationaux étrangers, et l'exemption de ces deux nationalités concernant l'application du catalogue des occupations de difficile couverture a donc eu un effet positif sur leur concession. La réglementation espagnole n'a pas utilisé la voie de l'interprétation libérale, mais celle des exemptions d'exigences, ce qui a eu un impact plus favorable pour ces ressortissants.

**Pourcentage d'autorisations initiales de séjours et travail concédées et refusées.
Comparaison entre les ressortissants roumains et bulgares et les autres
ressortissants étrangers en Espagne (2007 et 2008)**

**Porcentaje de autorizaciones iniciales de residencia y trabajo concedidas y denegadas.
Comparación entre ciudadanos rumanos y búlgaros con el resto de ciudadanos extranjeros en
España (2007 y 2008)**



Source.- Ministère du Travail et de l'Immigration. 2011.

Cette plus grande part de concessions d'autorisations de séjour et de travail en faveur des ressortissants roumains et bulgares ne provient pas d'une « interprétation libérale » de la réglementation, mais d'une exemption introduite explicitement dans la réglementation espagnole, qui est la non-application de la situation nationale d'emploi aux citoyens de ces pays.

PARAGRAPHE 2 : SIMPLIFICATION DES FORMALITÉS ET RÉDUCTION DES TAXES

1. Régime juridique actuel

1.1 *Procédures applicables pour l'approbation des titres de séjour*

Les formalités exigées pour délivrer des permis de travail et les taxes qui leur sont applicables sont régies par la réglementation générale des étrangers. Les exigences pour la concession d'autorisations pour effectuer des activités lucratives sont précisément incluent dans le Chapitre III, Titre II (Articles 36 à 43) de la Loi Organique 4/2000 du 11 janvier, qui règlemente les droits et les libertés des étrangers en Espagne. Concernant les taxes exigibles, celles-ci sont définies dans le Chapitre IV de ce même Titre (Articles 44 à 49).

Les exigences du permis pour réaliser des activités lucratives sont déterminées dans le Décret Royal 2393/2004 du 26 décembre, Titre IV, Chapitre II (Articles 48 à 70).

Il est toutefois nécessaire de prendre en compte l'approbation récente du Décret Royal 557/2011 du 20 avril qui approuve le Règlement de la Loi Organique 4/2000 sur les droits et les libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale, après sa réforme par la Loi Organique 2/2009. Ce nouveau texte entrera en vigueur le 30 juin 2011.

Il faut également prendre en compte que pendant la période législative précédente, diverses réformes dans les Statuts d'Autonomie des Communautés Autonomes avaient été approuvées et qui, pour la première fois, incorporaient des compétences associées à l'immigration, plus précisément sur les permis de séjour et de travail initiaux. Cette nouvelle situation exige un plus grand besoin de coordination avec l'Administration Générale de l'État pour une gestion intégrale et efficace des procédures administratives. La Loi Organique 2/2009 aborde ce besoin dans son Préambule.

En résumé, il faut distinguer deux types de procédures pour la concession du permis pour mener à bien des activités lucratives. S'il s'agit d'une **autorisation de séjour et de travail salarié**, l'employeur est tenu de déposer personnellement la sollicitude auprès des bureaux des étrangers. Cette demande doit être accompagnée des documents relatifs à sa société : document de représentation légal de la société, SIREN, enregistrement de la société à la Sécurité sociale et s'il s'agit d'un service domestique, des documents justifiant sa capacité financière. Des documents relatifs au travailleur doivent également être déposés, comme le contrat ou l'offre de travail, le diplôme et le document d'aptitude professionnelle du travailleur, et, dans le cas où il ne s'agirait pas d'une occupation comprise dans le catalogue des occupations de difficile couverture, le certificat du Pôle Emploi conforme précisant qu'il n'existe aucun candidat adéquat pour que le poste soit occupé par des citoyens espagnols ou des étrangers résidents en situation régulière ; et une copie du passeport ou du titre de voyage en vigueur.

Dans le cas d'une demande d'**autorisation de séjour et de travail pour son propre compte**, les documents doivent être déposés par le ressortissant étranger lui-même auprès du Consulat d'Espagne du pays d'origine. La demande doit être accompagnée des documents suivants : copie du passeport ou du titre de voyage ; extrait de casier judiciaire délivré par les autorités du pays d'origine ou de provenance ; certificat médical ; diplôme ou documents justifiant posséder les connaissances pour exercer la profession, s'ils sont exigés ; investissement financier nécessaire ou engagement d'aide par des institutions financières ; projet d'activité en indiquant l'investissement prévu et la rentabilité espérée, s'il a lieu, les postes de travail prévus ; liste des autorisations pour l'ouverture du local ou l'exercice de l'activité qui seraient exigées par les réglementations qui régissent l'exercice professionnel ; et le certificat de membre agréé d'une corporation, s'il est exigé par les réglementations qui régissent l'exercice professionnel.

1.2 Amélioration des procédures administratives

La Loi Organique 2/2009 du 11 décembre a introduit quelques changements concernant les taxes et certaines prévisions pour améliorer la gestion du système de délivrance des permis de séjour et de travail. Cette Loi fut précédée d'une réforme du Décret Royal 2393/2004 du 30 décembre, grâce au Décret Royal 1162/2009 du 10 juillet, qui contenait l'incorporation des compétences des Communautés Autonomes en matière de résolution d'autorisations initiales de séjour et de travail salarié et anticipait certains éléments de la réforme.

La réforme de 2009 a introduit quelques prévisions dans le but d'améliorer la coordination des Administrations Publiques qui participent à la politique d'immigration, en conférant une importance aussi bien à la Conférence Sectorielle d'Immigration, organe de participation de l'Administration Générale de l'État et des Communautés Autonomes, qu'à la Commission du Travail Tripartite, avec la présence des organisations syndicales et patronales les plus représentatives.

Pour assouplir les démarches administratives, la cinquième disposition additionnelle de la Loi Organique stipule que les Administrations Publiques devront collaborer dans la cession de données relatives aux personnes qui seraient considérées intéressées dans les procédures. Concernant les procédures en matière des étrangers, il a également été établi que l'Agence Étatique de l'Administration Fiscale, la Trésorerie Générale de la Sécurité Sociale ou l'Institut National des Statistiques seront tenus de permettre l'accès à leurs fichiers.

La question ayant le plus fort impact en matière de simplification des procédures est toutefois la prévision d'introduire une application informatique commune, qui doit être implantée et coordonnée par le Ministère du Travail et de l'Immigration. Cette application permettra aux citoyens de connaître l'état du traitement de leurs demandes en temps réel. Concernant les visas de transit et de séjour, en application des normes de l'Union Européenne, une application informatique dépendante du Ministère des Affaires Étrangères sera implantée et sera coordonnée avec l'application informatique commune. Le Ministère de l'Intérieur tiendra le Registre Central des Étrangers et sera interconnecté avec l'application informatique commune, afin de refléter dans celle-ci les informations importantes concernant les situations administratives des étrangers.

Le nouveau règlement que développe cette norme, le Décret Royal 557/2011 du 20 avril, approuvant le Règlement de la Loi Organique 4/2000 sur les droits et les libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale, après sa réforme par la Loi Organique 27/2009, régit la question de l'application informatique commune dans sa

sixième disposition additionnelle. Il prévoit aussi, entre autres, que l'application informatique commune puisse garantir que les organes administratifs compétents dans les diverses phases de la procédure puissent connaître en temps réel l'entame de toute phase dans laquelle elles doivent intervenir, lorsqu'elle découle de l'action préalable d'un autre organe.

D'un point de vue de la gestion du service des étrangers, il est important de prendre en compte l'approbation du Décret Royal 942/2010 du 23 juillet sur la restructuration des divers domaines fonctionnels intégrés au sein des Délégations du Gouvernement. Cette réglementation tente de rationaliser la gestion des bureaux des étrangers, dont l'implantation s'est progressivement réalisée, mais pas encore achevée. Grâce à cette organisation, cela rendra possible la gestion de tous les sujets relatifs aux étrangers traités dans le même type d'unité. Les bureaux des étrangers dépendent organiquement du Ministère de la Politique Territoriale et des Administrations Publiques et fonctionnellement du Ministère du Travail et de l'Immigration.

1.3 Informatisation des procédures administratives

La gestion des procédures en matière des étrangers s'est amplement informatisée tout au long de 2009 et 2010. Le Ministère de la Politique Territoriale et de l'Administration Publique, à travers la Direction Générale de Coordination et de l'Administration des Services Périphériques, a implanté un système de bureau virtuel, grâce auquel les citoyens peuvent solliciter des rendez-vous avec les bureaux des étrangers, télécharger les imprimés des demandes et connaître l'état d'instruction des demandes déjà déposées. La taxe relative aux autorisations en matière des étrangers peut également être payée via Internet.

1.4 Taxes pour les autorisations de séjour et de travail

La Loi Organique régit la question des taxes plus clairement dans le Chapitre IV du Titre II (Articles 44 à 49). La réforme a apporté une plus grande sécurité juridique à une réglementation qui jusqu'alors était dispersée. Le schéma des normes fiscales est suivi, en fixant clairement dans chaque cas : le fait imposable, la somme à verser, les assujettis dans chaque cas, les cas d'exemption, les éléments à prendre en compte pour fixer les montants et le système de gestion, de recouvrement et de liquidation.

Concernant les autorisations de séjour et de travail, excepté s'il s'agit d'une période inférieure à six mois, et le traitement des cartes d'identité des étrangers, la taxe devra être payée lors du dépôt de la demande ; excepté pour les travailleurs de service domestique à temps partiel ou discontinus, qui sera payable lors de leur inscription au système de la Sécurité Sociale. Dans le cas des autorisations de séjour et de travail salarié, l'assujetti tenu de payer la taxe est l'employeur.

Une garantie en faveur des travailleurs étrangers est établie, car selon l'Article 46.2, tout accord stipulant que le salarié doit assumer l'obligation de payer tout ou partie du montant des taxes fixées sera nul

Dans le cas des autorisations initiales de séjour et de travail pour son propre compte, l'assujetti est l'étranger lui-même.

Le nouveau règlement que développe cette norme, le Décret Royal 557/2011 du 20 avril, approuvant le Règlement de la Loi Organique 4/2000 sur les droits et les libertés

des étrangers en Espagne et leur intégration sociale, après sa réforme par la Loi Organique 2/2009, régit le recouvrement des taxes, dans le cadre de la procédure administrative, dans sa dix-huitième disposition additionnelle.

Il est ainsi stipulé que les organes compétents, excepté concernant les visas, seront tenus de contrôler, une fois la demande acceptée, que la taxe a été payée. Un délai de paiement de dix jours ouvrables est fixé, excepté pour les visas.

2. Mesures adoptées

La réglementation des taxes en matière des étrangers a été mise à jour par la réforme introduite par la Loi Organique 2/2009 dans la Loi Organique 4/2000. Afin d'appliquer ces nouveautés, l'Arrêté du Ministère de la Présidence 3/2010 du 11 janvier a été approuvé.

3. Données statistiques

Sur les taxes et les droits de chancellerie

L'Arrêté du Ministère de la Présidence 3/2010 du 11 janvier, qui fixe le montant des taxes pour l'instruction des autorisations administratives, des demandes de visas et des pièces d'identité en matière d'immigration et des étrangers, établit les montants suivants :

Fait imposable	Montant en euros
1. <i>Traitement des autorisations pour prolonger le séjour en Espagne.</i>	16,32
2. <i>Traitement des autorisations pour résider en Espagne</i>	
• 2.1. Autorisation initiale de séjour temporaire (non lucratif)	10,20
• 2.2. Renouvellement de l'autorisation de séjour temporaire	15,30
• 2.3. Autorisation de séjour de longue durée	20,40
• 2.4. Autorisation de séjour temporaire pour circonstances exceptionnelles	35,70
3. <i>Traitement des permis de travail pour une période supérieure à six mois</i>	
• 3.1. Autorisations de travail salarié	
○ A) Autorisation initiale de travail salarié (autorisation documentée avec carte bleue UE comprise)	
• Rémunération inférieure à 2 fois le Salaire Minimum Interprofessionnel	190,12
• Rémunération égale ou supérieure à 2 fois le Salaire Minimum Interprofessionnel	380,27
○ B) Renouvellement ou modification de l'autorisation de travail salarié (autorisation documentée avec carte bleue UE comprise).	76,05
• 3.2. Autorisations de travail pour son propre compte	
○ A) Autorisation initiale de travail pour son propre compte.	190,12
○ B) Renouvellement ou modification d'autorisation de travail pour son propre compte.	76,05
• 3.3. Autorisations de travail pour les travailleurs frontaliers	
○ A) Salariés	
• Initiale avec rémunération inférieure à 2 fois le salaire minimum interprofessionnel	190,12
• Initiale avec rémunération égale ou supérieure à 2 fois le salaire minimum interprofessionnel	380,27
• Renouvellement	76,05
○ B) Pour son propre compte	
• Initiale	190,12
• Renouvellement.	76,05

• 3.4 Autorisations de travail dans le cadre de prestations transnationales de services.	
○ A) Concession initiale	
• Durée inférieure à six mois	Gratuit
• Durée supérieure à six mois	
• Rémunération inférieure à 2 fois le Salaire Minimum Interprofessionnel	190,12
• Rémunération égale ou supérieure à 2 fois le Salaire Minimum Interprofessionnel	380,27
○ B) Prorogation	
• Rémunération inférieure à 2 fois le Salaire Minimum Interprofessionnel	190,12
• Rémunération égale ou supérieure à 2 fois le Salaire Minimum Interprofessionnel	380,27
• 3.5 Autorisations de travail salarié à durée déterminée :	
○ A) Autorisation initiale de travail salarié saisonnier ou par campagne :	
• Durée inférieure à six mois	Gratuit
• Durée égale ou supérieure à six mois	10,20
○ B) Autorisation initiale de travail salarié d'ouvrage ou de service et à caractère temporaire :	
• Durée inférieure à six mois	Gratuit
• Durée égale ou supérieure à six mois	10,20
○ C) Autorisation initiale de travail salarié pour la formation et la réalisation de stages professionnels	
• Durée inférieure à six mois	Gratuit
• Durée égale ou supérieure à six mois	10,20
○ D) Prorogation d'autorisation de travail salarié à durée déterminée (excepté formation et réalisation de stages professionnels).	15,30
○ E) Prorogation d'autorisation de travail salarié pour la formation et réalisation de stages professionnels.	15,30
• 3.6 Autres autorisations pour travailler :	
○ A) À des titulaires de titre de séjour pour des études, échange d'étudiants, stages non professionnels ou services de volontariat	
• Concession initiale	
• Durée inférieure à six mois	Gratuit
• Durée égale ou supérieure à six mois	114,07
• Renouvellement ou modification	38,01
○ B) Autres autorisations pour travailler (instruites en relation avec des titulaires de titre de séjour pour circonstances exceptionnelles, ou autorisées en application de la Première.4 Disposition Additionnelle du Règlement de la Loi Organique 4/2000):	
• Rémunération inférieure à 2 fois le Salaire Minimum Interprofessionnel	190,12
• Rémunération égale ou supérieure à 2 fois le Salaire Minimum Interprofessionnel	380,27
4. Cartes d'identités des étrangers et certificats d'enregistrement des résidents communautaires.	
• 4.1 CIE initiale qui documente le titre de séjour temporaire (Carte bleue UE comprise).	15,00
• 4.2. CIE qui documente le renouvellement du titre de séjour temporaire (Carte bleue UE comprise).	18,00
• 4.3. CIE qui documente le titre de séjour de longue durée (article 32 Loi Organique 4/2000 et Directive 2003/109/CE).	20,40
• 4.4 CIE qui documente le titre de séjour pour des études, l'échange d'étudiants, des stages non professionnels ou des services de volontariat (titulaire principal et leurs parents).	10,20
• 4.5 Certificat d'enregistrement de résident communautaire ou Titre de séjour d'un parent d'un citoyen de l'Union.	10,00
• 4.6. CIE initial qui documente l'autorisation de travail pour un travailleur frontalier.	10,20
• 4.7 Renouvellement de la CIE qui documente l'autorisation de travail pour un travailleur frontalier avec une validité de 2 ans.	15,30
• 4.8 Renouvellement de la CIE qui documente l'autorisation de travail d'un travailleur frontalier avec une validité de 5 ans.	20,40

5. Cartes d'identité, titres et documents de voyage à des étrangers sans papiers, et autres documents.	
• 5.1. Autorisation d'inscription des sans-papiers	20,40
• 5.2. Certificat d'enregistrement	3,06
• 5.3. Carte d'identité de réfugié	10,00
• 5.4. Carte d'identité d'apatride	10,00
• 5.5. Carte d'identité de protection subsidiaire	10,00
• 5.6. Titre de voyage	17,53
• 5.7. Titre de voyage de la Convention de Genève	20,00
• 5.8. Titre de voyage de protection subsidiaire	20,00
• 5.9. Titre de voyage des apatrides	20,00
• 5.10. Autorisation de retour	10,00
• 5.11. Autorisation exceptionnelle d'entrée ou de séjour	16,32
• 5.12. Assignation du Numéro d'Identité des Étrangers (NIE) à la demande de l'intéressé.	9,18
• 5.13. Certificats ou rapports délivrés à la demande de l'intéressé.	6,82
• 5.14. Autorisation de délivrance de Lettre d'invitation.	96,90
• 5.15. Lettre d'invitation	6,12
• 5.16. Copie conforme et détail pour chaque document relatif à la Lettre d'invitation	1,02
6. <i>Traitement de la demande d'autorisation ou visa de transit à la frontière et visa de séjour à la frontière (selon les dispositions établies dans la Décision 2006/440/CE du Conseil de l'Union Européenne du 1^{er} juin 2006, l'Autorité compétente pour statuer sur la demande pourra, selon l'intérêt de l'État et l'application des engagements internationaux assumés par le Royaume d'Espagne en la matière, convenir de la gratuité du visa à la frontière)</i>	
• 6.1 Traitement de la demande d'autorisation ou de visa de transit à la frontière.	60,00
• 6.2 Traitement de la demande du visa de séjour à la frontière.	60,00

Sur le temps de résolutions des procédures

La première disposition additionnelle de la Loi Organique 4/2000 du 11 janvier, conformément à la réforme établie par la Loi Organique 2/2009 du 11 décembre, régit le délai maximum de résolution des dossiers.

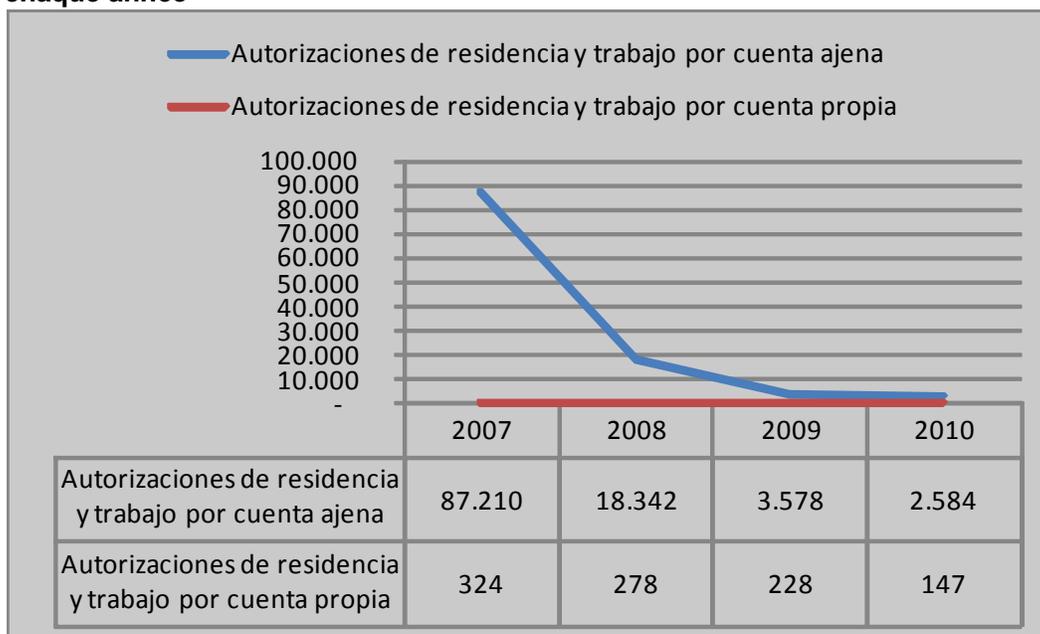
Le temps maximum pour trancher sur les demandes de séjour et de travail est de trois mois à compter du jour suivant la date d'entrée au registre de l'Administration. Une fois ce délai expiré sans qu'aucune résolution n'ait été prononcée, la demande sera considérée rejetée.

À l'inverse, pour les renouvellements de séjour et de travail, la durée maximale pour se prononcer est de trois mois, mais une fois ce délai expiré sans qu'aucune résolution n'ait été dictée, la demande sera considérée acceptée.

Enfin, les demandes de modification de la limite territoriale ou d'occupation des autorisations initiales de séjour et de travail seront prononcées et notifiées par l'administration autonome ou de l'État compétente dans un délai maximum d'un mois. Après quoi, si l'Administration n'a pas expressément répondu, la demande sera considérée acceptée.

Dans le cas des demandes d'autorisation de séjour et de travail initiale dont le délai sans résolution a expiré et qui par conséquent sont refusées, les dossiers ont été résolus dans la période de trois mois. Ce respect des délais fut facilité par la baisse des demandes occasionnée par la crise économique. On peut observer que le nombre de dossiers en attente au terme de chaque année s'est progressivement réduit en termes absolus. Dans le cas des autorisations de séjour et de travail salarié, type d'autorisation lucrative la plus habituelle, la baisse entre 2007 et 2008 fut considérable. Concernant les autorisations de séjour et de travail pour son propre compte, la diminution s'est produite à partir de valeurs habituellement plus basses.

Graphique Nombre d'autorisations en attente d'être prononcées en décembre de chaque année



Source.- Direction Générale de l'Immigration. 2011.

4. Réponses aux questions précises posées par le Comité Européen des Droits Sociaux concernant le paragraphe 2 de l'article 18

À propos de si les résidents en situation régulière qui font appel à cette autorisation doivent abandonner le pays pour obtenir le visa.

Les résidents en situation régulière qui ne possèdent pas d'autorisation de travail et qui ont au moins un an de séjour légal peuvent obtenir une autorisation de travail sans avoir à retourner dans leur pays à la recherche du visa.

L'étranger qui justifie un besoin de travailler suite à des circonstances survenues pour assurer sa subsistance pourra exceptionnellement accéder à la situation de séjour et de travail, sans l'exigence de cette période d'un an expirée. La demande devra être déposée par l'employeur, en respectant les exigences professionnelles requises, excepté la situation nationale d'emploi.

C'est simplement un changement de situation administrative d'autorisation administrative de séjour à séjour et travail. Par ailleurs, conformément à l'Article 40 de la Loi Organique 2/2009, la plupart des cas de séjour sont exempts de la situation nationale d'emploi, par conséquent, ils peuvent être embauchés pour des professions qui ne sont pas de difficile couverture.

Le changement de la situation de séjour à séjour et travail, à la fois salarié et pour son propre compte, est régi dans le nouveau Décret Royal 557/2011 du 20 avril, qui entrera en vigueur le 30 juin 2011, qui stipule, dans son Titre XII, la modification des situations des étrangers en Espagne. Son Article 200 règlemente plus précisément la modification de la situation de séjour à la situation de séjour et de travail.

À propos de si le certificat du Pôle Emploi garantit que l'employeur n'a pas été capable de trouver des demandeurs espagnols ou communautaires pour couvrir le poste.

Le dénommé certificat négatif du Pôle Emploi stipule que le poste n'a pu être couvert par des demandeurs espagnols, communautaires ou tout autre ressortissant étranger résidant légalement avec une autorisation pour travailler. Ce document est nécessaire pour pouvoir embaucher le travailleur étranger pour une occupation ne se trouvant pas dans le catalogue des professions de difficile couverture.

À propos des exigences des demandeurs d'autorisations de séjour et de travail salarié.

S'il s'agit de ressortissants communautaires, la liberté d'établissement reconnue dans les traités et reprise dans l'article 3.2 du Décret Royal 240/2007 du 16 février sur l'entrée, la libre circulation et le séjour en Espagne de ressortissants des États membres de l'Union Européenne et d'autres États ayant ratifié l'Accord sur l'Espace Économique Européen, leur est appliquée.

Les travailleurs soumis au régime général sur le statut des étrangers doivent respecter les exigences établies dans l'article 37 de la Loi Organique 4/2000 dans la rédaction faite par la Loi Organique 2/2009.

Pour réaliser des activités économiques pour leur propre compte, il est nécessaire de justifier l'application de toutes les exigences que la législation en vigueur requière aux ressortissants pour l'ouverture et le fonctionnement de l'activité projetée, ainsi que celles relatives à la suffisance de l'investissement et la potentielle création d'emploi, entre autres, réglementairement établies.

L'autorisation initiale de séjour et de travail pour son propre compte se limitera à une zone géographique non supérieure à celle d'une Communauté Autonome et à un secteur d'activité. Sa durée sera réglementairement déterminée.

La concession de l'autorisation initiale de travail, en coordination avec celle de l'État en matière de résidence, appartiendra aux Communautés Autonomes conformément aux compétences assumées dans les Statuts pertinents.

Les exigences sont plus précisément détaillées dans l'article 105 du Décret Royal 557/2011 du 20 avril, approuvant le Règlement de la Loi Organique 4/2000 sur les droits et les libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale, après sa réforme par la Loi Organique 2/2009, qui entrera en vigueur le 30 juin 2011, en distinguant les exigences propres à la résidence et les exigences propres à l'activité professionnelle.

En matière de séjour, il sera nécessaire de satisfaire les conditions suivantes :

- a) Le travailleur ne doit pas être en situation irrégulière sur le territoire espagnol.
- b) Le casier judiciaire du travailleur doit être vierge, aussi bien en Espagne que dans les pays précédents où il a séjourné pendant les cinq dernières années, concernant les délits prévus dans le système espagnol.
- c) Le travailleur ne doit pas figurer comme refusé dans l'espace territorial des pays avec lesquels l'Espagne a ratifié une convention en ce sens.

d) La période d'engagement de non-retour en Espagne du ressortissant, dans le cadre de son retour volontaire dans le pays d'origine, devra être expirée.

e) La taxe pour instruire l'autorisation de séjour temporaire devra avoir été payée.

En matière de travail, il faudra également satisfaire les conditions suivantes :

a) Satisfaire les exigences que la législation en vigueur requière aux Espagnols pour l'ouverture et le fonctionnement de l'activité projetée.

b) Posséder la qualification professionnelle légalement exigée ou l'expérience justifiée suffisante pour exercer l'activité professionnelle et, s'il a lieu, être inscrit à une corporation lorsque cette exigence est requise.

c) Justifier que l'investissement prévu pour l'implantation du projet est suffisant et l'incidence, le cas échéant, dans la création d'emploi.

d) Le ressortissant doit disposer des ressources financières suffisantes pour sa manutention et son hébergement. Dans le cas où les ressources justifiées proviennent de l'exercice de l'activité pour son propre compte, leur évaluation sera menée à bien une fois déduits ceux nécessaires pour le maintien de l'activité.

Les montants à justifier seront ceux prévus concernant les demandes d'autorisation de séjour temporaire pour regroupement familial, en fonction des personnes que l'intéressé a à sa charge.

e) La taxe relative à l'autorisation de travail pour son propre compte devra avoir été payée.

À propos de si le renouvellement automatique d'une autorisation de séjour et de travail est assuré en cas d'indemnité de chômage ou d'une allocation d'aide ou si celui-ci est soumis à une décision discrétionnaire de l'autorité compétente.

En cas d'indemnité de chômage contributive ou d'allocation d'aide à caractère public, Le renouvellement automatique est établi, sans que ne soit nécessaire l'appréciation discrétionnaire de l'Administration.

La Loi Organique 4/2000 du 11 janvier sur les droits et les libertés des étrangers en Espagne, conformément à la réforme introduite par la Loi Organique 2/2009, régit les renouvellements des autorisations de séjour et de travail dans son Article 38.6.

L'autorisation de séjour et de travail sera renouvelée en cas d'expiration :

a) Si le contrat de travail qui a motivé sa concession initiale demeure ou est renouvelé, ou en cas d'un nouveau contrat.

b) Lorsque l'autorité compétente, conformément à la réglementation de la Sécurité Sociale, aurait concédé une indemnité de chômage contributive.

c) Lorsque le ressortissant est bénéficiaire d'une allocation d'aide à caractère public destinée à permettre son insertion sociale ou professionnelle.

d) Lorsque d'autres circonstances prévues réglementairement se produisent, notamment les cas d'extinction du contrat de travail ou de suspension de la relation de travail pour être victime de violence de genre.

Le renouvellement s'effectue donc automatiquement, sans que ne soit nécessaire l'appréciation discrétionnaire de l'Administration.

Le renouvellement des autorisations de séjour et de travail salarié sont détaillés dans l'Article 71 du nouveau Décret Royal 557/2011.

L'autorisation de séjour et de travail salarié sera renouvelée à son expiration dans les cas suivants :

a) Lorsque la continuité de la relation professionnelle ayant donné lieu à la concession de l'autorisation faisant l'objet de ce renouvellement est justifiée.

b) Lorsque la réalisation habituelle de l'activité professionnelle pour laquelle a été concédée l'autorisation pendant une durée minimale de six mois par an est justifiée et lorsque le travailleur se trouve dans l'une des situations suivantes :

1. ° S'il a signé un contrat de travail avec un nouvel employeur conforme aux caractéristiques de son autorisation pour travailler et qu'il est inscrit ou dans une situation similaire à l'inscrit au moment de solliciter le renouvellement.

2. ° S'il possède un nouveau contrat qui satisfait les exigences fixées dans l'Article 64 dont le début de validité est conditionné à la concession du renouvellement.

c) Lorsque le travailleur a eu une période d'activité professionnelle d'au moins trois mois par an, s'il justifie cumulativement :

1. ° Que la relation professionnelle ayant donné lieu à l'autorisation pour laquelle le renouvellement est sollicité fut interrompue pour des causes étrangères à sa volonté.

2. ° Qu'il a recherché activement un emploi, en s'inscrivant au Pôle Emploi compétent comme demandeur d'emploi.

3. ° Qu'il possède un contrat de travail en vigueur au moment de la demande de renouvellement.

d) Lorsque le travailleur se trouve dans l'une des situations prévues dans l'Article 38.6 b) et c) (indemnité de chômage ou allocation d'aide à caractère public) de la Loi Organique 4/2000 du 11 janvier.

e) Conformément à l'Article 38.6 d) de la Loi Organique 4/2000 du 11 janvier, dans les cas d'extinction du contrat de travail ou de suspension de la relation professionnelle après que la salariée ait été victime de violence de genre.

f) De même, en application de l'article 38.6 d) de la Loi Organique 4/2000 du 11 janvier, lorsque :

1. ° Le travailleur justifie qu'il a travaillé et qu'il fut inscrit au régime pertinent de la Sécurité Sociale pendant au moins neuf mois sur une période de douze mois, ou de dix-huit mois sur une période de vingt-quatre mois, à condition que sa dernière relation

professionnelle se soit interrompue pour des causes étrangères à sa volonté et qu'il a activement recherché un emploi.

2. ° Le conjoint satisfait les exigences financières pour regrouper le travailleur. Le renouvellement sera également effectué lorsque l'exigence est satisfaite par la personne avec laquelle le ressortissant aurait une relation d'affection similaire à la relation conjugale dans les termes prévus en matière de regroupement familial.

À propos du renouvellement des autorisations de séjour et de travail pour son propre compte.

Le renouvellement de l'autorisation de séjour et de travail pour son propre compte est régi dans l'Article 107 du nouveau Règlement.

1. L'autorisation de résidence et de travail pour son propre compte pourra être renouvelée à son expiration :

a) Lorsque la continuité de l'activité ayant donné lieu à l'autorisation qui est renouvelée est justifiée, après avoir vérifié d'office le respect de ses obligations fiscales et en matière de Sécurité Sociale.

Les découverts dans les cotisations à la Sécurité Sociale n'empêcheront pas le renouvellement de l'autorisation, si la réalisation habituelle de l'activité est justifiée. L'organe compétent communiquera le découvert des cotisations à l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, pour que soient menées à bien les actions opportunes.

b) Lorsque le conjoint satisfait les exigences financières pour regrouper le travailleur. Le renouvellement sera également effectué lorsque l'exigence est satisfaite par la personne avec laquelle le ressortissant aurait une relation d'affection similaire à la relation conjugale dans les termes prévus en matière de regroupement familial.

c) Lorsque l'organe de gestion compétent, conformément à la réglementation en la matière, aurait reconnu au ressortissant travailleur indépendant la protection pour cessation d'activité.

2. Le ressortissant qui souhaite renouveler son autorisation de séjour et de travail pour son propre compte devra adresser sa demande à l'organe compétent pour son traitement, dans les soixante jours naturels avant la date d'expiration de la validité de son autorisation. Le dépôt de la demande dans ce délai prolonge la validité de l'autorisation précédente jusqu'à la résolution de la procédure. Il sera également prolongé jusqu'à la résolution de la procédure dans le cas où la demande aurait été déposée dans les quatre-vingt-dix jours naturels après la date de fin de validité de l'autorisation précédente, sans préjudice du dépôt de la procédure de sanction correspondante pour l'infraction qui aurait été commise.

3. La demande, réalisée sur un formulaire officiel, devra être accompagnée de la documentation justifiant qu'il continue de satisfaire les exigences requises pour la concession initiale ou, s'il a lieu, que l'un des cas prévus dans les points b) et c) du paragraphe 1 de cet article se produit. En tout état de cause, la sollicitude devra être accompagnée du rapport délivré par les autorités autonomes compétentes qui justifie la scolarisation des mineurs à sa charge en âge de scolarisation obligatoire.

4. Dans le cas où la scolarisation des mineurs en âge d'être obligatoirement scolariser et qui sont à la charge du demandeur n'est pas justifiée à partir des documents déposés avec la sollicitude, le Bureau des Étrangers communiquera cette circonstance aux autorités éducatives compétentes et il informera expressément par écrit le ressortissant sollicitant que si la scolarisation ne s'effectue pas et si le rapport correspondant n'est pas déposé dans un délai de trente jours, l'autorisation ne sera pas renouvelée.

5. Le bureau compétent pour l'instruction de la procédure contrôlera d'office les informations portant sur le fait que l'intéressé est à jour concernant ses obligations fiscales et en matière de Sécurité Sociale et il collectera l'extrait de casier judiciaire et statuera.

En fonction des circonstances de chaque cas, la possibilité de renouveler l'autorisation de séjour et de travail des ressortissants étrangers qui auraient été condamnés pour commettre un délit et qui auraient exécuté une peine ou ceux qui ont été graciés ou qui se trouvent en remise de peine conditionnelle, sera étudiée.

6. L'effort d'intégration de l'étranger justifié par un rapport positif de la Communauté Autonome de son lieu de résidence sera également valorisé. Cet effort d'intégration pourra être allégué par l'étranger comme information à valoriser en absence de justification de l'application de l'une des exigences requises prévues pour le renouvellement de l'autorisation.

Le contenu minimum du rapport sera l'attestation, s'il a lieu, de la participation active du ressortissant à des actions de formation destinées à connaître et à respecter les valeurs constitutionnelles de l'Espagne, les valeurs statutaires de la Communauté Autonome dans laquelle il réside, les valeurs de l'Union Européenne, les droits de l'homme, les libertés publiques, la démocratie, la tolérance et l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi que l'apprentissage des langues officielles du lieu de résidence. En ce sens, l'attestation devra exprimer la durée de la formation consacrée aux matières signalées.

Le rapport devra prendre en compte les actions de formation réalisées par des entités privées dûment habilitées ou par des entités publiques.

7. L'autorisation de résidence et de travail pour son propre compte renouvelée sera valide pendant deux ans, sauf s'il s'agit d'une autorisation de long séjour. Les effets de l'autorisation renouvelée seront applicables au jour immédiatement postérieur à la date d'expiration de l'autorisation précédente.

8. La résolution sera considérée favorable dans les cas où l'Administration ne se prononcerait pas expressément dans les trois mois à compter du dépôt de la demande. L'organe compétent pour concéder l'autorisation sera tenu de délivrer le certificat justifiant le renouvellement pour ce motif et, dans un délai d'un mois à compter de sa notification, son titulaire devra solliciter le renouvellement de la Carte d'Identité des Étrangers.

À propos de si les taxes pour les autorisations supérieures à six mois sont toujours à la charge de l'employeur.

Selon l'Article 46 de la Loi Organique 4/2000 dans la rédaction faite par la Loi Organique 2/2009, les assujettis au paiement des taxes relatives aux autorisations de séjour et de travail salarié sont toujours à la charge des employeurs. De plus, le

paragraphe 2 de cet article stipule que tout accord qui établirait que le salarié serait tenu de payer tout ou partie du montant des taxes fixées, sera nul.

Montant des taxes des autorisations de travail pour son propre compte.

Les montants des taxes des autorisations de séjour et de travail sont régis dans l'Arrêté PRE/3/2010 du 11 janvier qui fixe le montant des taxes pour l'instruction des autorisations administratives, des demandes de visas et des documents d'identités en matière d'immigration et sur les ressortissants étrangers.

L'autorisation initiale de séjour et de travail pour son propre compte est d'un montant de 190,12 euros. Son renouvellement est de 76,05 euros.

PARAGRAPHE 3: LIBÉRALISATION DES NORMES

1. Cadre juridique général

Les restrictions d'accès des étrangers au marché du travail national n'existent pas dans le cas des ressortissants de l'Union Européenne, comme l'exigent les traités de l'Union Européenne à l'Espagne. Les droits des ressortissants communautaires sont régis par le Décret Royal 240/2007 du 16 février sur l'entrée, la libre circulation et la résidence en Espagne des ressortissants des États membres de l'Union Européenne et des autres États signataires de l'Accord sur l'Espace Économique Européen.

Par ailleurs, l'Arrêt de Cour Suprême du 1er juin 2010, depuis sa publication au Journal Officiel de l'État (3 novembre 2010), a annulé certains paragraphes du Décret Royal 240/2007, en amplifiant la reconnaissance des cas d'application du régime communautaire à divers parents de ressortissants communautaires à qui il leur était appliqué jusqu'alors le régime général des étrangers. En ce sens, cet Arrêt a entraîné d'un point de vue du droit à l'emploi :

- a) L'application de la réglementation communautaire aux ascendants du citoyen espagnol ou de son conjoint ou au couple vivant en concubinage enregistré.
- b) Le droit de travailler des descendants âgés de plus de 21 ans et des ascendants des ressortissants communautaires, sans préjudice de leur statut de personnes à charge du ressortissant communautaire.

Dans le cas des autres États signataires, l'Espagne fait partie des possibles accords de l'Union Européenne avec des pays tiers.

Concernant d'autres mesures de flexibilisation, il faut rappeler l'existence de la Directive 2009/50/CE du Conseil du 25 mai sur les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers pour des emplois hautement qualifiés, qui a été transposée par l'Espagne dans le Décret Royal 557/2011.

L'Espagne applique également la prorogation de la validité d'un permis de séjour en cas de perte d'emploi, afin de laisser une période suffisante pour la recherche d'un nouvel emploi. En ce sens, nous nous remettons à l'article 71 du Décret Royal 557/2011 du 20 avril qui approuve le Règlement de la Loi Organique 4/2000 sur les droits et les libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale, après sa réforme par la Loi Organique 2/2009. Ce thème est détaillé dans la réponse à l'une des questions posées par le CEDS dans ses conclusions antérieures faisant référence à l'Espagne concernant ce paragraphe.

2. Mesures d'application

Afin d'exécuter l'Arrêt de la Cour Suprême du 1er juin 2010 qui annule certains contenus du Décret Royal 240/2007, l'Instruction de la Direction Générale de l'Immigration 03/2010 a été dictée.

3. Réponses aux questions précises posées par le Comité Européen des Droits Sociaux.

À propos de s'il existe de nouveaux accords de quotas préférentiels pour un accès plus facile au marché du travail espagnol avec des pays non-membres de l'UE et s'ils sont des États ayant ratifié la Charte Sociale Européenne.

Dans la période de référence 2007-2010, l'Espagne n'a signé aucun accord bilatéral de quotas préférentiels pour un accès plus facile au marché du travail espagnol avec des pays du Conseil de l'Europe non-membres de l'UE.

À propos de la procédure de modification géographique et sectorielle de l'autorisation initiale de travail.

Le processus de modification des autorisations de séjour et de travail est régi par l'Article 203 du Décret Royal 557/2011.

1. Les résidents étrangers, pendant la validité des autorisations initiales de séjour et de travail, pourront solliciter la modification de la portée concernant la profession, le secteur d'activité ou le milieu territorial.

Dans le cas où il s'agirait de modifier un permis de séjour temporaire et de travail salarié, il faudra prendre en compte la situation nationale de l'emploi.

2. Les permis de séjour et de travail pour son propre compte et salarié peuvent être transformés, respectivement, en permis de séjour et de travail salarié et pour son propre compte, à la demande de l'intéressé, à condition que l'autorisation initiale ait déjà été renouvelée ou qu'elle soit en cours de renouvellement. Les conditions suivantes doivent être satisfaites :

a) Pour les modifications en vue de passer de salarié à son propre compte, elles seront autorisées si les exigences établies pour la concession des autorisations pour son propre compte sont satisfaites et si la réalisation habituelle d'une activité professionnelle pendant la période de validité de l'autorisation d'une période égale à celle qui correspondrait en cas de renouvellement est constatée.

b) Pour les modifications en vue de passer de son propre compte à salarié, celles-ci seront autorisées si un contrat de travail qui justifie la nouvelle activité professionnelle du travailleur a été signé, à condition que les obligations fiscales et en matière de Sécurité Sociale de son activité professionnelle précédente aient été exécutées.

3. Les résidents étrangers pourront aussi solliciter la modification des permis de séjour et de travail pour leur propre compte en permis de séjour temporaire non lucratif, séjour temporaire excepté le permis de travail, séjour temporaire et de travail pour investigation, ou séjour temporaire et de travail de professionnels hautement qualifiés, à la demande de l'intéressé, à condition que leur autorisation initiale leur ait déjà été renouvelée ou qu'ils déposent la sollicitude au moment de solliciter son renouvellement. Ils devront satisfaire les exigences requises par le type d'autorisation sollicité.

Le ressortissant de pays tiers, qui justifie un besoin, en raison de circonstances survenues pour garantir sa subsistance, comme la cessation de l'activité pour son propre compte ou l'interruption de la relation professionnelle salariée pour des causes étrangères à sa volonté, pourra exceptionnellement avoir le droit de modifier l'autorisation initiale de séjour temporaire et de travail, sans qu'il ne soit nécessaire que le moment de renouveler celui-ci soit arrivé. La nouvelle autorisation n'amplifiera pas la validité de l'autorisation modifiée.

Lorsqu'il s'agit de modifications sollicitées au moment de renouveler l'autorisation dont il est titulaire, sa validité sera celle de l'autorisation renouvelée.

À propos de la non-conformité de la réglementation espagnole avec l'article 18.3 de la Charte Sociale Européenne, car une extension du permis n'est pas concédée au salarié qui a perdu son emploi pour rechercher un nouveau travail.

Le problème de la dénommée « irrégularité survenue » a fait partie de la réforme occasionnée par la Loi Organique 2/2009 du 11 décembre, qui modifie la Loi Organique 4/2000. Les cas de renouvellement sont élargis et la possibilité de réaliser de nouveaux à travers des règlements est admise.

De cette façon, bien que le travailleur soit au chômage, s'il a réalisé une activité professionnelle pendant la validité de son permis, le renouvellement sous certains cas est admis.

Dans l'Article 72 d) du Décret Royal 557/2011, le renouvellement sans savoir un nouveau contrat de travail est accepté lorsque le travailleur se trouve dans l'une des situations prévues dans l'Article 38.6 b) et c) de la Loi Organique 4/2000 du 11 janvier, qui sont :

- Lorsque l'autorité compétente, conformément à la réglementation de la Sécurité Sociale, aurait concédé une indemnité de chômage contributive.
- Le ressortissant de pays tiers est bénéficiaire d'une allocation financière d'aide à caractère public destinée à permettre son insertion sociale et professionnelle.

Le renouvellement est également accepté dans les cas d'extinction du contrat de travail ou de suspension de la relation professionnelle après que la salariée ait été victime de violence de genre.

L'Article 38.6 d) de la Loi Organique 2/2009 stipule la possibilité de réglementer d'autres situations dans lesquelles le renouvellement en cas d'extinction de contrat de travail serait permis. En application de cette possibilité, le Décret Royal 557/2011 prévoit deux possibilités de renouvellement si certaines exigences sont satisfaites :

1. ° Le ressortissant de pays tiers doit justifier qu'il a travaillé et qu'il était enregistré au régime pertinent de la Sécurité Sociale pendant au moins neuf mois sur une période de douze, ou de dix-huit mois sur une période de vingt-quatre mois, à condition que sa dernière relation professionnelle se soit interrompue pour des causes étrangères à sa volonté et qu'il a recherché activement un emploi.

2. ° Le conjoint satisfait les exigences financières pour regrouper le travailleur. Le renouvellement sera également accepté, lorsque l'exigence est satisfaite par la personne avec laquelle le ressortissant étranger à une relation d'affection similaire à la relation conjugale dans les termes prévus en matière de regroupement familial.

En résumé, dans le cas où le travailleur se trouve au chômage, le renouvellement de son permis de séjour et de travail est possible dans les cas suivants :

Si une indemnité de chômage lui a été concédée par le Pôle Emploi
S'il est bénéficiaire d'une allocation financière d'aide à caractère public pour l'insertion professionnelle.
Extinction du contrat de travail ou suspension de la relation professionnelle après que la travailleuse ait été victime de violence de genre.
Relation professionnelle et inscription à la Sécurité Sociale pendant neuf mois sur une année ou pendant dix-huit mois sur deux ans et interruption de la relation de travail pour des causes étrangères à sa volonté.
Le conjoint du travailleur possède les exigences financières requises pour le regroupement familial.

PARAGRAPHE 4: DROIT DE SORTIE DES NATIONAUX

1. Cadre juridique général

Concernant les États signataires de la Charte Sociale Européenne qui sont à la fois des États membres de l'Union Européenne et de l'Espace Européen Commun, leur sortie d'Espagne pour exercer des activités lucratives sur le territoire d'autres États membres, en vertu des traités en vigueur ratifiés par l'Espagne, plus précisément l'Article 26.2 du Traité de Fonctionnement de l'Union Européenne, est garantie. L'Article 5 du DR 240/2007 stipule précisément que « *les ressortissants d'un État membre de l'Union Européenne ou d'un État ayant ratifié l'Accord sur l'Espace Économique Européen, ainsi que les membres de leurs familles, indépendamment de leur nationalité, auront le droit de sortir d'Espagne pour se rendre dans un autre État membre, indépendamment de la présentation du passeport ou du document d'identité en vigueur aux fonctionnaires de contrôle frontalier si la sortie s'effectue par un poste habilité, pour leur vérification, et des cas légaux d'interdiction de sortie pour des raisons de sécurité nationale ou de santé publique ou prévus dans le Code Pénal.* »

Les ressortissants des États faisant partie de la Charte Sociale Européenne qui n'appartiennent pas à l'UE et qui n'ont pas ratifié l'Accord de l'Espace Européen Commun, seront soumis au régime général des étrangers, à savoir, de la Loi Organique 4/2000 du 11 janvier et à son Règlement d'application, le Décret Royal 557/2011 du 20 avril, qui entrera en vigueur le 30 juin.

Conformément à l'article 28 de la Loi 4/2000 du 11 janvier, la libre sortie du pays est autorisée, mais avec les limites fixées par le Code Pénal et la Loi sur les Étrangers. La sortie des étrangers à qui le régime communautaire n'est pas applicable pourra être enregistrée par les autorités espagnoles pour contrôler leur période de séjour en situation régulière en Espagne, conformément à la Loi Organique 15/1999 du 13 décembre sur la Protection des Données à Caractère Personnel.

Le Ministre de l'Intérieur pourra exceptionnellement interdire la sortie du territoire espagnol pour des raisons de sécurité nationale ou de santé publique. Ces restrictions exigeront l'instruction et la résolution d'un dossier, qui consiste en une procédure administrative avec toutes ses garanties, qui aura toujours un caractère individuel. Par conséquent, l'interdiction de sortie pour des raisons de sécurité nationale ou de santé publique à des groupes d'individus de façon différenciée est impossible.

Cette capacité du Ministre de l'Intérieur n'est pas discrétionnaire, mais évaluée. Le Décret Royal 557/2011 du 20 avril régit en détail les cas dans lesquels le titulaire de ce Département Ministériel peut interdire la sortie du pays des ressortissants de pays tiers.

2. Mesures adoptées

Aucune mesure n'a été adoptée à ce sujet. Il s'agit d'un domaine de l'autorité judiciaire.

3. Réponses aux questions précises posées par le Comité Européen des Droits Sociaux concernant le paragraphe 4 de l'article 18.

Confirmation que la restriction de sortie du pays par une « résolution judiciaire dûment motivée » se réfère aux cas signalés dans la Loi sur le Statut des Étrangers. En cas contraire, il souhaite savoir quels sont le fondement juridique et le contenu exact de cette restriction.

L'article 5 de la Loi Organique 4/2000 fixe les limites au droit de libre circulation, qui sont celles définies de façon générale par les traités et les lois, ou celles convenues par l'autorité judiciaire, de façon préventive ou dans une procédure pénale ou d'extradition où le ressortissant étranger est imputé, victime ou témoin, en conséquence d'un jugement ferme.

Cet Article est plus clairement détaillé dans l'Article 28.2 de la Loi Organique 4/2000 citée précédemment.

Par ailleurs, le Décret Royal 557/2011 du 20 avril, approuvant le Règlement de la Loi Organique 4/2000 sur les droits et les libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale, après sa réforme par la Loi Organique 2/2009, détaille dans son Article 22 les cas d'interdictions de sortie.

Les cas pour lesquels le Ministre de l'Intérieur peut décider d'interdire la sortie des ressortissants de pays tiers du territoire national sont plus précisément développés :

- a) Les cas des ressortissants de pays tiers engagés dans une procédure judiciaire pour avoir commis des délits en Espagne, excepté les cas de délits ou de fautes pour lesquels la Loi prévoit une peine inférieure à six ans, lorsque l'autorité judiciaire autoriserait leur sortie ou leur expulsion.
- b) Les cas des ressortissants de pays tiers condamnés pour avoir commis des délits en Espagne à une peine de privation de liberté et réclamés, quel que soit le degré d'exécution de la peine, excepté les cas de délits ou de fautes pour lesquels la Loi prévoit une peine inférieure à six ans, et ceux en application des accords sur l'exécution des peines dans le pays d'origine que l'Espagne aurait ratifiés.
- c) Les cas des ressortissants étrangers réclamés et, le cas échéant, des détenus pour une extradition par les pays respectifs, jusqu'à ce que la résolution pertinente soit dictée.
- d) Les cas de maladies contagieuses qui, conformément à la législation espagnole ou aux accords internationaux, imposent l'immobilisation ou l'internement obligatoire dans un établissement approprié.

ARTICLE 1 PROTOCOLE ADDITIONNEL DE 1988 : DROIT À L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE TRAITEMENT EN MATIÈRE D'EMPLOI, SANS DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE SEXE

1. Cadre juridique général.

Le domaine du travail fut et demeure l'une des sphères de la société dans laquelle se manifeste de façon patente l'inégalité persistante entre les hommes et les femmes. La construction sociale du domaine public et privé comme des espaces séparés et presque irréconciliables, en assignant le premier aux hommes et le second aux femmes, implique un traitement discriminatoire pour celles-ci, qui s'éloignent des espaces qui, comme le travail, confèrent –parmi d'autres avantages- un pouvoir économique, une autonomie personnelle et une reconnaissance sociale.

Le travail salarié implique une série de devoirs et de droits sociaux où, encore aujourd'hui, les femmes sont dans une situation d'inégalité. À leur faible indice de participation dans le travail salarié s'unissent d'autres dynamiques discriminatrices, comme la ségrégation verticale et horizontale. Cela se traduit par une plus grande présence des femmes dans les activités professionnelles à faible qualification et pire rémunération.

En Espagne, l'équité dans le domaine du travail entre les femmes et les hommes (accès à l'emploi, équité des conditions de travail, protection contre la discrimination, mesures de conciliation, etc.) est régie principalement dans les textes suivants :

1. Constitution espagnole de 1978:

Article 14.

Les Espagnols sont égaux devant la Loi, sans aucune discrimination pour raison de naissance, race, **sexe**, religion, opinion ou tout autre condition ou circonstance personnelle ou sociale.

Article 35.

1. Tous les Espagnols ont le devoir de travailler et le droit au travail, au libre choix de la profession ou du métier, à la promotion à travers le travail et à une rémunération suffisante pour satisfaire ses besoins et ceux de sa famille, sans aucune discrimination **pour des raisons de sexe**.

2. Décret Royal Législatif 1/1995 du 24 mars, approuvant le Texte Refondu de la Loi du Statut des Travailleurs.

3. Loi Organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective entre les hommes et les femmes.

4. Loi 7/2007 du 12 avril sur le Statut de Base de l'Employé Public.

5. Loi 9/2009 du 6 octobre sur la hausse de la durée du congé de paternité en cas de naissance, d'adoption ou d'accueil

L'un des aspects auxquels la Loi Organique pour l'Égalité Effective entre les Hommes et les Femmes (LOIEMH en espagnol) consacre le plus d'attention est *le droit à l'égalité des chances au travail (Titre IV)*, paragraphe incorporant les mesures pour garantir l'égalité entre les hommes et les femmes pour l'accès à l'emploi, la formation et la promotion promotionnelle, ainsi que dans les conditions de travail.

Le principe d'égalité de traitement devient ainsi un guide principal des mesures adoptées et comme le stipule l'**Article 5 (Titre I)**, il doit garantir son application dans l'accès à l'emploi -y compris le travail pour son propre compte-, la formation professionnelle et les conditions de travail -y compris les rémunérations et celles de licenciement-.

Cette exigence générale et sans limites peut avoir quelques exceptions, que le texte de la LOIEMH délimite clairement. En ce sens, le deuxième paragraphe de l'Article 5 citée établit qu' « *une différence de traitement fondée sur une particularité associée au sexe lorsqu'en raison de la nature des activités professionnelles précises ou le contexte dans lequel le travail va s'effectuer, cette particularité représente une exigence professionnelle essentielle et déterminante, à condition que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée* » ne constituera pas une discrimination pour l'accès à l'emploi, y compris la formation nécessaire. Néanmoins, la mention à cette potentielle circonstance exceptionnelle n'invalide pas l'application du principe d'égalité de traitement dans toute son extension et sans distinction entre genres.

L'un des aspects les plus récents du texte législatif est l'introduction de mesures qui touchent non seulement les personnes physiques et morales publiques, mais également les privées, en maintenant adéquatement l'équilibre entre le respect du principe d'égalité et les principes du libre marché et de l'autonomie d'entreprise. En ce sens, l'*Exposition des Motifs* de la LOIEMH signale que « *la réussite de l'égalité réelle et effective dans notre société requière non seulement de l'engagement des sujets publics, mais également sa promotion décidée dans l'orbite des relations entre particuliers. (...) Il fut également jugé bon d'établir certaines mesures de promotion de l'égalité effective dans les entreprises privées.* »

L'**article 43** développe ce principe, en promouvant spécifiquement l'intervention de la négociation collective dans la fixation de « *mesures d'action positive pour favoriser l'accès des femmes à l'emploi et l'application effective du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination dans les conditions de travail entre les femmes et les hommes* »

Dans cette même lignée, les **Articles 73 et 74** encouragent les entreprises, dans leurs actions de responsabilité sociale, à adopter diverses mesures pour promouvoir les conditions de leurs actions et ainsi bénéficier de l'acceptation sociale de ce type de politiques.

Tout en répondant au même esprit d'attirer les entités privées vers l'engagement de l'égalité de genre, un label a été créé, qui est concédé aux entreprises se distinguant dans cet engagement (**Article 50**). Le **Décret Royal 1615/2009** du 26 octobre régit la concession et l'utilisation du label « Égalité dans l'Entreprise », dans le but de reconnaître et de stimuler les entreprises tout particulièrement compromises dans l'Égalité, qui se démarquent en appliquant des politiques d'égalité de traitement et de chances entre les femmes et les hommes, ainsi que dans les conditions de travail, dans les modèles d'organisation et dans d'autres domaines, comme les services, les produits et la publicité de l'entreprise.

En suivant les lignes européennes établies pour les *programmes d'amélioration de l'embauchabilité des femmes* (**Article 42**), la LOIEMH reconnaît et tient compte que l'inégalité sur le marché du travail affecte les femmes de tous les niveaux de formation et statuts socioprofessionnels et c'est pourquoi elle régit la mise en œuvre de mesures destinées aussi bien aux entrepreneuses et aux chefs d'entreprise qu'au collectif des femmes à risque d'exclusion socioprofessionnelle.

Enfin, il faut signaler que la LOIEMH modifie un large ensemble de législations liées au domaine du travail, ce qui donne une idée de son caractère transversal.

- Elle modifie la **Loi sur le Statut des Travailleurs approuvée par le Décret Royal Législatif 1/1995 du 24 mars**. Elle modifie plus précisément l'Article 34 sur le droit à adapter la durée et l'aménagement du temps de travail pour appliquer leur droit à la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle ; l'Article 37, faisant référence à l'absence du travail pour allaitement ; l'Article 38, dont le contenu est la période de congé ; l'Article 45.1.d, portant sur les causes et les effets de la suspension du contrat pour maternité, paternité, risque pendant la grossesse, risque pendant l'allaitement naturel d'un enfant de moins de neuf mois et l'adoption ou l'accueil ; l'Article 46.3 qui régit la période de congé sans solde pour prendre soin d'un enfant ou d'un parent ; l'Article 48, portant sur la suspension du contrat avec réservation du poste de travail, reformant ainsi les paragraphes 4 et 5, qui incluent davantage de circonstances liées à la maternité, la paternité, le risque pendant la grossesse et l'allaitement ; l'Article 48.bis qui reprend la suspension du contrat de travail pour paternité ; l'Article 53 qui aborde l'extinction du contrat de travail pour des causes objectives, pour renforcer la protection à la fois des travailleuses et des travailleurs suite à une maternité et une paternité ; l'Article 55 qui déclare nuls les licenciements lorsque se produisent des circonstances liées à la paternité et à la maternité, parmi lesquelles figurent les suivantes :
- Elle modifie les **Articles 5 et 26 de la Loi 31/1995 du 8 novembre sur la Prévention des Risques Professionnels**. Elle introduit dans l'Article 5 un nouveau paragraphe, qui oblige à prendre en compte les variables liées au sexe dans les systèmes de collecte et de traitement des données, en matière de prévention des risques professionnels, tandis que l'Article 26 est rédigé de façon à prendre obligatoirement en compte les conditions de travail pouvant affecter la santé des employées ou du fœtus, ainsi que le cas de risque pendant l'allaitement naturel, qui contraindra l'entreprise à devoir placer l'employée à un poste de travail ou une fonction différente et compatible avec son état.
- Elle fixe des modifications de la **Loi Générale de la Sécurité Sociale** qui représentent une série de mesures qui améliorent la protection pour chômage, d'un point de vue de l'égalité entre les hommes et les femmes, en supprimant les désavantages que celles-ci peuvent rencontrer après la maternité ou après avoir pris soin des enfants ou de parents, et la cessation dans le travail à temps partiel. Les mesures adoptées sont plus précisément les suivantes :
 1. Suspension de l'indemnité de chômage, en cas de maternité ou de paternité.

Cette mesure permet d'améliorer la protection pour chômage des femmes qui, pendant la perception de l'indemnité de chômage

contributive, passent en situation de maternité, car la durée de l'indemnité de chômage ne se consommera pas pendant cette situation de maternité, tel que cela se produisait avant l'entrée en vigueur de la Loi Organique. Aujourd'hui, elles perçoivent une indemnité de maternité versée par leur Entité de Gestion, et à l'issue de celle-ci, elles peuvent reprendre la perception de l'indemnité de chômage suspendue, pour la durée et le montant restant à percevoir au moment de la suspension. La même réglementation d'indemnité de maternité a été appliquée à celle de paternité, aussi bien lorsque le travailleur se trouve en situation de paternité et que son contrat de travail prend fin pendant celle-ci, que lorsqu'il accède à l'indemnité de paternité pendant la perception de l'indemnité de chômage, avec les avantages précédemment indiqués.

La mesure a été incluse dans les paragraphes quinze à dix-sept de la Dix-huitième Disposition Additionnelle de la Loi Organique, qui donna une nouvelle rédaction à divers paragraphes de l'article 222 de la Loi Générale de la Sécurité Sociale.

2. Calcul de l'assiette de l'indemnité de chômage avec des périodes en réduction de journée pour prendre soin d'enfants ou de parents.

Cette mesure a permis d'augmenter le montant de l'indemnité de chômage, car elle fixe une règle spéciale pour déterminer le calcul de l'assiette de l'indemnité lorsque les chômeurs (majoritairement des femmes), pendant les 180 jours antérieurs à la situation légale de chômage, ont réduit leur journée pour prendre soin d'enfants ou de parents pour être victimes de violence de genre, avec la réduction conséquent du salaire et des cotisations. Ainsi, l'assiette de l'indemnité, ainsi que ses montants minimums ou maximums, ne sont pas affectés par cette situation et ils se calculent conformément à la journée qui correspondrait sans prendre en compte la réduction.

La mesure a été incluse dans le paragraphe treize de la Dix-huitième Disposition Additionnelle de la Loi Organique, qui a ajouté un paragraphe 5 à l'article 211 de la Loi Générale de la Sécurité Sociale.

3. Montant de l'allocation de chômage après la cessation dans des emplois à temps partiel.

Cette mesure a permis de hausser le montant de l'allocation de chômage des chômeurs (majoritairement des femmes) qui cessent des emplois à temps partiel, car jusqu'à l'entrée en vigueur de la Loi Organique, le montant de l'allocation se réduisait en fonction du temps préalable travaillé, mais aujourd'hui, son montant est de 80% de l'IPREM, car il est considéré que pour protéger les chômeurs sans revenus suffisants des situations de besoin, il faut garantir la perception du même montant pour tous les bénéficiaires de l'allocation, indépendamment de s'ils ont travaillé à plein temps ou à temps partiel auparavant.

La mesure a été incluse dans le paragraphe quatorze de la Dix-huitième Disposition Additionnelle de la Loi Organique, qui a modifié l'Article 217.1 de la Loi Générale de la Sécurité Sociale.

- Elle introduit également des modifications dans d'autres textes réglementaires comme la Loi sur les Infractions et les Sanctions de l'Ordre Social (Décret Royal Législatif 5/2000 du 4 août, approuvant le texte refondu de la Loi sur les Infractions et les Sanctions dans l'ordre Social), le Code de Procédure du Travail (Décret Royal Législatif 2/1995 du 7 avril, approuvant le Texte Refondu du Code de Procédure du Travail), dans la Loi sur l'Emploi (Loi 56/2003 du 16 décembre sur l'Emploi), dans la Loi sur le Régime du Personnel des Forces Armées (Loi 17/1999 du 18 mai sur le Régime du Personnel des Forces Armées) etc.

Pour compléter et développer les mesures comprises dans la LOIEMH, les réglementations suivantes ont été approuvées :

- Concernant les droits des travailleuses et des travailleurs indépendants, la **Loi 20/2007 du 11 juillet sur le Statut du travail indépendant**, consolide le principe d'égalité entre les sexes dans le domaine du travail indépendant, dans un contexte qui promeut la conciliation appropriée de la vie familiale et professionnelle et une répartition plus équilibrée des charges domestiques entre les femmes et les hommes dans ce domaine, avec toutes les garanties sociales.
- Concernant les femmes qui travaillent dans les Forces Armées, la **Loi 39/2007** du 19 novembre sur la **Carrière Militaire**, introduit la perspective du genre comme un principe transversal de la régulation du personnel dans les Forces Armées. Dans ce contexte, le **Décret Royal 96/2009** du 6 février, approuvant les **Ordonnances Royales pour les Forces Armées**, fut inséré pour appliquer le principe de transversalité de genre, dans les règles de comportement du personnel militaire
- Le Décret Royal 1836/2008 du 8 novembre qui fixe les critères pour l'application de l'intégration des Échelles masculine et féminines, aujourd'hui disparues, du Corps des Assistants des Institutions Pénitentiaires.
- Concernant le recyclage et la réadaptation professionnelle, le **Décret Royal 615/2007 du 11 mai régit l'introduction à la Sécurité Sociale des soignantes et des soignants non-professionnels**, dont 83% des soignants sont des femmes avec un âge moyen de 52 ans, selon le Livre Blanc de la Dépendance.

Son article 1 stipule que *le conjoint et les parents par consanguinité, affinité ou adoption, jusqu'au troisième degré de parenté pourront avoir le statut de soignant non-professionnel d'une personne en situation de dépendance*. Ces soignants ou soignantes seront obligatoirement inclus dans le Régime Général de la Sécurité Sociale et dans une situation similaire à l'inscrit, en signant un **Accord spécial**, régi également le Décret Royal 615/2007. La situation d'inscrit est pour les prestations de retraite et d'incapacité permanente et de survie dérivées d'un accident.

- Le Conseil des Ministres du 6 mars 2009 a approuvé le **Décret Royal qui modifie le Décret Royal 39/1997 du 17 janvier, approuvant le Règlement des Services de Prévention**, concernant l'application des mesures pour promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail de la salariée enceinte, ayant accouché ou en période d'allaitement.

Lors de ce même Conseil des Ministres du 6 mars 2009, le **Décret Royal régissant les allocations du système de la Sécurité pour maternité, paternité, risque pendant la grossesse et risque pendant l'allaitement naturel** a été approuvé. La nouveauté importante fut la réglementation du bénéfice de l'allocation dans les cas où les travailleuses et les travailleurs pour leur propre compte passent à exercer leur activité à temps partiel, selon l'ordre contenu dans la onzième bis disposition additionnelle de la Loi Générale de la Sécurité Sociale, dans la rédaction effectuée par la Loi Organique 3/2007 du 22 mars.

Ce Décret Royal réglemente également la suspension de l'activité professionnelle pour paternité, lorsqu'elle est configurée comme budget pour l'obtention d'une nouvelle allocation.

- Afin d'appliquer les dispositions prévues dans la neuvième disposition transitoire de la Loi Organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective entre les hommes et les femmes, la sixième disposition additionnelle de la **Loi 2/2008 du 23 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour 2009** augmentait le congé de paternité de 20 jours lorsque la naissance, l'adoption ou l'accueil se produisait dans une famille nombreuse, dans une famille qui prenait ce statut avec la nouvelle naissance, en cas d'adoption ou d'accueil ou lorsqu'il existait une personne handicapée dans la famille.

Par ailleurs, en cas d'accouchement, d'adoption ou d'accueil multiple, la durée indiquée est augmentée de deux jours pour chaque enfant à partir du second ou s'il l'un d'eux est une personne handicapée.

D'autre part, concernant l'indemnité de maternité non contributive, la durée des 42 jours a été augmentée de 14 jours naturels en cas de naissance d'un enfant dans une famille nombreuse, dans une famille qui acquerrait ce statut avec cette naissance, dans une famille monoparentale, en cas d'accouchement multiple ou lorsque la mère ou l'enfant sont frappés d'une incapacité d'un degré égal ou supérieur à 65%.

- Le **Décret Royal 293/2009 du 6 mars sur les mesures de protection de la maternité dans le milieu de l'enseignement dans les Forces Armées**. Les articles 6 et 72 de la Loi 39/2007 du 19 novembre, qui régit la Carrière Militaire, fixent la protection nécessaire pour que la maternité ne puisse empêcher le développement professionnel des femmes militaires professionnelles des FAS, bien que ces dispositions exigent un développement réglementaire postérieur. Cette disposition légale est accomplie grâce au présent Décret Royal qui établit les mesures générales et les mesures précises pouvant être appliquées aux femmes militaires élèves enceintes, en situation d'accouchement ou de postaccouchement pour réaliser des cours d'enseignement de perfectionnement et des hautes études de la défense nationale. Il fixe

également les processus qui s'avéraient nécessaires de réussir pour y accéder. Elles pourront également réaliser des cours de développement de plans d'études de l'enseignement de formation. L'objectif est d'établir des mesures pouvant être appliquées aux élèves de l'enseignement en formation et aux militaires professionnels élèves, lorsqu'elles ne peuvent réaliser les cours indiqués dans des conditions d'égalité, pour des raisons dérivées de leur état de grossesse, d'accouchement ou de postaccouchement. Le Décret Royal s'applique à toutes les sessions des processus sélectifs dont la réussite implique la réalisation de cours de formation. Plusieurs lacunes interprétatives existantes ont été résolues grâce à l'approbation de ce décret.

- **La Loi 39/2010 du 22 décembre sur les Budgets Généraux de l'État pour 2011** crée une nouvelle allocation pour les parents naturels, les parents adoptifs et les parents d'accueil préadoptif ou permanent, dans les cas où les deux travaillent, pour prendre soin d'un ou plusieurs mineurs qui seraient à leur charge et qui seraient atteints d'un cancer (tumeurs malignes, mélanomes et carcinomes) ou toute autre maladie grave qui exigerait une hospitalisation de longue durée, pendant la période d'hospitalisation et le traitement continu de la maladie.

2. Mesures adoptées

- EN APPLICATION DU PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL
- ACCÈS À L'EMPLOI
- NÉGOCIATION COLLECTIVE. ATTENTION SPÉCIALE AUX PLANS D'ÉGALITÉ ET AU LABEL « ÉGALITÉ DANS L'ENTREPRISE »
- ACTIONS GÉNÉRALES DE SENSIBILISATION
- ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI PUBLIC. ATTENTION PARTICULIÈRE AU PRINCIPE D'ÉGALITÉ DANS LES FORCES ARMÉES ET LES CORPS DE SÉCURITÉ DE L'ÉTAT.

EN APPLICATION DU PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL

Les mesures et les actions lancées depuis 2008 sont, entre autres, les suivantes :

- Le Ministère de la Santé, de la Politique Sociale et de l'Égalité (ancien Ministère de l'Égalité) et le Ministère du Travail et de l'Immigration ont signé en 2009 deux **protocoles de collaboration pour articuler des interventions en matière de surveillance et de contrôle de la discrimination salariale** entre les hommes et les femmes et pour agir contre les irrégularités d'embauche dans les secteurs principalement occupés par les femmes.

En vertu de ces protocoles de collaboration, le Ministère du Travail et de l'Immigration, à travers la Direction Générale de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, s'engage à réaliser des inspections pour contrôler et détecter la présence de discriminations salariales, directes ou indirectes, par la reconnaissance potentielle de compléments salariaux volontaires en faveur des travailleurs qui ne seraient pas reconnus aux travailleuses des mêmes catégories professionnelles, dans les secteurs principalement occupés par des femmes. Il s'engage également à réaliser des inspections pour la conversion des contrats temporaires des travailleuses en CDI, à constater que les contrats à temps partiel des travailleuses ne cachent pas la prestation de service à plein temps ou à détecter les défauts d'inscription des employées à la Sécurité Sociale, entre autres.

Le Ministère de la Santé, de la Politique Sociale et de l'Égalité, quant à lui, à travers la Direction Générale pour l'Égalité dans l'Emploi et contre la Discrimination, s'engage à communiquer à la Direction Générale de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale les secteurs d'activités faisant l'objet d'inspection où la présence de la femme excède 60% ou les secteurs où il existe un écart salarial entre les hommes et les femmes qui réalisent des emplois d'une même valeur.

Suite à l'activité d'inspection dérivée des protocoles cités, en ce qui concerne les données relatives à la période 2009-2010, les contrats temporaires de 15.754 salariées se sont transformés en CDI et 13.252 femmes qui travaillaient sans être inscrites à la Sécurité Sociale y ont été inscrites. Par ailleurs, 603 entreprises réparties sur toute la géographie nationale ont été inspectées pour veiller au respect de la réglementation en matière de discrimination salariale.

- Il est important de citer le « **Plan d'intervention de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale 2008-2010 pour le contrôle de l'égalité effective entre les hommes et les femmes dans les entreprises** » lancé par la Direction Générale de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, afin d'inspecter plus de dix mille entreprises pour contrôler le respect de la réglementation contenant les obligations des entreprises destinées à obtenir l'égalité effective entre les hommes et les femmes, à empêcher la discrimination pour des raisons de genre, à garantir les droits des hommes et des femmes à la conciliation entre la vie personnelle, familiale et professionnelle et à garantir la protection de la santé et de la sécurité des femmes lors de la maternité, la grossesse et l'allaitement, et pour l'application d'autres obligations et droits qui sont principalement contenus dans la LOIEMH.

En application des dispositions prévues dans le **Plan 2008-2010**, l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale a réalisé dans la période citée un total de **16.723** inspections sur tout le territoire national. Celles-ci sont réparties de la façon suivante :

ANNÉE	Inspections
2008	4.028
2009	6.207
2010	6.488
TOTAL	16.723

ACCÈS À L'EMPLOI

Dès son **Titre I**, la LOIEMH insiste à réglementer et à garantir l'« *égalité de traitement et des chances dans l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle, ainsi que dans les conditions de travail* » (**Article 5**), applicable à la fois à l'emploi public et privé.

- Au sein du **Programme National des Réformes** – qui cherche la pleine convergence avec l'Union Européenne en matière d'emploi et de société de la connaissance, en suivant les directives communautaires convenues dans la stratégie de Lisbonne-, le Conseil des Ministres a approuvé, en 2008, comme partie du développement de la LOIEMH, un **accord pour faciliter l'accès à l'emploi** des chômeurs de plus de 45 ans, n'ayant plus d'emploi depuis plus de 5 ans ou qui n'ont jamais travaillé.

Le Programme National de Réformes d'Espagne 2011, quant à lui, inclut l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de façon transversale, notamment en matière d'emploi, mais il va au-delà, en introduisant un paragraphe spécifique dans lequel il prévoit des mesures spécifiques pour renforcer l'embauchabilité des femmes. Ces mesures sont, entre autres :

- Mesures de promotion de l'auto-emploi féminin et de l'activité entrepreneuriale des femmes.
- Programmes de développement de l'emploi et d'amélioration de l'adaptation des femmes aux besoins du marché du travail, surtout pour les femmes appartenant aux collectifs les plus vulnérables.
- Programmes liés au développement de certains territoires ayant des difficultés particulières de développement et de faibles taux d'activité et d'emploi féminin.

Pour **améliorer l'embauchabilité** des femmes, “*en renforçant leur niveau de formation et leur adaptabilité aux exigences du marché du travail*” (**article 42.1 de la LOIEMH**), divers programmes et plusieurs actions de renforcement et d'amélioration de l'embauchabilité des femmes, de développement de l'emploi et de l'auto-emploi féminin ont été mis en œuvre :

- Le Secrétariat d'État à l'Égalité, par l'intermédiaire de la **Direction Générale pour l'Égalité dans l'Emploi et contre la Discrimination**, démarre en 2009 la mise en place d'actions conjointes avec les Communautés Autonomes et les Mairies pour la formation et le développement de l'emploi et de l'auto-

emploi féminin, afin d'augmenter la participation des femmes sur le marché du travail et de progresser dans l'égalité effective entre les hommes et les femmes, en renforçant leur niveau de formation et d'adaptabilité aux exigences du marché du travail et en destinant ces actions prioritairement aux collectifs spécifiques des femmes socialement défavorisées.

Les actions, faisant l'objet de ces Accords, se réalisent dans le cadre des **Plans d'Action Spéciaux que le Gouvernement** a approuvés pour certains territoires (Teruel, Estrémadure, les Canaries, Ouest de Castille et Léon, Jaén XXI), dans des projets pilotes (Baléares) et dans des communes à fort pourcentage de femmes au chômage (Cadix, Syndicat des Communes de la Sierra de Cadix). Ces programmes encadrent les actions de formation prévues dans les Accords de collaboration et dans le domaine des compétences du *DR 262/2011 du 28 février qui développe la structure organique de base du Ministère de la Santé, de la Politique Sociale et de l'Égalité*, qui a pour fonction, entre autres, de développer, promouvoir et participer à la conception des politiques publiques destinées à améliorer l'embauchabilité et la permanence dans l'emploi des femmes, en renforçant leur niveau de formation et leur adaptabilité aux exigences du marché du travail, ainsi qu'au développement de mesures destinées à améliorer et consolider la présence et la participation des femmes dans l'activité économique et sur le marché du travail, en incorporant la perspective du genre dans les plans ayant une importance économique particulière.

Les ressources destinées à ces actions, aussi bien par le Secrétariat d'État à l'Égalité que par les collectivités avec lesquelles des accords ont été passés, sont celles indiquées dans le tableau ci-dessous :

	2009	2010	TOTAL
Mairie de León	200.000 ÉGALITÉ 40.000 León	75.000 ÉGALITÉ 25.000 León	340.000
Gouvernement Aragon-Teruel	200.000 ÉGALITÉ 40.000 Teruel	130.000 ÉGALITÉ 70.000 Teruel	440.000
CA d'Estrémadure	500.000 ÉGALITÉ 100.000 Estrémadure	130.000 ÉGALITÉ 70.000 Estrémadure	800.000
Mairie de Soria	120.000 ÉGALITÉ 20.000 Soria	70.000 ÉGALITÉ 14.000 Soria	224.000

	2009	2010	TOTAL
Mairie de Jaén	400.000 ÉGALITÉ 100.000 Jaén	75.000 ÉGALITÉ 25.000 Jaén	600.000
Mairie de Linares	100.000 ÉGALITÉ 20.000 Linares	70.000 ÉGALITÉ 40.000 Linares	230.000
Communauté Autonome des Canaries	0	400.000 ÉGALITÉ 200.000 Canaries	600.000
Mairie d'Alcalá la Real	100.000 ÉGALITÉ 20.000 Alcalá la Real	40.000 ÉGALITÉ 8.000 Alcalá la Real	168.000
Communauté Autonome des Îles Baléares	200.000 ÉGALITÉ 200.000 Îles Baléares	200.000 ÉGALITÉ 200.000 Îles Baléares	800.000
Mairie de Cadix	60.000 ÉGALITÉ 12.000 Cadix	60.000 ÉGALITÉ 12.000 Cadix	144.000
Syndicat des Communautés Sierra de Cadix	0	50.000 ÉGALITÉ 12.500 Cadix	62.500
TOTAL	2.432.000	1.976.500	4.408.500

- Développement du **processus d'accréditation des compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle ou par des voies non formelles de formation**, dans le domaine d'un secteur fortement féminin, comme **l'enseignement infantile et l'attention aux personnes dépendantes** : Fin 2009, l'ancien Ministère de l'Égalité (aujourd'hui le Secrétariat d'État de l'Égalité), le Ministère de l'Éducation, le Pôle Emploi de l'État et l'Université Nationale d'Enseignement à Distance ont signé un accord pour progresser dans la procédure d'accréditation des compétences professionnelles acquises par

l'expérience professionnelle ou à travers des voies non formelles de formation dans le domaine de l'enseignement infantile et de l'attention aux personnes dépendantes, en application du *DR 1224/2009 du 17 juillet qui régit la procédure pour l'accréditation des compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle*.

L'accord, dont l'apport économique du Secrétariat d'État à l'Égalité était de 1.600.000 €, s'est principalement centré sur la formation des conseillers d'orientation, des conseillers et des évaluateurs de la procédure d'accréditation proprement dite, et a permis 2.500 personnes d'assister à la formation et de réussir les cours et ces personnes pourront à leur tour permettre 8.000 personnes, principalement des femmes, d'accréditer leur formation dans ces domaines. L'accord qui met en œuvre le processus d'accréditation prétend :

- L'augmentation quantitative des femmes actives sur tout le territoire national, en favorisant leur insertion professionnelle, en sauvant des emplois de l'économie informelle et en réduisant le travail non déclaré.
- La professionnalisation de l'aide aux personnes dépendantes, en permettant à grand nombre de personnes (en grande majorité des femmes) d'accréditer leurs compétences dans le soin aux mineurs ou aux personnes dépendantes acquises par la formation non formelle et/ou l'expérience professionnelle.
- Une meilleure visibilité du travail des personnes soignantes.

La reconnaissance et l'aide financière aux personnes soignantes (des femmes pour la plupart), la professionnalisation du soin aux personnes dépendantes mis en évidence avec la *Loi 39/2006 du 14 décembre sur la promotion de l'Autonomie Personnelle et l'Attention aux Personnes en situation de dépendance*, ainsi que la mise en œuvre du *Plan Educa 3* (création de nouvelles places éducatives pour les enfants âgés de 0 à 3 ans) qui feront ressortir un nombre important d'emplois qui jusqu'à aujourd'hui étaient principalement réalisés par des femmes sans contrat ni couverture sociale, contribueront à ces objectifs.

- **Le Programme d'Aide professionnelle aux Femmes (PAEM** en espagnol), débuté par l'Institut de la Femme et développé à l'heure actuelle par la Direction Générale pour l'Égalité dans l'Emploi et contre la Discrimination, en collaboration avec le Conseil Supérieur des Chambres de Commerce, d'Industrie et de Navigation d'Espagne, se réalise grâce à un réseau de Cabinets de Soutien Technique, situés dans les Chambres de Commerce participantes, où les services suivants sont rendus aux femmes entreprenantes et chefs d'entreprise : information, conseil et orientation sur des thèmes relatifs aux entreprises (législation, marchés, formalités, instruments financiers, etc.), aide pour l'élaboration des plans d'entreprise, aide à la création et à la consolidation de réseaux européens et transnationaux.

Ce programme possède également un service on-line d'assistance et de conseil (www.e-empresarias.net), destiné également aux femmes entrepreneurs et chefs d'entreprises, sur tout aspect en matière de création et de gestion d'entreprise.

Depuis la première année de démarrage du programme, en 2001, le nombre d'utilisatrices et d'assistances a continuellement augmenté, aussi bien en présence personnel que "on line" à travers www.e-empresarias.net, qui se consolide comme une référence dans l'auto-emploi féminin.

	Utilisatrices	Assistances	Entreprises créées
Année 2010	11.212	14.514	2.313
Année 2000-2010	102.100	127.559	19.923

	Utilisatrices	Assistances
Année 2010	5.696	14.166
Année 2001-2010	44.172	109.456

Outre le développement de l'auto-emploi et de l'activité d'entreprise des femmes, le PAEM centre également ses efforts sur la sensibilisation sur l'égalité des chances des agents économiques et professionnels clés, notamment du personnel technique des Chambres de Commerce, en célébrant diverses journées de formation et, en 2010, en encourageant la création de projets d'entreprise dans des secteurs émergents (www.sectoresemergentes.es).

En 2007 et 2008, l'initiative « *Égalité entre les hommes et les femmes dans le milieu économique* » a eu des résultats fortement positifs, en réalisant 8 sessions la première année, avec un total de 160 participants, et 20 sessions lors de la deuxième, avec un total de 400 participants.

En 2009, 20 journées sous le thème « *Sensibilisation et formation sur l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes, en référence particulière à la Loi Organique 3/2007 pour l'égalité effective entre les hommes et les femmes* », destinées aux chefs d'entreprise et autres agents économiques, ainsi qu'au personnel des Chambres de Commerce, pour faciliter l'incorporation de la perspective de genre dans le développement de leurs fonctions, ont été organisées.

En 2010, 21 journées ont eu lieu sous le thème de l'« Égalité entre les hommes et les femmes dans le milieu économique », qui étaient également destinées aux chefs d'entreprises, aux autres agents économiques, au personnel des Chambres de Commerce et, comme nouveauté cette année, aux Centres Éducatifs, où des brochures et des fiches explicatives ont été distribuées et où des diplômes accreditifs ont été délivrés à tous les participants.

Pour résumer le Programme, le tableau ci-dessous présente les données de son développement depuis 2007 :

	2007	2008	2009	2010	TOTAL
Budget	744.646,92 €	535.000 €	560.000 €	500.000 €	2.339.646,9€
Bénéficiaires présents	11.15	9.917	10.288	11.212	42.532
Bénéficiaires on-line	4.063	3.912	4.520	5.696	18.191
Entreprises créées	2.174	1.992	2.028	2.313	8.507
Postes de travail créés	485	328	231	254	1.298

- Le **Programme des Microcrédits**, également destiné au développement de l'« entrepreneuriat » féminin, principalement grâce à la concession de crédits d'un montant limité (jusqu'à 25.000€, avec un financement maximum de 95% du coût total du projet), sans que des avals personnels ne soient exigés aux demandeurs et sans commissions (d'ouverture, d'étude ou d'amortissement anticipé), pour la mise en marche, la promotion et l'aide financière aux projets d'entreprise des femmes. La gestion et le financement du programme sont réalisés par la Direction Générale pour l'Égalité dans l'Emploi et contre la Discrimination du Ministère de la Santé, de la Politique Sociale et de l'Égalité, avec la participation de huit organisations de femmes qui interviennent comme des organismes intermédiaires (car elles sont des organismes avec une large expérience dans le conseil, le soutien et la promotion aux chefs d'entreprise du sexe féminin et dans la prestation de services non financiers destinées aux femmes entrepreneuses), de la Direction Générale des PME du Ministère de l'Industrie, du Tourisme et du Commerce, de l'Entreprise Nationale de l'Innovation (ENISA) et de Microbank-La Caixa (qui apportent des lignes de financement pour la concession de microcrédits).

Cette ligne de financement est encadrée par les directives fixées par la Résolution du Parlement Européen du 10 février 2010 sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'Union Européenne, dont le point numéro 13 invite les États membres à encourager l'esprit d'entreprise des femmes dans le secteur industriel et à mettre à disposition une aide financière, des structures d'assistance personnelle et une formation adéquate aux femmes créatrices d'entreprise.

Cet ambitieux programme va au-delà de l'amélioration de l'embauchabilité féminine (**article 42 de la LOIEMH**) grâce au financement de projets d'entreprises dans des conditions avantageuses. Il représente également une action de **responsabilité sociale d'entreprise** (régie dans l'**article 73 de la LOIEMH**) de Microbank - La Caixa et des établissements financiers qui pourraient adhérer au programme. Cette intervention, qui ne se limite pas seulement à des mesures de financement, permet, parallèlement, aux établissements collaborateurs de réaliser un effort additionnel pour que les entreprises créées puissent fortement s'enraciner sur le marché. Pour cela, diverses actions, dans la ligne de responsabilité sociale corporative, se réalisent :

- Possibilité d'implantation dans des programmes de formation en gestion d'entreprise si nécessaire.
- Suivi personnel des femmes chefs d'entreprise par les Organisations de femmes qui auraient instruites le microcrédit pendant, au moins, deux ans à compter de l'approbation de celui-ci par l'établissement financier pertinent, qui les aide à surmonter les obstacles initiaux et qui leur propose des plans d'amélioration pour leur entreprise.
- Service de soutien au projet une fois implanté sur le marché, en vue de consolider l'entreprise. À cet effet, les huit Organisations de femmes citées précédemment maintiendront un contact permanent avec les femmes chefs d'entreprise pour leur fournir une assistance continue et personnalisée afin de consolider leur entreprise.

Les **destinataires** sont des femmes entrepreneuses et chefs d'entreprises ayant des difficultés pour obtenir un financement dans le système traditionnel ou qui commencent leur activité ou qui l'aurait commencé dans une période inférieure à trois ans, augmentable de deux ans de plus si le financement est destiné à consolider ou à améliorer la compétitivité de l'entreprise et, qui présentent un plan d'entreprise viable validé par l'un des organismes intermédiaires.

En **2010**, avec un financement de la Direction Générale pour l'Égalité dans l'Emploi et contre la Discrimination de **624.000 €**, les **données associées aux femmes bénéficiaires** du Programme de Microcrédits sont les suivantes :

- Nombre de consultations réalisées par des femmes intéressées par le Programme et réalisées aux huit Organisations de femmes : **5.543**.
 - Nombre d'assistances : **3.174**.
 - Nombre de suivi et de soutien : **626**.
 - Nombre de microcrédits concédés : **141**.
- La subvention « **Entreprendre au féminin** », programme promu par l'**Institut de la Femme** et cofinancé par le Fonds Social Européen dans

l'objectif de développer l'activité d'entreprise des femmes et d'améliorer leur niveau d'insertion professionnelle, en les aidant à surmonter les obstacles initiaux et à consolider leurs projets d'entreprise, a concédé une aide financière entre 6.000 et 12.000 € aux femmes qui se seraient établies comme indépendantes ou qui auraient créé une société.

	2007	2008	TOTAL
Budget	1.289.857,11 €	1.341.923,58 €	2.631.780,69 €
Bénéficiaires	119	123	242

- Dans la formation, le **programme de gestion d'entreprise** lancé en 2007, par l'Institut de la Femme, en collaboration avec la Fondation École d'Organisation Industrielle (EOI), qui donne des cours de formation aux femmes qui ont déjà une idée d'entreprise et qui veulent la lancer ou à celle qui cherche à améliorer et consolider la compétitivité de leur entreprise. En plus d'encourager l'amélioration de l'embauchabilité féminine, les cours intègrent la perspective de genre, en sensibilisant les participants sur l'égalité des chances, la conciliation, etc. Ainsi, depuis 2008 (deuxième année du programme), des actions de sensibilisation et de formation sur l'égalité des chances au sein du personnel de l'EOI ont été menées à bien.

	2007	2008	TOTAL
Budget	220.000 €	150.500 €	370.500 €
Bénéficiaires	221	121	342
Heures de formation	5.500 heures	2.500 heures	8.000 heures

En 2009 et 2010, les actions de collaboration avec l'EOI se sont effectuées par l'intermédiaire de la Direction Générale pour l'Égalité dans l'Emploi et contre la Discrimination.

En 2009, Le Ministère de l'Égalité de l'époque a signé un accord de collaboration avec la Fondation EAOI pour réaliser 2 nouveaux programmes : **Programme de Développement Professionnel pour Femmes Pré-cadres Internationalisation** et **Programme de Développement Professionnel pour Femmes Pré-cadres d'Entreprises de Base Technologique**, destinés aux femmes professionnelles qui souhaitent développer des aptitudes de direction en incorporant la perspective de genre à leurs contenus.

Les deux programmes ont commencé le 18 novembre 2009 et se sont achevés le 9 juillet 2010. Chacun d'eux était d'une durée de 200 heures et possédait 25 participants.

Ces programmes regroupaient à la fois des contenus portant sur les **Aptitudes de Direction** (Leadership et Travail en Équipe, Gestion du Temps, Gestion des conflits, communication interpersonnelle, Techniques de négociation, Créativité et Innovation et Présentations efficaces), la **Gestion Opérative** (Environnement Économique, Analyse Financière et Contrôle de Gestion, Apprentissage Stratégique, Excellence Opérative, Marketing Stratégique, Nouvelles Technologies, Gestion des Ressources Humaines et Plans d'Équité) et parallèlement un suivi de coach professionnel.

Par ailleurs, en 2010, un accord de collaboration entre Le Ministère de l'Égalité du moment et la Fondation EOI a été signé pour réaliser un projet avec présence et sur réseaux pour développer l'incorporation des femmes dans les Conseils d'Administration, à travers la sensibilisation et la conscientisation de la société en général et des entreprises en particulier.

- Promotion d'une **organisation flexible du travail en développant des mesures de conciliation et de coresponsabilité entre les hommes et les femmes** comme la réalisation de campagnes de sensibilisation, de développement de ces mesures dans les plans d'égalité des entreprises et des Administrations Publiques (comme dans le Plan d'Égalité de l'Administration Générale de l'État), l'accroissement progressif du congé de paternité rémunéré jusqu'à atteindre dans le futur la période de quatre semaines et la collaboration avec les Mairies pour la mise en œuvre de plans de conciliation et d'échange de bonnes pratiques³.

La LOIEMH, attentive à la diversité des femmes en fonction d'autres catégories sociales comme l'âge, l'ethnie, etc., stipule, dans l'**article 42.2**, que les **programmes d'insertion professionnelle active** pourront être prioritairement destinés aux **groupes spécifiques des femmes ayant des difficultés particulières d'insertion socioprofessionnelle** :

- La Loi Organique 42/2006 du 29 décembre pour l'amélioration et la croissance de l'emploi, fixe des avantages à **l'embauche à durée indéterminée des femmes chômeuses** dans diverses situations rendant compatible la vie professionnelle et familiale. Les chefs d'entreprise qui embauchent des femmes dans les situations suivantes : les femmes réincorporées sur le marché du travail après 5 années d'inactivité, celles embauchées dans les 24 mois suivant l'accouchement, les femmes victimes de violence de genre et celles qui se réincorporent après la maternité ou le congé sans solde ; bénéficieront d'une réduction des cotisations patronales

³ Projet Bilan Équilibre entre L'Institut de la Femme, la FEMP et le Gouvernement Norvégien (www.balanceequilibrio.net)

à la Sécurité Sociale. Cette réduction est valide pour quatre ans. La dépense en bonifications se produit lorsque les cotisations sont payées par les employeurs.

- Le programme destiné à **l'intégration sociale et professionnelle des femmes gitanes**, qui est un autre cas, a été mené à bien par l'**Institut de la Femme**, en collaboration avec la Fondation Secrétariat Gitan, en 2007 et 2008. Il cherche à améliorer l'embauchabilité par le renforcement des aptitudes sociales et la captation professionnelle, ainsi qu'à développer la réflexion des professionnels qui travaillent avec ce collectif, en diffusant des modèles et des bonnes pratiques. Pour atteindre ces objectifs, plusieurs journées et séminaires ont été organisés sur les femmes gitanes et des matériels didactiques pour promouvoir l'accès de celles-ci aux Technologies de l'Information et de la Communication TIC et à la Société de l'Information ont été édités. L'un des autres objectifs atteints fut la consolidation d'un réseau de femmes gitanes.

	2007	2008	TOTAL
Budget	50.000 €	55.000 €	105.000€
Bénéficiaires*	241	247	488

* Parmi les femmes gitanes, aussi bien celles faisant partie d'associations que celles de divers processus de formation et de recherche d'emploi, et professionnels du secteur.

En novembre 2009 et octobre 2010, deux **Accords de Collaboration** ont été signés **entre le Secrétariat d'État de l'Égalité, à travers la Direction Générale pour l'Égalité dans l'Emploi et contre la Discrimination et la Caja de Ahorros del Mediterraneo pour l'Insertion Professionnelle des Femmes du Collectif Gitan.**

L'objet de l'Accord est de concevoir et d'exécuter conjointement un projet pilote d'insertion socioprofessionnelle destinée aux femmes du collectif gitan.

Le programme comprend des modules de formation théorique et pratique sur divers secteurs professionnels ainsi que des aptitudes génériques de base qui facilitent l'insertion professionnelle ou l'accès à l'auto-emploi des femmes gitanes.

Les femmes qui bénéficient des actions ont été des femmes gitanes des communes de Jerez de la Frontera, de Séville et des communes limitrophes.

Le montant total des activités prévues fut de soixante mille euros (60.000 €). Le Ministère de l'Égalité a apporté quarante mille euros (40.000 €) et l'Œuvre Sociale de la Caja del Mediterraneo a apporté vingt-mille euros (20.000 €).

Au total, 73 femmes ont réalisé des cours de formation, 14 femmes se sont insérées sur le marché du travail et 7 femmes réalisent des stages en entreprise.

- En application de la Loi Organique 1/2004 du 28 décembre sur les Mesures de Protection Intégrale contre la Violence de Genre, le Conseil des Ministres a approuvé, en 2008, le Décret Royal 1917/2008 du 21 novembre qui établit un **Programme d'Insertion Socioprofessionnelle pour les Femmes Victimes de Violence de Genre**. Parmi les mesures prévues, il faut souligner l'attention individualisée aux chômeuses inscrites dans les Pôles Emploi par le personnel spécialisé ; un programme de formation pour favoriser l'insertion professionnelle pour leur propre compte. Le Programme est destiné aux entreprises et fixe des avantages financiers spéciaux et des accords pour développer la sensibilisation sur la violence de genre.

En outre, l'article 12 du Décret Royal 1917/2008 du 21 novembre, qui approuve le programme d'insertion socioprofessionnelle pour les femmes victimes de violence de genre indique que des Accords de collaboration peuvent être passés avec des entreprises pour faciliter l'embauche des femmes victimes de violence de genre et leur mobilité géographique. Pour cela, en novembre 2010, le Ministère de la Santé, de la Politique Sociale et de l'Égalité, à travers le Secrétariat d'État à l'Égalité, a signé des Accords pour promouvoir la Sensibilité sur la Violence de Genre et pour l'Insertion Socioprofessionnelle des Victimes avec 13 entreprises, associations et fondations qui exercent leur activité dans différents secteurs : Hôtellerie, Tourisme, Services aux personnes, attention aux personnes dépendantes, Construction, industrie et Énergie. Ces accords n'entraînent aucun coût pour les parties.

- Le **Programme CLARA**, réalisé par l'**Institut de la Femme** en collaboration avec les diverses Mairies et Organismes de l'Égalité des Communautés Autonomes, en 2007 et 2008, consistait à mettre en place une méthodologie d'intervention d'un point de vue du genre, sur laquelle s'est formé le personnel local, pour réaliser des itinéraires personnalisés **d'insertion sociale et professionnelle pour les femmes ayant des difficultés particulières d'embauchabilité** –au chômage sans diplôme, âgées de plus de 45 ans, femmes handicapées, d'ethnie gitane...-, comme le signale l'article 42.2 de la Loi Organique pour l'Égalité. Pendant tout le processus et conformément au texte et à l'intention de la Loi, les ressources nécessaires (garderies, bourses, aides pour la cantine...) ont été mises à la disposition des femmes participantes pour une meilleure exploitation de celui-ci.

	2007	2008	TOTAL
Budget	439.000 €	850.000 €	1.289.000 €

- En application de l'**article 42.2** de la Loi Organique, l'**Institut de la Femme** a également lancé le **programme SARA** en 2007 et 2008, qui cherchait à améliorer l'embauchabilité et l'**insertion socioprofessionnelle des femmes migrantes**. À cet effet, en collaboration avec des sociétés qui exercent leur activité avec la population migrante, le personnel du secteur a été formé sur une méthodologie d'intervention d'un point de vue du genre et interculturel pour élaborer des itinéraires personnalisés d'insertion sociale et professionnelle pour les femmes migrantes. Pendant tout le processus et

conformément au texte et à l'intention de la Loi, les ressources nécessaires (garderies, bourses, aides pour la cantine...) ont été mises à la disposition des femmes participantes pour une meilleure exploitation de celui-ci.

	2007	2008	TOTAL
Budget	578.000 €	370.000 €	948.000 €

- **La Direction Générale d'Intégration des Migrants**, en matière d'emploi, a effectué diverses actions destinées à développer l'égalité des chances des femmes migrantes dans le domaine de l'intégration socioprofessionnelle :

Lors de l'appel pour la concession de subventions soumises au régime général des subventions du domaine d'intégration des migrants, des demandeurs d'asile et autres personnes avec une protection internationale, les programmes suivants ont été inclus dans l'ensemble des programmes sur l'emploi faisant l'objet de subvention :

- a) Programmes qui promeuvent la conciliation entre la vie familiale et professionnelle.
- b) Programmes qui ont pour objet d'éradiquer la traite des personnes à des fins d'exploitation professionnelle ou sexuelle et qui promeuvent leur insertion sur le marché du travail.

Concernant l'accès à la Société de l'Information, il faut citer le **Plan d'action pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans la société de l'information (2009-2011)**.

Ce plan, fruit des dispositions de l'*Article 28 de la LOIEMH* est appliqué conjointement par le Ministère de l'Industrie, du Tourisme et du Commerce, le Ministère de la Santé, de la Politique Sociale et de l'Égalité et le Ministère de l'Éducation. Son budget total est de 8.712.000 euros.

Les objectifs du Plan sont, entre autres, d'augmenter l'accès des femmes à la Société de l'Information et leur rôle important dans les secteurs des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), développer des contenus qui promeuvent l'égalité de genre et promouvoir l'emploi et l'esprit entreprenant des femmes par l'usage habituel d'Internet et des Services de la Société de l'Information. Ces objectifs se matérialisent par des actions comme des campagnes d'apprentissage numérique adaptées aux femmes éloignées de l'emploi des TIC ; le renforcement de l'offre de formation aux collectifs féminins en situation de vulnérabilité ; l'aide financière au développement d'espaces Web, qui rendent visibles les apports des femmes dans tous les domaines de la connaissance, et au développement de software libre de stéréotypes de genre, qui sensibilise et promeut des valeurs d'égalité, ainsi que l'amélioration de la situation professionnelle des femmes occupées dans les secteurs TIC. Le plan prévoit également la mise en place d'un observatoire permanent d'étude et d'évaluation sur la présence, les habitudes, les besoins et les demandes des hommes et des femmes dans la Société de l'Information.

NÉGOCIATION COLLECTIVE. ATTENTION SPÉCIALE AUX PLANS D'ÉGALITÉ ET AU LABEL « ÉGALITÉ DANS L'ENTREPRISE ».

L'égalité des chances s'est progressivement incorporée comme sujet dans la négociation collective. Depuis la fin des années 80, des commissions d'égalité ont commencé à se constituer et, dans les années 90, des procédures antidiscriminatoires ont commencé à se réaliser, ainsi que des clauses et des mesures orientées vers l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. En général, on peut affirmer que l'élaboration et l'implantation de plans d'égalité ou de mesures pour leur promotion dans le domaine des entreprises et dans la négociation collective (adoption de mesures d'égalité rémunératrice, de promotion de la conciliation, de flexibilisation des horaires, etc.), évoluent de façon très positive, comme le montre l'augmentation croissante du nombre de conventions collectives dans les entreprises publiées au J.O. espagnol, qui prévoient des prévisions sur les plans d'égalité, par rapport au nombre total des conventions collectives publiées. Cette donnée est passée de 33,3% en 2008, à 34,1% en 2009 et supposerait 61,40% du total en 2010.

Depuis 2001, une attention particulière, de plus en plus croissante, a été consacrée la non-discrimination pour raison de sexe. Mais c'est l'approbation de la LOIEMH qui a permis de franchir un pas, en instaurant l'obligation de développer des mesures d'égalité des chances dans toutes les entreprises.

Compte tenu de ce caractère nouveau et fondamental du développement de mesures de « promotion de l'égalité dans la négociation collective » (**article 43** de la LOIEMH) dans les entreprises privées, ci-dessous figure en détail leur répercussion au cours des premières années d'application de la LOIEMH⁴.

Pendant la première année d'application de la LOIEMH, 1.470 conventions collectives ont été signées. Parmi eux, la majorité était d'entreprises ou de groupes d'entreprise, tandis que les conventions sectorielles représentaient seulement 30,8% des conventions signées. Néanmoins, les premières affectaient seulement 6% de la population travailleuse, tandis que les seconds affectaient 94%. De ce total, 460 incorporaient des clauses d'égalité, soit 31,3%. Par ailleurs, 64 conventions avec des références aux commissions d'égalité et 96 avec des références à des plans d'égalité ont été localisées, soit 4,4% et 6,5% de l'ensemble des conventions signées dans cette période, respectivement. Bien que ces pourcentages soient petits, en comparant ces données à celles des conventions signées entre janvier 2000 et l'approbation de la Loi Organique, il faut signaler que l'augmentation s'avère significative, notamment l'augmentation des références à des plans d'égalité dans les conventions collectives.

Par conséquent, l'entrée en vigueur de la LOIEMH a entraîné une multiplication des références aux plans d'égalité dans les conventions collectives, ainsi

⁴Pour l'analyse, les données de la Fondation 1 de Mayo sur *Les Plans d'Égalité entre les Hommes et les Femmes dans la Négociation Collective*, réalisées dans le cadre de l'Observatoire de l'Égalité des Chances entre les Femmes et les Hommes, à l'initiative de la Commission *Temps et Travail*, ont été utilisées,

qu'aux plans d'égalité qui se trouvent en processus de négociation (la plupart des cas en réponse aux cas où leur implantation est obligatoire, bien qu'il existe des cas d'implantation volontaire). Compte tenu du temps requis, aussi bien pour la négociation d'un diagnostic ample et fondée de la situation que pour la négociation de mesures concrètes, le volume relativement réduit de plans d'égalité négociés qui avaient déjà été implantés dans les entreprises s'avère donc logique.

Les références à la fois aux plans et aux commissions d'égalité dans les conventions collectives ont augmenté de façon significative à partir de l'entrée en vigueur de la Loi Organique. La plus faible hausse, dans certains cas diminution, des références à des clauses générales sur l'égalité, se doit précisément à cette prolifération de clauses spécifiques (commissions et plan d'égalité).

Bien que la LOIEMH ne fasse aucune référence aux **commissions d'égalité** dans le domaine de la négociation collective, à partir de son entrée en vigueur, la création de commissions avec des compétences liées à l'égalité de traitement et des chances entre les hommes et les femmes a augmenté, ainsi que l'élargissement des fonctions attribuées à celles précédemment créées. L'application de nouvelles compétences attribuées aux commissions d'égalité a également été détectée. Ces compétences sont, entre autres :

- Interpréter et appliquer correctement la LOIEMH (dans des conventions, aussi bien sectorielles que d'entreprise).
- Collecter des informations sur les entreprises concernant les incidences et les difficultés que pourrait créer l'application de la LOIEMH (dans des conventions de domaine sectoriel).
- Recevoir des informations des entreprises concernant la situation des femmes et des hommes et les mesures implantées en matière d'égalité des chances ou, s'il a lieu, du plan d'égalité par les représentants du personnel ou, à défaut, des travailleurs et travailleuses eux-mêmes (droits repris dans la LOIEMH, qui sont assignés dans divers cas au Comité d'Entreprise).

Après l'entrée en vigueur de la LOIEMH, une diversification plus importante a été observée dans l'assignation de compétences associées à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Plusieurs conventions reconnaissent au comité d'entreprise ou aux délégués ou déléguées du personnel, des fonctions associées à l'accès à la formation ou d'autres thèmes précis liés à l'égalité des chances, comme veiller à ce qu'il n'existe aucune discrimination lors de processus de sélection du personnel ou dans les promotions. Certaines conventions impliquent à la fois la Commission Mixte et la Commission d'égalité des chances dans ces thèmes, bien qu'en délimitant les compétences de chacune d'elles.

En résumé, la LOIEMH a entraîné une hausse des références aux commissions d'égalité des chances dans les conventions collectives des entreprises et surtout des clauses relatives aux plans d'égalité.

La LOIEMH elle-même impose au Gouvernement dans sa Cinquième Disposition Finale, l'obligation d'évaluer, avec les organisations syndicales et les associations d'entreprise les plus représentatives, l'état de la négociation collective en matière d'égalité, et d'étudier, en fonction de l'évolution connue, les mesures qui, le cas échéant, s'avèrent pertinentes.

Par ailleurs, pour veiller à ce que le principe d'égalité soit intégré de façon efficace dans les conventions collectives, selon les modifications introduites par la **17e Disposition Additionnelle** de la LOIEMH, la **Direction Générale du Travail** contrôle de façon spéciale l'application du principe d'égalité dans les conventions collectives, en vérifiant l'absence de discriminations, directes ou indirectes, pour des raisons de sexe, non seulement dans les entreprises de plus de 250 salariés, mais également dans toutes celles comprises dans son domaine de compétence.

ATTENTION PARTICULIÈRE AUX PLANS D'ÉGALITÉ ET AU LABEL « ÉGALITÉ DANS L'ENTREPRISE »

L'aspect nouveau et important introduit par la LOIEMH est l'établissement d'un devoir spécifique de négociation de mesures destinées à promouvoir l'égalité des chances et de traitement dans le milieu du travail et, le cas échéant, de plans d'égalité. Il fut l'un des moyens les premiers appliqués dans le milieu du travail pour satisfaire les différents aspects associés à l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes. Les entreprises pouvaient les élaborer volontairement ou elles pouvaient être réalisées au niveau sectoriel, s'il était convenu ainsi dans la négociation collective. La LOIEMH va au-delà en établissant l'obligation de développer des mesures d'égalité des chances et de traitement dans toutes les entreprises, après une négociation avec les représentants légaux des travailleurs, et des plans d'égalité.

Les plans d'égalité dans les entreprises sont, comme le définit la LOIEMH, « *un ensemble ordonné de mesures qui tendent à atteindre dans l'entreprise l'égalité de traitement et des chances entre les hommes et les femmes et à supprimer toute discrimination pour raison de sexe* » (**article 46.1**). Pour fixer l'ordre et la cohérence interne entre toutes les mesures et permettre que cette condition d'agir ensemble comme un plan soit respectée, il faudra préalablement effectuer un diagnostic en profondeur et, grâce à ces informations, pouvoir faire appel à des stratégies concrètes d'intervention, à la mesure de chaque contexte.

La conception et l'établissement de ces dispositions exigent non seulement un processus d'adaptation progressive, mais aussi une étude en profondeur de la situation particulière de chaque entreprise et donc des différences de positionnement des hommes et des femmes au sein de celle-ci et par rapport au travail lui-même. Il est donc primordial d'identifier les désajustements structureaux, les asymétries, dans le comportement des agents qui interviennent dans chaque organisme, et de proposer des rectifications pour corriger, dès la base, les protocoles les plus inégaux d'un point de vue du genre.

En termes de contenu, la LOIEMH ne ferme aucune possibilité. Toute mesure sera positive tant qu'elle s'adapte aux besoins spécifiques de l'entreprise et

qu'elle favorise le progrès vers la finalité commune de l'égalité de traitement et des chances entre les hommes et les femmes. Les domaines sur lesquels il faut insister sont l'accès à l'emploi, le classement professionnel, la promotion, les rémunérations, la formation et le réaménagement du temps de travail pour rendre possible la conciliation entre la vie professionnelle, personnelle et familiale, et la prévention du harcèlement sexuel ou du harcèlement pour raison de sexe (**Article 46.2**).

L'obligation de négocier des plans d'égalité se concrétise grâce à divers cas. D'une part, une obligation de négocier des plans d'égalité dans les entreprises de plus de 250 salariés avec une convention collective propre et, d'autre part, ce devoir est délimité à trois autres cas conditionnés : a) lorsque la convention collective applicable le détermine ainsi et ceci dans termes fixés dans cette dernière ; b) lorsque l'autorité légale a convenu dans une procédure de sanction la substitution des sanctions accessoires par l'élaboration de ce plan, après négociation et consultation, le cas échéant, avec les représentants légaux des travailleurs ; et c) l'élaboration volontaire pour les autres entreprises, après avoir consulté les représentants des travailleurs (**Article 45**).

Concernant les **mesures d'aide pour l'implantation de plans d'égalité**, la LOIEMH confère une attention particulière au développement de l'application volontaire de plans d'égalité (**Article 49**). Pour cela, elle met à disposition des entreprises l'aide technique et l'assistance de l'Administration Publique, ainsi que les ressources matérielles spécifiques, sous forme de subventions.

- Pour **encourager l'adoption volontaire de plans d'égalité**, la LOIEMH prévoit, dans l'Article 49, la possibilité du Gouvernement d'établir **des mesures de développement destinées spécifiquement aux PME qui incluront le soutien technique nécessaire**. Pour l'appliquer, en 2008, l'Institut de la Femme a lancé une **convocation de subventions** au niveau de l'État en régime de concurrence compétitive destinées aux PME et autres organismes qui adoptent des plans visant à encourager, dans leur organisation, l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

La convocation du 13 juin 2008 fut publiée au J.O. espagnol le 8 juillet 2008 et sa résolution le 19 décembre 2008.

Les destinataires des subventions sont des entreprises, de toute forme juridique, indépendantes et possédant un personnel inférieur à 250 salariés, à la date de publication de la convocation pour les subventions au Journal Officiel de l'État. 126 entreprises en ont bénéficié. Le caractère biennal de la convocation pour les subventions a entraîné l'évaluation du programme tout au long de l'année 2009 :

Le montant total des subventions octroyées en 2008 s'élevait à **1.195.853,51 €** dont **777.304,78 €** correspondaient à l'exercice 2008 et **418.548,72 €** à l'exercice 2009. Le coût total a été cofinancé par le Fonds Social Européen à hauteur de 50% pour les régions de l'objectif «Compétitivité régionale et emploi» et 80% pour les autres régions espagnoles.

En 2009, la responsabilité de la gestion de cette convocation pour les subventions appartenait à la **Direction Générale pour l'Égalité dans l'Emploi**, du Ministère de l'Égalité. Les destinataires des aides étaient des entreprises, des sociétés coopératives, des communautés de biens, des associations et des fondations entre 30 et 250 salariés qui, dans le domaine des relations professionnelles, ont adopté et implanté un plan d'égalité visant à atteindre au sein de l'entreprise l'égalité de traitement et des chances entre les hommes et les femmes, et à supprimer toute discrimination pour raison de sexe. Il s'agit donc d'animer le tissu industriel espagnol pour que les entreprises puissent adopter et appliquer volontairement les plans et les politiques d'égalité. Le montant maximum de chaque aide, par entreprise, est de 10.000 €. La convocation pour les subventions de 2009 a été rendue publique par l'Ordonnance IGD/1738/2009 du 19 juin (J.O. espagnol n° 157 du 30 juin). Le montant total des ressources destinées pour 2009 s'élevait à **800.000 €** répartis de la façon suivante : **520.000 €** à charge de 2009 et **280.000 €** à charge de **2010**. Le montant maximum de chaque aide est de **10.000 €** 106 entreprises ont pu en bénéficier.

En 2010, la **Direction Générale pour l'Égalité dans l'Emploi et contre la Discrimination** a rendu publique une nouvelle convocation pour des subventions, par l'Ordonnance IGD/1210/2010 du 29 avril (J.O. espagnol du 12 mai), destinée aux mêmes entités qu'en 2009. Le montant total des ressources destinées pour 2010 s'élevait à **800.000 €** répartis de la façon suivante : **520.000 €** à charge de 2010 et **280.000 €** à charge de 2011. Le montant maximum de chaque aide est de **10.000 €** 105 entreprises ont pu en bénéficier.

Convocation ANNÉE	Nbre DEMANDES	ENTREPRISES SUBVENTIONNÉES	Ressources destinées
2008	369	126	1.250.000
2009	528	106	800.000
2010	608	105	800.000

- Le **Ministère de l'Égalité** exigeait, d'autre part, en 2009, l'engagement de services pour la conception et l'exécution d'actions d'encouragement et de promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les entreprises. Pour ce faire, il réalisa un appel d'offres, publié au J.O. espagnol le 15 juin 2009, pour l'engagement d'un service dont la finalité était de **soutenir la conception et l'exécution d'actions et de plans d'égalité dans les entreprises** à partir de lignes orientées vers les divers besoins des entreprises et d'autres organisations destinataires, pour fournir aux entreprises une connaissance et des méthodologies de travail pour qu'elles puissent incorporer l'égalité de

traitement et des chances entre les hommes et les femmes via des plans d'égalité et pour être également un soutien dans la procédure d'élaboration et de développement des plans d'égalité et pour promouvoir au sein des organisations une culture fondée sur l'égalité des chances et de traitement comme un élément de qualité et comme une valeur stratégique de progrès.

Pour exécuter le plan d'engagement, 405.000 € ont été employés, pour la réalisation du site www.igualdadenlaempresa.es, qui a enregistré environ 15.538.469 visites, pour l'élaboration de 300 dépliants d'information du service et des journées ont été organisées pour sa diffusion à Madrid, aux Baléares, Estrémadure, aux Canaries, Asturies et à Ceuta. Cinq livres sur l'égalité en matière de rémunération, le harcèlement sexuel et pour une raison de sexe dans le milieu du travail, la conciliation entre la vie professionnelle, familiale et personnelle, la santé au travail, les femmes et la carrière professionnelle ont été élaborés. Par ailleurs, pour le site Internet du service, les outils, les formulaires et les instruments nécessaires pour réaliser des diagnostics et des plans d'égalité et pour faciliter leur évaluation ont été conçus et un total de 10.075 téléchargements ont été enregistrés. Le service comprend également la conception de 15 modules de formation destinés à aborder l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les organisations professionnelles et la mise en œuvre de plans d'égalité, dans lesquels se sont formées 1.056 personnes. Concernant l'assistance personnalisée destinée aux entreprises pour l'élaboration de diagnostics et de plans d'égalité, un total de 70 entreprises s'est enregistré et 1.030 consultations ont été résolues. Le site www.igualdadenlaempresa.es est pleinement opérationnel et offre un service d'assistance adapté aux besoins de chaque entreprise grâce à une équipe spécialisée, une formation soutenue, des connaissances théoriques et pratiques liées aux plans d'égalités dans les entreprises, des orientations de base sur le processus d'élaboration, le développement et l'évaluation de plans d'égalité, l'échange d'expériences et de bonnes pratiques entre les organisations qui se trouvent dans des processus similaires.

L'Institut de la Femme a effectué des tâches d'assistance technique spécifique et d'information destinées à la direction de l'entreprise et aux représentants légaux du personnel des sociétés suivantes : Citibank (exercice 2007), Xerox (exercice 2008), ONCE et Newco Airport Services (exercice 2009), et requerra de l'engagement d'assistance technique externe, en plus des ressources humaines du **Service de Coordination des Entreprises**, un montant de **29.400 €** et de **15.200 €**, en 2007 et 2008, respectivement. En 2009, les ressources appartenaient à l'Institut de la Femme et au **Fonds Social Européen**

- Des **mesures de sensibilisation en matière d'élaboration de Plans d'Égalité**, dans différents domaines et secteurs, ont été menées à bien, comme des **journées de sensibilisation réalisées par la Direction Générale pour l'Égalité dans l'Emploi et contre la Discrimination et la Fédération Espagnole des Municipalités et des Provinces, sur l'implantation de politiques et de plans internes d'égalité pour les employés publics**, femmes et hommes.

- Par Résolution du 20 mai 2011 du Secrétariat d'État pour la Fonction Publique, l'Accord du Conseil des Ministres du 28 janvier 2011, approuvant le **1er Plan d'Égalité entre les hommes et les femmes dans l'Administration Générale de l'État et dans ses Organismes Publics**, a été publié.

LABEL « ÉGALITÉ DANS L'ENTREPRISE »

En 2009, le développement réglementaire de l'article 50 de la LOIEMH a été réalisé par le DR 1615/2009 du 16 octobre qui régit la concession et l'utilisation du label « Égalité dans l'Entreprise », afin de reconnaître les entreprises qui se distinguent en appliquant des politiques d'égalité de traitement et des chances avec leurs salariés, hommes et femmes. Ce label pourra être utilisé dans l'activité commerciale de l'entreprise et à des fins publicitaires.

Sa concession prend en compte non seulement la présence équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de direction et les autres catégories professionnelles, mais également l'adoption de plans d'égalité et d'autres mesures innovatrices, ainsi que la publicité non sexiste des produits ou des services proposés par l'entreprise. Le label ne récompense pas des actions ponctuelles, car les organismes publics en charge contrôleront les entreprises qui l'ont obtenu pour vérifier l'application en permanence de ces politiques de développement de l'égalité et, en cas de non-respect, le label leur sera retiré. La convocation pour la concession est annuelle et s'effectue par Arrêté de la Ministre de l'Égalité publié au J.O. espagnol.

La première convocation pour le label « Égalité dans l'Entreprise », réalisé par Arrêté du Ministère de l'Égalité IGD/869/2010 du 30 mars, a eu un grand succès auprès du tissu industriel, aussi bien auprès des grandes que des petites et moyennes entreprises, qui sont les plus nombreuses dans la structure productive de notre pays. Lors de la convocation de 2010, 599 demandes ont été déposées, dont 55,6% étaient d'entreprises de moins de 250 salariés.

Au terme de cette convocation, 39 entreprises ont obtenu la marque d'excellence, dont 30,8 étaient des PME. Par répartition sectorielle, les entreprises du secteur des services prédominent avec 63,8% du total (25 entreprises), suivi du secteur industriel –qui inclut la construction– avec 33,4% (13 entreprises). L'entreprise restante qui a obtenu le label appartient au secteur primaire.

Par répartition géographique des 39 entreprises qui ont obtenu le label, la Communauté de Madrid se démarque, avec 51,3% du total. Les autres Communautés Autonomes ayant une représentation importante sont la Catalogne (15,4%), l'Andalousie (10,3%), la Principauté des Asturies (7,7%) et la Galice (5,1%). Les cinq Communautés Autonomes citées ont concentré 75% du total des demandes de cette première convocation, néanmoins grand nombre d'entreprises qui ont sollicité et obtenu le label, compte tenu de leur dimension, possèdent des centres de travail dans d'autres zones géographiques du pays.

Dans l'immédiat, l'Arrêté pour convoquer la concession de la deuxième édition de ce label pour 2011 est en cours de préparation, ainsi que la fixation de ses bases régulatrices. Sa publication est prévue pour le deuxième trimestre 2011.

ACTIONS GÉNÉRALES DE SENSIBILISATION

L'Espagne a instauré un **jour de l'égalité salariale**, en reconnaissant le 2 février comme « Jour de l'Égalité Salariale » : le 26.02.2010, le Conseil des Ministres a adopté l'« accord qui promeut la reconnaissance internationale du 22 février comme Journée Internationale de l'Égalité Salariale », en prenant comme base pour ce choix la Résolution du Parlement Européen du 18/11/2008 (INI/2008/2012), plus précisément son « considérant » numéro B « Considérant qu'une femme doit travailler jusqu'au 22 février (à savoir, 418 jours) pour gagner autant qu'un homme durant une année ». Le Deuxième paragraphe de cet Accord indique que le Ministère des Affaires Étrangères et de la Coopération, le Ministère du Travail et de l'Immigration et le Ministère de l'Égalité, dans les limites de leurs compétences et en collaboration avec d'autres départements, organes ou organismes, publics ou privés, sont chargés de la promotion, aussi bien en Espagne qu'à l'étranger et dans des Organismes Internationaux, des diverses activités portant sur la reconnaissance et la célébration officielle d'une Journée Internationale de l'Égalité Salariale, conformément aux Résolutions du Parlement Européen citées.

En 2011, le Secrétariat d'État à l'Égalité a ainsi réalisé des activités de sensibilisation et d'information.

- Conception d'un logo d'identification de la brèche salariale entre les hommes et les femmes.
- L'émission d'un billet de loterie nationale intitulé « 22 février : Journée Internationale de l'Égalité Salariale », dont le tirage a eu lieu le 19.02.2011.
- L'émission d'un ticket de la ONCE intitulé « 22 février : Journée Internationale de l'Égalité Salariale ». L'acte de présentation fut présidé, du côté du Ministère, par la Secrétaire d'État à l'Égalité et la Directrice Générale pour l'Égalité dans l'Emploi et contre la Discrimination, et du côté de la ONCE, par la Vice-présidente et la Directrice de Coordination de la Fondation ONCE. La ONCE a consacré le ticket du 22 février à la Journée Internationale de l'Égalité Salariale qui a coïncidé avec ce même jour et donc cinq millions de tickets avec ce message ont parcouru tout le territoire national.
- L'émission d'un timbre-poste, pour commémorer la Journée Internationale de la Femme (8 mars), sous la devise « Égalité dans l'Entreprise ». L'acte fut présidé par le Président de Correos (*équivalent de la Poste*) et le Secrétaire d'État à l'Égalité.

ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI PUBLIC. ATTENTION PARTICULIÈRE AU PRINCIPE D'ÉGALITÉ DANS LES FORCES ARMÉES ET LES FORCES DE SÉCURITÉ DE L'ÉTAT.

Dans le cadre de l'Administration Générale de l'État, il est important de souligner les mesures adoptées pour régler de façon équilibrée les processus de sélection et d'accès à l'emploi public (**Article de la LOIEMH**), la quantité et la diversité des projets en matière de formation pour l'égalité (**Article 61 de la LOIEMH**), l'implication et l'engagement important des Administrations au moment de réaliser les modifications et de nouveaux protocoles d'action envisagés après la mise en place de la **LOIEMH (Articles 51 et 62)**, y compris l'élaboration du rapport de l'impact du genre dans les épreuves d'accès à l'emploi public (**Article 55**) et l'élaboration et l'implantation postérieure d'un Plan d'Égalité dans l'Administration Générale de l'État et dans les organismes publics associés ou dépendant de celle-ci (**Article 64**), en prenant en compte de façon spécifique les domaines des Forces Armées (**Articles 65 et 66**) et des Forces et Corps de Sécurité de l'État (**Articles 67 et 68**).

La Commission Technique de l'Égalité des Chances et de Traitement entre les Femmes et les Hommes, qui dépend de la **Table Générale de Négociation d'Administration Générale de l'État** (article 36.3 du Statut de Base de l'Employé Public de 2007) a approuvé le **1er Plan d'Égalité entre les hommes et les femmes dans l'Administration Générale de l'État et dans ses Organismes Publics (Article 64)** en janvier 2011. Ce Plan a été publié au J.O. espagnol du 1er juin 2011. La Résolution du 5 mai 2011 du Secrétariat d'État pour la Fonction Publique, approuvant et publiant l'Accord du 6 avril 2001 de la Table Générale de Négociation de l'Administration Générale de l'État sur le **Protocole d'action contre le harcèlement professionnel dans l'Administration Générale de l'État**, a été publiée dans ce même J.O. espagnol.

En matière de formation pour l'égalité, en suivant les règles de l'**Article 61** de la LOIEMH, de nombreuses initiatives ont été menées à bien par les divers organismes composant l'Administration Générale de l'État, soit en introduisant des thèmes sur l'égalité dans les épreuves d'accès à la Fonction Publique, soit en réalisant des cours, des séminaires, des journées, etc. de formation pour l'égalité, destinés au personnel de l'Administration ; dans ce deuxième cas, cela ferait référence à des cours de *perfectionnement ou de formation continue*.

ATTENTION PARTICULIÈRE AU PRINCIPE D'ÉGALITÉ DANS LES FORCES ARMÉES ET LES FORCES DE SÉCURITÉ DE L'ÉTAT.

Les **Chapitres IV et V** de la LOIEMH, qui regroupent les **Articles 65, 66, 67 et 68**, sont guidés par la motivation principale de faire parvenir, de façon efficace, les normes régulatrices du principe d'égalité entre les hommes et les femmes aux sphères spécifiques des Forces Armées et des Forces et des Corps de Sécurité de l'État, en couvrant tous les domaines d'intervention possibles, notamment sur le régime d'accès, la formation, la promotion, les affectations et les situations administratives.

Le **Ministère de la Défense** a effectué de nombreuses initiatives portant sur l'application de l'Article 51 de la LOIEMH :

- La **Loi 39/2007 sur la Carrière Militaire** introduit la perspective de genre comme un principe transversal de la réglementation du Personnel des Forces Armées et le **Décret Royal 96/2009** du 6 février, approuvant les **Ordonnances Royales pour les Forces Armées, inclut les mesures importantes pour l'application de la LOIEMH.**
 - Veiller à l'application des critères et des normes relatives à l'égalité effective entre les hommes et les femmes, ainsi qu'à la prévention de la violence de genre (article 13).
 - Veiller à la cohabitation entre tous ses subordonnés, hommes et femmes, sans aucune discrimination pour raison de genre (article 73).
 - Protéger les personnes sans défense ou déshéritées, notamment les femmes et les petites filles, contre le viol, la prostitution forcée, les traitements humiliants et dégradants ou toute forme d'exploitation ou d'agression sexuelle (Article 112).
 - Le personnel militaire devra être conscient de l'importance de l'application des normes sur la conciliation entre la vie professionnelle, personnelle et familiale pour son Unité et pour ceux qui en font partie et il devra, à cet effet, la faciliter dans les limites de ses compétences, en prenant en compte les besoins du service (Article 39).
- Le **Décret Royal 168/2009**, approuvant le **Règlement des évaluations et des promotions dans les Forces Armées et sur l'accès au statut de militaire de carrière des troupes et de la marine**, établit des mesures de protection pour la femme militaire lors de la grossesse, l'accouchement et le postaccouchement. Il est ainsi permis aux femmes dans ces situations de reporter les épreuves physiques et les cours de mise à jour nécessaires pour la promotion, ce qui permet à leur carrière militaire de n'être en aucun cas affectée par l'obligation de ces exigences.
- Parmi l'ensemble des mesures adoptées par le Ministère de la Défense destinées à garantir l'égalité pour les femmes, en particulier celles victimes de violence domestique, l'adaptation du Règlement sur les **rémunérations du personnel** des Forces Armées à la **Loi 39/2007** du 19 novembre sur la carrière militaire a été menée à bien. Ceci permettra de garantir aux femmes en congé pour violence de genre de percevoir les rémunérations intégrales de leur dernière affectation, pendant les deux premiers mois, et d'augmenter tous les niveaux de protection des femmes dans les Forces Armées. Le programme conclut avec l'approbation du **Décret Royal 28/2009** du 16 janvier, qui modifie le Règlement des rémunérations du personnel des forces armées, car les mesures sont en vigueur de façon permanente.

- Les thèmes relatifs au genre et à l'égalité dans le milieu de l'enseignement militaire sont également abordés et des cours, ainsi que des journées de sensibilisation sont organisés.

Concernant **les Forces et les Corps de Sécurité de l'État**, des modifications ont été apportées à travers le **Décret Royal 467/72007** du 13 avril, qui modifie le Règlement de provision des affectations du personnel du Corps de la Guardia Civil (*Gendarmerie*), approuvé par le **Décret Royal 1250/2001** du 19 novembre, en incluant le droit explicite à la protection des femmes de la Guardia Civil, faisant l'objet de violence genre, pour faciliter leur mobilité complète dans les affectations. Ainsi, celle qui est contrainte d'abandonner le poste de travail dans la localité où elle exerçait ses fonctions peut solliciter à l'organe compétent le transfert à un poste de travail dans une Unité administrative différente ou dans une autre localité.

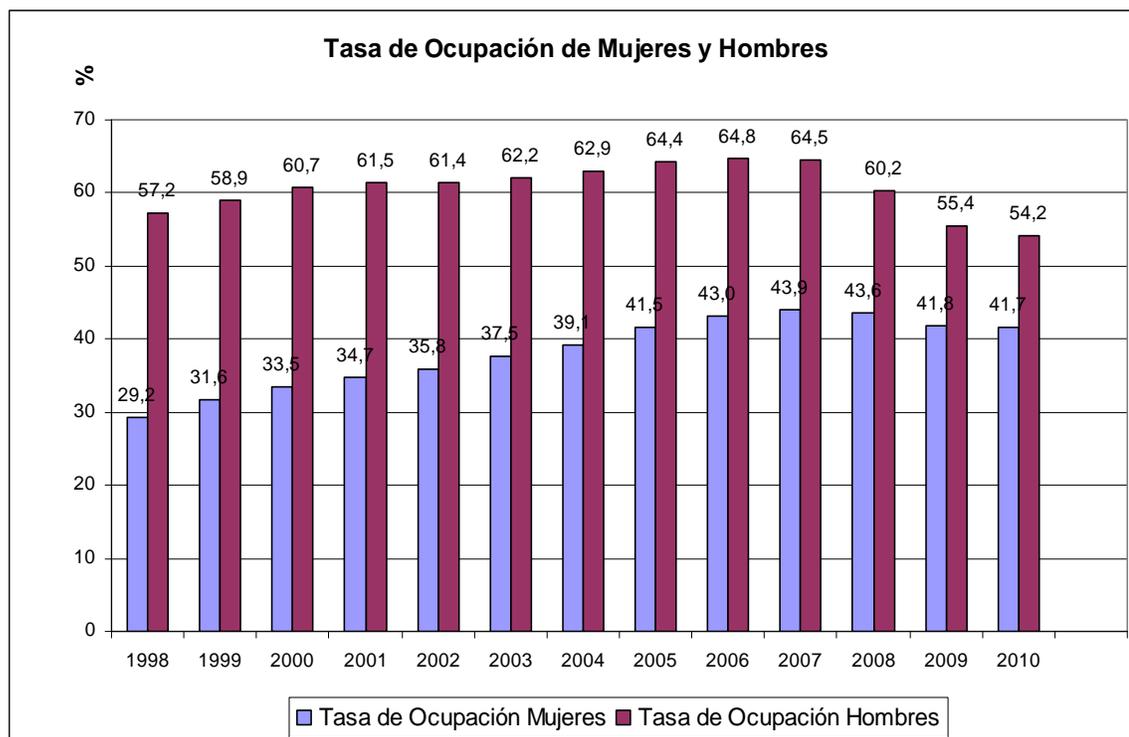
Le **Décret Royal 249/2006** du 3 mars et le **Décret Royal 440/2007** du 3 avril, qui modifient le Règlement sur les **procédures de sélection et de formation** dans le Corps National de la Police, baisse la taille minimale exigible aux femmes aspirantes, pour incorporer le Corps National de la Police, passant de 1,65 m à 1,60 m et pour les hommes aspirants, de 1,70 à 1,65. Cela permet de favoriser l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

3. DONNÉES CHIFFRÉES, STATISTIQUES OU TOUTE AUTRE INFORMATION PERTINENTE, NOTAMMENT SUR LES TAUX D'EMPLOI ET DE CHÔMAGE DÉTAILLÉS PAR SEXE, AINSI QUE SUR LES DIFFÉRENCES SALARIALES.

TAUX D'OCCUPATION DES FEMMES ET DES HOMMES

Concernant le **Taux d'Occupation** des femmes et des hommes, celui-ci augmente jusqu'à 2007 (de 57,2 à 64,8 pour les hommes et de 29,2 à 43,0 pour les femmes). Néanmoins, il diminue dans les deux cas à partir de cette année, mais de façon plus aigüe chez les hommes. En 2010, le taux d'occupation des hommes est de 54,2 et de 41,7 pour les femmes. La différence entre le taux d'occupation des femmes et des hommes est importante tout au long de la période analysée, bien qu'au fil des années, il s'est réduit passant d'une distance de 28 points en pourcentage en 1998 à 12,54 en 2010.

Taux d'occupation des Femmes et des Hommes



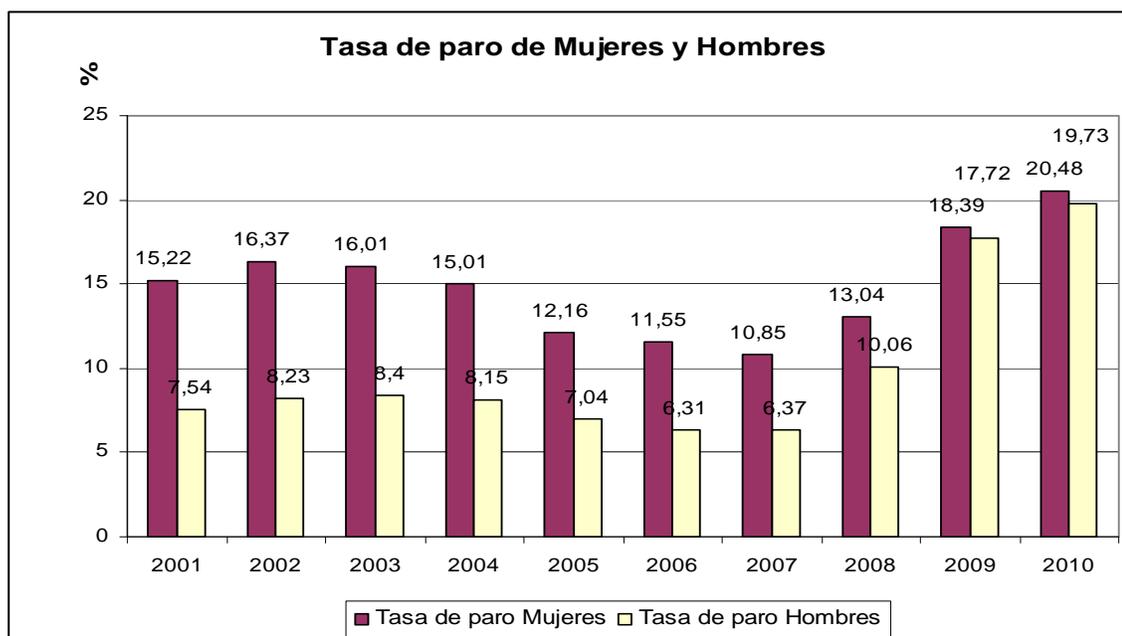
Source : Institut de la Femme à partir des données de l'Enquête sur la Population Active (INE)

TAUX DE CHÔMAGE DES FEMMES ET DES HOMMES

Concernant le **Taux de Chômage** des femmes et des hommes, celui-ci diminue jusqu'en 2007, à la fois chez les hommes et chez les femmes. Néanmoins, à partir de 2007, il augmente considérablement dans les deux cas. Chez les hommes, il passe de 6,34 en 2007 à 19,73 en 2010 et chez les femmes, de 10,85 en 2007 à 20,48 en 2010.

En général, le taux de chômage des femmes est plus fort que celui des hommes, mais ces différences se sont réduites tout au long de la décennie analysée. Ainsi, en 2001, 2002 et 2003, le taux de chômage des femmes était presque le double de celui des hommes, tandis qu'en 2009 et 2010, la différence était de moins d'un point en pourcentage.

Taux de chômage des Femmes et des Hommes



Source : Enquête sur la Population Active. Institut National des Statistique.

POURCENTAGE DE FEMMES AFFILIÉES À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le pourcentage de femmes sur l'ensemble des affiliés, hommes et femmes, à la Sécurité Sociale, au mois de juin de chaque année, de 2000 à 2010, n'a cessé d'augmenter de 2000 (lorsque la valeur correspondante était de 36,98%) à 2010 (44,40%).

POURCENTAGE DE FEMMES SUR L'ENSEMBLE DES AFFILIÉS À LA SÉCURITÉ SOCIALE

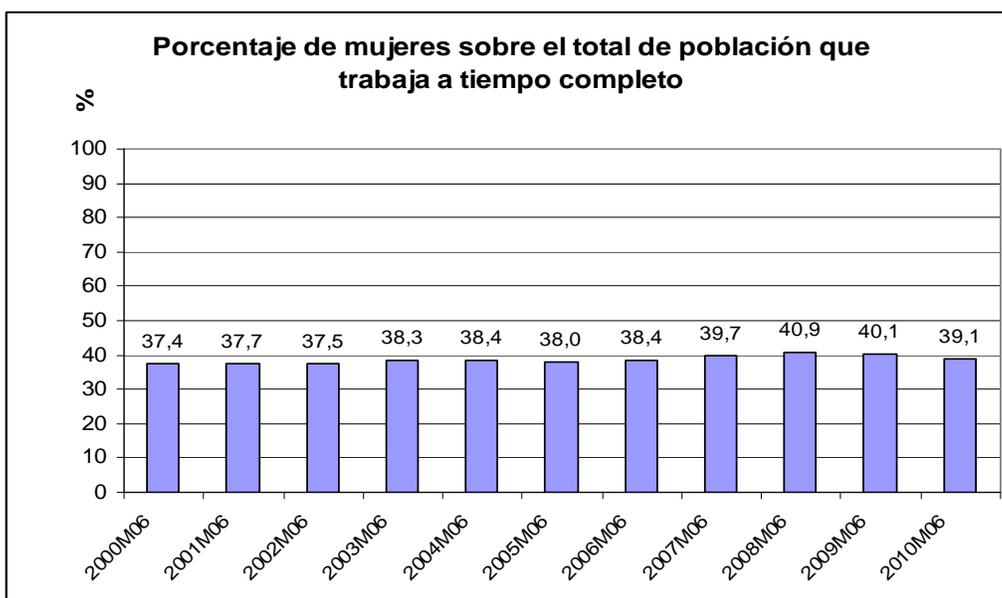


Source : Statistique sur les Affiliations à la Sécurité Sociale. Ministère du Travail et de l'Immigration.

POURCENTAGE DE FEMMES QUI TRAVAILLENT À PLEIN TEMPS

L'analyse des pourcentages de femmes qui travaillent à plein temps, au mois de juin, de 2000 à 2010, montre que jusqu'en 2008, le poids spécifique des femmes augmente de plus en plus parmi la population qui travaille à plein temps, car le taux passe de 37,4% en 2000 à 40,9 en 2008. Néanmoins, à partir de 2009, une baisse de ce pourcentage commence à s'observer et il est donc bien loin d'offrir un scénario paritaire.

Pourcentage des femmes sur le total de la population qui travaille à plein temps

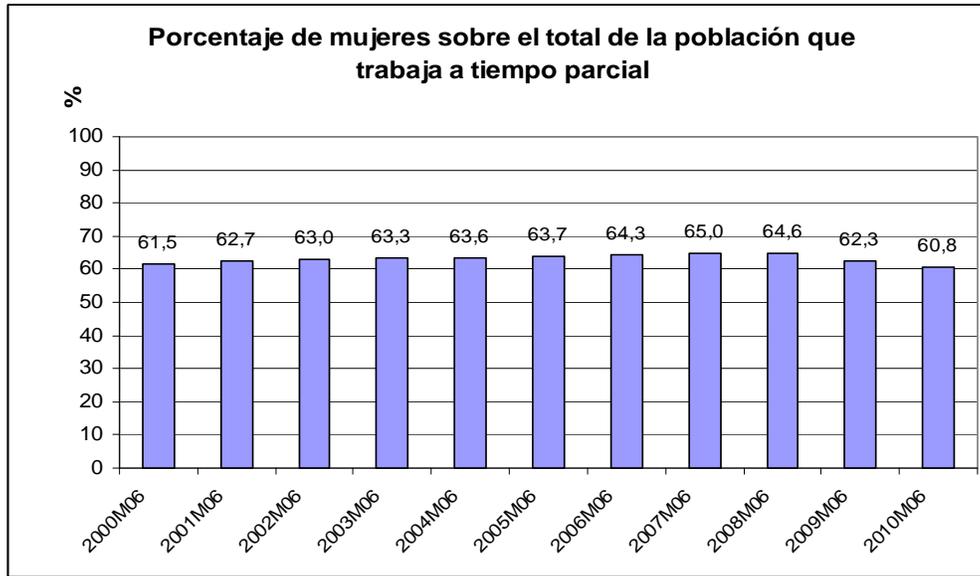


Source : Statistique sur les Contrats. Pôle Emploi de l'État. Ministère du Travail et de l'Immigration.

POURCENTAGE DE FEMMES SUR L'ENSEMBLE DE LA POPULATION QUI TRAVAILLE À TEMPS PARTIEL

L'analyse du pourcentage de femmes sur le total de la population qui travaille à temps partiel, au mois de juin, de 2000 à 2010, montre que ce pourcentage se situe au-dessus de 60% et, en 2007 et 2008, il a atteint des valeurs plus élevées (avec 64,3% et 65% respectivement). À partir de 2009, le pourcentage a néanmoins baissé, en atteignant 60,8% en 2010. Jusqu'à 2008, la concentration de l'emploi à temps partiel s'est accentuée chez les femmes (atteindre 65% signifie s'éloigner de 30 points du pourcentage des hommes, qui est à 35%, et donc pour chaque homme embauché à temps partiel, il existe deux femmes dans la même situation). En 2010, le pourcentage a baissé jusqu'à 60,8%, ce qui lui permet donc d'être à des niveaux d'avant 2001.

Pourcentage des femmes sur le total de la population qui travaille à temps partiel

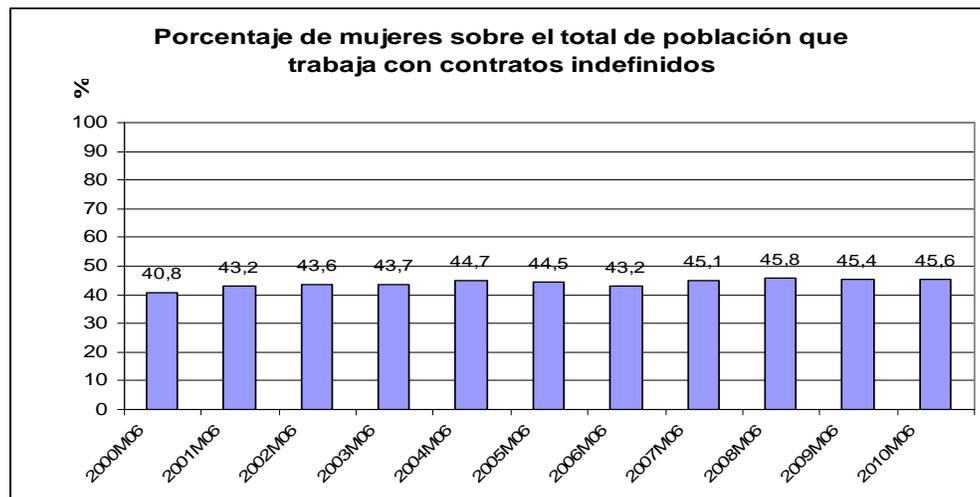


Source : Statistique sur les Contrats. Pôle Emploi de l'État. Ministère du Travail et de l'Immigration.

POURCENTAGE DE FEMMES QUI TRAVAILLE AVEC DES CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

Le pourcentage de femmes sur l'ensemble de la population qui travaille avec des contrats à durée indéterminée, au mois de juin, de 2000 à 2010, a connu de petites modifications. De 2000 à 2004, les pourcentages d'embauche en CDI ont augmenté, passant respectivement de 40,8% à 44,7%, et marquaient donc une tendance de progression vers la parité. En 2005 et 2006, les pourcentages ont diminué, passant de 44,5% à 43,2%. À partir de 2007, le pourcentage connaît un nouvel élan et atteint 45,1% cette même année. Ce pourcentage s'est plus ou moins maintenu stable les trois années suivantes.

Pourcentage de femmes sur l'ensemble de la population qui travaille avec des contrats à durée indéterminée

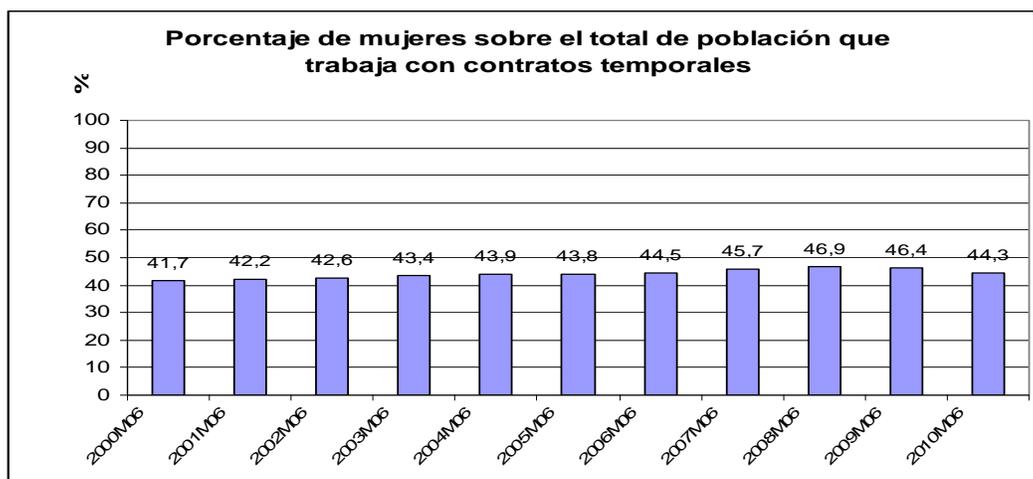


Source : Statistique sur les Contrats. Pôle Emploi de l'État. Ministère du Travail et de l'Immigration.

POURCENTAGE DE FEMMES QUI TRAVAILLE AVEC DES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

L'observation du pourcentage de femmes sur l'ensemble de la population qui travaille avec des contrats à durée déterminée, au mois de juin, de 2000 à 2010, montre que ce type d'embauche a suivi une ligne ascendante de 2000 à 2008, passant de 41,7% à 46,9%. Néanmoins, à partir de 2009, un changement de tendance a lieu, car le pourcentage des femmes embauchées en CDD baisse légèrement, passant de 46,4% en 2009 à 44,3% en 2010.

Pourcentage de femmes sur l'ensemble de la population qui travaille avec des contrats à durée déterminée



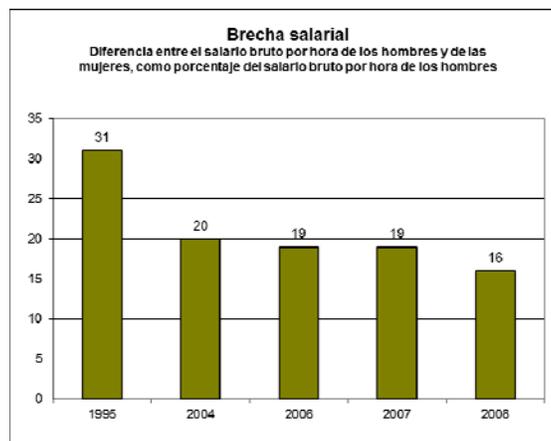
Source : Statistique sur les Contrats. Pôle Emploi de l'État. Ministère du Travail et de l'Immigration.

BRÈCHE SALARIALE

L'Institut National des Statistiques, en suivant la méthodologie d'Eurostat, définit la **brèche de genre en salaire** comme la différence entre le salaire brut par heure des hommes et celui des femmes, comme pourcentage du salaire brut par heure des hommes. Depuis 1995, la brèche salariale s'est progressivement diminuée. La diminution fut plus rapide les premières années, car elle est passée de 31 en 1995 à 20 en 2004. Néanmoins, au cours des années suivantes, la baisse s'est ralentie et situe la brèche en 2008 à 16.

Brèche salariale

Différence entre le salaire brut par heure des hommes et des femmes, comme pourcentage du salaire brut par heure des hommes



Source : Enquête de la Structure Salariale (INE) et l'Institut de la Femme

ALLOCATIONS ET DÉPENSE FINANCIÈRE DU SYSTÈME DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR MATERNITÉ ET PATERNITÉ

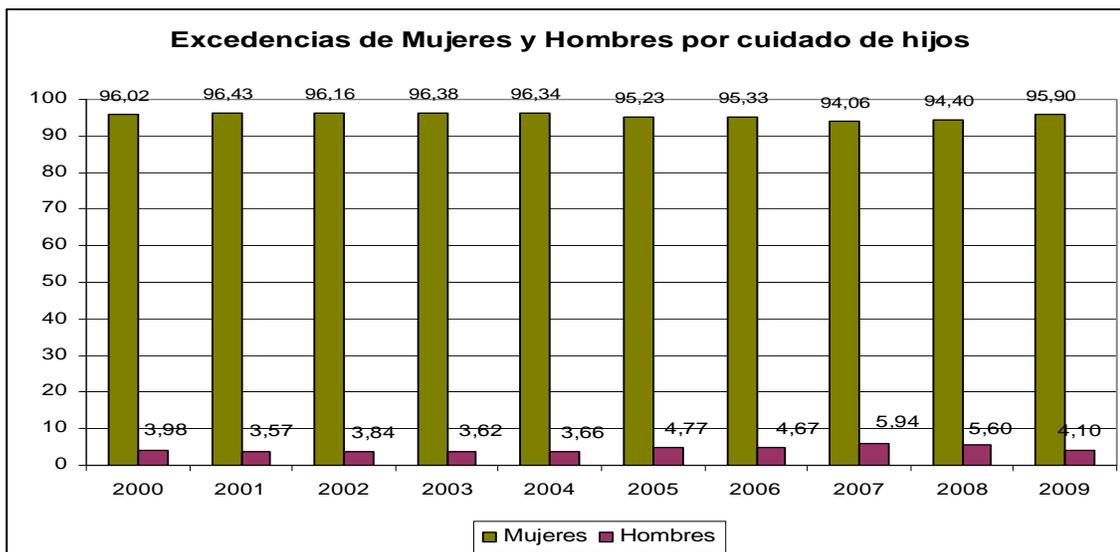
DÉPENSES			
	2008	2009	2010
MATERNITÉ	1.806.731.927,55	1.839.119.641,85	1.820.510.798,22
PATERNITÉ	212.222.511,90	220.118.345,57	225.488.580,89
Nbre ALLOCATIONS			
	2008	2009	2010
MATERNITÉ	359.160	340.512	332.557
PATERNITÉ	279.756	273.024	275.637

Sources : Statistiques des Allocations de la Sécurité Sociale. Ministère du Travail et de l'Immigration.

POURCENTAGE DE FEMMES AYANT ABANDONNÉ LE MARCHÉ DU TRAVAIL POUR DES RAISONS FAMILIALES

L'analyse du pourcentage de femmes en congé sans solde pour prendre soin d'enfants montre qu'il se situe au-dessus de 90% de 2000 à 2009. Il se maintient au-dessus de 96% jusqu'à 2004. Entre 2004 et 2008, une baisse se produit jusqu'à 94% et, en 2009, une nouvelle augmentation se produit jusqu'à presque 96%.

Congé sans solde des Femmes et des Hommes pour prendre soin d'enfants

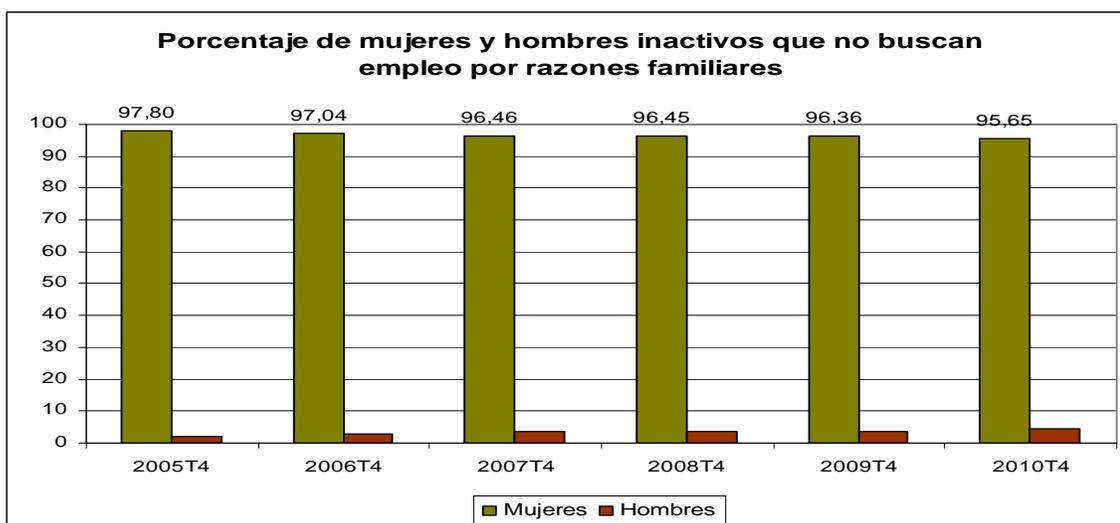


Source : Institut de la Femme.

POURCENTAGE DE FEMMES ET D'HOMMES NE RECHERCHANT PAS D'EMPLOI POUR DES RAISONS FAMILIALES

L'analyse des données des personnes inactives ne recherchant pas d'emploi pour des raisons familiales met en évidence que c'est un collectif composé dans sa quasi-totalité de femmes. De plus, pour chaque homme abandonnant le marché du travail pour des raisons familiales, il existe plus de 20 femmes qui agissent ainsi. La disproportion est immense, bien qu'une légère tendance à la baisse peut être observée, puisqu'en 2005, le pourcentage de femmes était de 97,80% et en 2010 de 95,65%.

Pourcentage de femmes et d'hommes inactifs ne recherchant pas d'emploi pour des raisons familiales

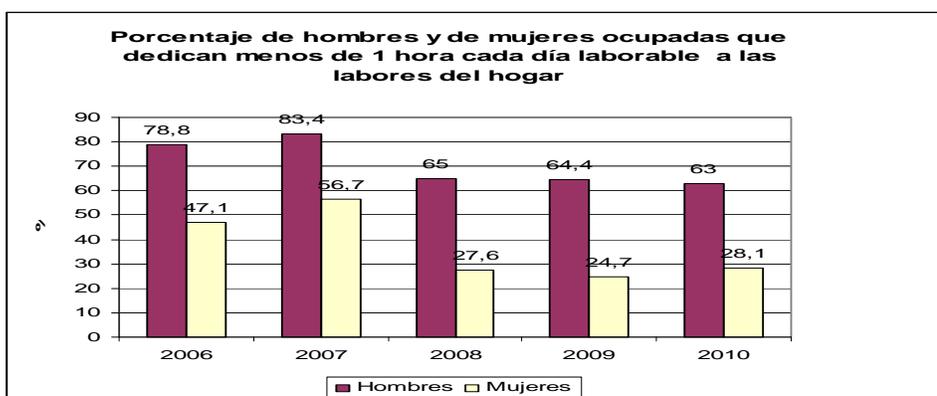


Source : Enquête sur la Population Active. Institut National des Statistiques.

POURCENTAGE DE FEMMES ET D'HOMMES RÉALISANT DES TÂCHES MÉNAGÈRES

L'analyse des deux tableaux suivants montre que la majorité des hommes occupés consacre normalement moins d'une heure par jour aux tâches ménagères, pendant les jours ouvrables, tandis que la majorité des femmes occupées y consacrent une ou trois heures. En 2010, 63% des hommes et 28,1% des femmes ont consacré moins d'une heure par jour aux tâches ménagères, tandis que 52% des femmes et 39,1% des hommes ont consacré entre 1 et 3 heures aux tâches ménagères pendant des jours ouvrables.

POURCENTAGE D'HOMMES ET DE FEMMES OCCUPÉES CONSACRANT MOINS D'UNE HEURE CHAQUE JOUR OUVRABLE AUX TÂCHES MÉNAGÈRES



Source : Statistique de la Qualité de la Vie au Travail. Ministère du Travail et de l'Immigration.

POURCENTAGE D'HOMMES ET DE FEMMES OCCUPÉES CONSACRANT ENTRE 1 ET 3 HEURES CHAQUE JOUR OUVRABLE AUX TÂCHES MÉNAGÈRES



Source : Statistique de la Qualité de la Vie au Travail. Ministère du Travail et de l'Immigration.

ACTIVITÉ DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

ANNÉE 2008

MATIÈRE PROFESSIONNELLE	NOMBRE D'INSPECTIONS	NOMBRE D'INFRACTIONS	MONTANT DES INFRACTIONS	NOMBRE DE SALARIÉS/SALARIÉES CONCERNÉS PAR L'INFRACTION	NOMBRE D'INJONCTIONS
Discrimination pour raison de sexe	1.125	52	659.611,00	792	290
Harcèlement sexuel	478	4	58.702,00	103	275
Plans d'Égalité et autres obligations	704	1	5.000,00	260	343
Harcèlement discriminatoire pour raison de sexe	123	3	24.251,00	3	40
Droits sur la conciliation de la vie familiale et professionnelle	217	3	2.452,00	5	34
Discrimination dans la négociation collective	383	0	0,00	0	0
MATIÈRE P.R.L.					
Protection à la maternité et l'allaitement	596	22	228.843,00	168	373
MATIÈRE EMPLOI					
Discrimination dans l'accès à l'emploi pour raison de sexe	402	28	208.778,00	289	0
TOTAL	4.028	113	1.187.637,00	1.620	1.355

ANNÉE 2009

MATIÈRE PROFESSIONNELLE	NOMBRE D'INSPECTIONS	NOMBRE D'INFRACTIONS	MONTANT DES INFRACTIONS	NOMBRE DE SALARIÉS/SALARIÉES CONCERNÉS PAR L'INFRACTION	NOMBRE D'INJONCTIONS
Discrimination pour raison de sexe	1504	42	518.657,50	363	224
Harcèlement sexuel	806	4	17.877,00	339	160
Plans d'Égalité et autres obligations	1.164	16	176.013,00	4.450	479
Harcèlement discriminatoire pour raison de sexe	306	7	138.755,00	8	94
Droits sur la conciliation de la vie familiale et professionnelle	536	4	18.797,00	4	61
Discrimination dans la négociation collective	379	0	0,00	0	10
MATIÈRE P.R.L.					
Protection à la maternité et l'allaitement	1020	24	496.679,00	80	578
MATIÈRE EMPLOI					
Discrimination dans l'accès à l'emploi pour raison de sexe	492	16	135.012,00	842	160
TOTAL	6.207	113	1.501.790,50	6.086	1.766

ANNÉE 2010

MATIÈRE PROFESSIONNELLE	NOMBRE D'INSPECTIONS	NOMBRE D'INFRACTIONS	MONTANT DES INFRACTIONS	NOMBRE DE SALARIÉS/SALARIÉES CONCERNÉS PAR L'INFRACTION	NOMBRE D'INJONCTIONS
Discrimination pour raison de sexe	1.600	38	548.037,50	979	214
Harcèlement sexuel	577	5	10.005,00	443	133
Plans d'Égalité et autres obligations	1.173	27	185.747,00	13.295	399
Harcèlement discriminatoire pour raison de sexe	320	0	0,00	0	92
Droits sur la conciliation de la vie familiale et professionnelle	771	4	21.852,00	4	100
Discrimination dans la négociation collective	434	0	0,00	0	47
MATIÈRE P.R.L.					
Protection à la maternité et l'allaitement	1.063	43	583.300,00	598	508
MATIÈRE EMPLOI					
Discrimination dans l'accès à l'emploi pour raison de sexe	550	13	202.510,00	464	143
TOTAL	6.488	130	1.551.451,00	15.783	1.636

ARRÊTS DE LA COUR SUPRÊME ET DU TRIBUNAL CONSTITUTIONNEL FAISANT RÉFÉRENCE À LA DISCRIMINATION POUR RAISON DE SEXE

Compte tenu de l'extension des arrêts et de l'importance de ceux dictés par le Tribunal Constitutionnel, seuls ces derniers concernant la période du présent rapport sont communiqués.

- **Arrêt TC (Première Chambre) n° 3/2007 du 15 janvier, RTC 2007\3.**
DISCRIMINATION : Discriminations spécifiques : pour raison de sexe :

Juridiction et procédure du travail : refus à la salariée du droit à la réduction de la journée pour garde légale d'un enfant de moins de six ans : Obstacle pour la permanence sur le marché du travail affectant les femmes : attention particulière au soin des enfants pour la garantie de l'institut familial : interprétation judiciaire de la légalité sans peser le droit fondamental : discrimination existante. DISCRIMINATION : Discriminations spécifiques : pour raison de sexe : Juridiction et procédure du travail : refus à la salariée du droit à la réduction de la journée pour garde légale d'un enfant de moins de six ans : obstacle pour la permanence sur le marché du travail affectant les femmes : attention particulière au soin des enfants pour la garantie de l'institut familial : interprétation judiciaire de la légalité sans peser le droit fondamental : discrimination existante.

- **Arrêt TC (Première Chambre) N° 17/2007 du 12 février. RTC 2007\17.** DROIT FONDAMENTAL À L'ÉGALITÉ DEVANT LA LOI : Discrimination pour raison de sexe : portée : elle comprend les traitements péjoratifs qui se fondent, non seulement sur le constat pure et simple du sexe de la victime, mais aussi l'existence de raisons ou de circonstances qui ont avec le sexe de la personne une connexion directe et évidente, comme la grossesse. Charge de la preuve : double élément de preuve : le salarié doit apporter un indice raisonnable que l'acte porte préjudice à son droit fondamental et l'employeur doit justifier objectivement, raisonnablement et proportionnellement les causes de sa décision ; Juridiction et procédure sociale : licenciement de femme suite à deux arrêts de travail en raison de son état de gestation : indices de discrimination suffisants non réfutés par l'entreprise, qui ne justifie pas que la décision de licenciement n'avait pas pour objet de porter atteinte aux droits fondamentaux de la femme, car la cause n'était pas l'état de grossesse de la licenciée : infraction existante.
- **Arrêt TC (Deuxième Chambre) n° 233/2007 du 5 novembre. RTC 2007/233.** DISCRIMINATION : Interdiction : prohibition de certaines différences historiquement très enracinées et qui ont situé, à la fois par l'action des pouvoirs publics et la pratique sociale, des secteurs de la population à des positions non seulement désavantageuses, mais contraires à la dignité de la personne. Interdictions de discriminations contenues dans l'article 14 CE : elles imposent la parification comme finalité et généralement comme moyen : elles peuvent seulement et exceptionnellement être utilisées par le législateur comme critère de différenciation juridique, ce qui implique le besoin d'utiliser dans le jugement de légitimité constitutionnelle un canon beaucoup plus strict, ainsi qu'une plus grande rigueur concernant les exigences matérielles de proportionnalité : la charge de démontrer le caractère justifié de la différenciation appartient à celui qui assume la défense de celle-ci. Discrimination pour raison de sexe : elle comprend des traitements péjoratifs qui se fondent non seulement sur le constat pure et simple du sexe de la victime, mais sur l'existence de raisons ou de circonstances qui ont une connexion directe et évidente avec le sexe, comme la grossesse, facteur essentiel qui de façon exclusive a une incidence sur les femmes. Relations professionnelles : interdiction de décisions d'entreprise contraire à l'exercice d'un droit de maternité au sens strict, ainsi que celles qui s'avèrent contraires à l'exercice de droits associés à la maternité des femmes. Droit de maternité : portée : il exclut toute

distinction, traitement péjoratif et limitation des droits ou légitimités expectatives de la femme dans la relation professionnelle fondés sur la maternité : le droit à un congé pour prendre soin d'enfants figure dans ce domaine de couverture. Interdiction de discrimination pour raison de sexe : l'analyse qui correspond aux organes judiciaires ne peut pas exclusivement se situer dans le domaine de la légalité, mais elle doit examiner et évaluer le droit fondamental en jeu, et doit fournir une réponse qui ne soit pas simplement formelle et apparemment motivée, mais aussi matériellement en conformité avec la couverture établie dans l'article 14 CE, ainsi qu'avec les principes recteurs de la politique sociale et économique de la CE. Cas discriminatoires de la femme pour raison de sexe : 1) le refus à la salariée de bénéficier d'un droit associé à la maternité ; 2) pratiques discriminatoires postérieures qui ont lieu malgré la reconnaissance initiale et l'exercice du droit, touchant les conditions de travail ou les légitimités expectatives économiques ou professionnelles dans la relation professionnelle ; 3) limitations ou refus d'autres droits ou garanties ; Congé pour le soin d'un enfant prématuré : modification partielle des fonctions de l'appelante après sa réincorporation au travail : non appréciation de motivation discriminatoire dans le comportement de l'entreprise, ni aucun préjudice discriminatoire, mise en relation avec la réglementation légale applicable aux actes de l'entreprise questionnés et au traitement reçu dans ses droits et expectatives professionnelles, attendu que la production d'un préjudice effectif qu'il convient de connecter en dernière instance avec l'exercice préalable du droit au congé pour le soin des enfants n'a pas été justifiée : discrimination inexistante.

- **Arrêt TC (Chambre principale) n° 12/2008 du 29 janvier. RTC 2008\12.**
ÉLECTIONS : CANDIDATURES : PRÉSENTATION : Obligation d'une composition équilibrée de femmes et d'hommes : finalité : poursuit l'application des articles 9.2 et 14 CE dans le domaine de la représentation politique où à la fois les hommes et les femmes sont formellement égaux, bien qu'il est évident que celles-ci ont toujours été matériellement omises : franchissement d'une réalité sociale caractérisée par la faible présence des femmes dans la vie publique : mesure qui n'établit aucune discrimination inverse ou compensatoire (favorisant surtout un sexe), mais plutôt une formule d'équilibre entre les sexes, qui n'est pas non plus strictement paritaire : effet bidirectionnel, car la proportion est également assurée à l'un et l'autre sexe ; destinataires : partis, fédérations et coalitions de partis et regroupements de corps électoraux : Légitimité constitutionnelle de son imposition à ces derniers : mesure raisonnablement instrumentée et non nuisible pour l'exercice de droits fondamentaux : la liberté de dépôt de candidatures n'est pas et ne peut être absolue : nouvelle limite légale qui n'est pas l'unique et qui ne manque pas de fondement constitutionnel ; nature : elle n'est pas une condition d'éligibilité ou une cause d'inéligibilité : elle n'affecte pas le droit de suffrage passif individuel : elle n'est pas un traitement péjoratif de l'un des deux sexes : elle ne constitue pas un traitement différencié en raison du sexe des candidats : les proportions se fixent de façon égale pour les candidats de l'un ou l'autre sexe : elle n'est pas une mesure fondée sur des critères de majorité/minorité, mais elle prend en compte le sexe, qui universellement divise toute société en deux groupes pourcentuellement équilibrés ; réglementation légale : ne porte pas

préjudice à la réglementation constitutionnelle des partis politiques ni le droit fondamental d'association : limitation proportionnée et constitutionnellement légitime : ne nuit pas non plus à la liberté idéologique des partis politiques ni à leur liberté d'expression : ne porte pas atteinte au droit fondamental à l'égalité devant la loi : ne porte pas non plus atteinte au droit de suffrage actif ou au droit de suffrage passif, ni au droit des citoyens à participer aux affaires publiques, ni à la réglementation constitutionnelle sur les électeurs et les personnes pouvant être élus.

- **Arrêt TC (Première/ Chambre) n° 74/2008 du 23 juin. RTC 2008\74.**
DROIT FONDAMENTAL À L'ÉGALITÉ DEVANT LA LOI. Discriminations pour raison de sexe : portée : elle comprend les traitements péjoratifs qui se fondent non seulement sur le constat pure et simple du sexe de la victime, mais sur l'existence de raisons ou de circonstances qui ont avec le sexe de la personne une connexion directe et évidente, comme la grossesse ; Charge de la preuve : double élément de preuve d'indice : la salariée soit apporter un indice raisonnable que l'acte de l'entreprise porte atteinte à son droit fondamental et l'employeur doit justifier objectivement, raisonnablement et proportionnellement les cause de sa décision ; Juridiction et procédure sociale : licenciement d'une femme enceinte : charge de la preuve : indices de discriminations suffisantes non réfutés par l'employeur qui adoucit le fait en stipulant que le contrat prenait fin une fois celui-ci arrivé à échéance : face à cette unique et insuffisante cause alléguée, les indices apportés ont permis d'apprécier une discrimination.

Arrêt TC (Première Chambre) n° 92/2008 du 21 juillet. RTC 2008\92.
DROIT FONDAMENTAL À L'ÉGALITÉ DEVANT LA LOI. Discriminations pour raison de sexe : portée : elle comprend les traitements péjoratifs qui se fondent non seulement sur le constat pure et simple du sexe de la victime, mais sur l'apparence de raisons ou de circonstances qui ont avec le sexe de la personne une connexion directe et évidente, comme la grossesse ; Licenciement d'une femme enceinte : absence de preuves sur la connaissance de son état dans le centre de travail et corrélation de celui-ci avec l'extinction de la relation professionnelle : manque d'indices suffisants pour que l'inversion de la charge de la preuve s'opère : infraction existante.
DROIT FONDAMENTAL À OBTENIR LA TUTELLE EFFECTIVE DES JUGES ET DES TRIBUNAUX : Concernant le droit à la non-discrimination pour raison de sexe : motivation : relations professionnelles : licenciement d'une femme enceinte : application de l'exigence de communiquer préalablement la grossesse à l'entreprise pour déclarer la nullité du licenciement : Sentences d'instance et de cassation qui ne satisfont pas les exigences du canon de raisonabilité et de motivations renforcées : Infraction existante.

Arrêt TC (Deuxième Chambre) N° 124/2009 DU 18 MAI. RTC 2009\124.
DROIT FONDAMENTAL À OBTENIR LA TUTELLE EFFECTIVE DES JUGES ET DES TRIBUNAUX : Concernant le droit à la non-discrimination pour raison de sexe : motivation : relations professionnelles : licenciement d'une femme enceinte : application de l'exigence de communiquer préalablement la grossesse à l'entreprise pour déclarer la nullité du licenciement : Sentences d'instance et de cassation qui ne satisfont pas les

exigences du canon de raisonnable et de motivations renforcées :
Infraction existante. VOTE PARTICULIER.

CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Dans le domaine du contrôle de l'**Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale**, les mesures adoptées et les interventions ont été les suivantes dans la période de référence :

En matière de DISCRIMINATION, en 2007, l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale a planifié la réalisation de 1.357 ordres de service. Parmi ces derniers, les interventions associées à la réglementation sur la discrimination pour raison de genre représentaient 937 ordres de service sur tous ceux réalisés.

Le 23 mars 2007, la LOI ORGANIQUE 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective entre les hommes et les femmes a été publiée. La Direction Générale de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale a considéré nécessaire de réaliser un Plan d'Action permanent, afin de contrôler l'application par les entreprises des obligations contenues dans cette loi et d'autres normes où sont repris les droits des travailleurs et les obligations des employeurs concernant le principe de non-discrimination pour raison de sexe et le principe d'égalité effective entre les hommes et les femmes.

Le Gouvernement a adopté le Plan d'Action de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, élaboré en octobre 2007, par accord adopté au Conseil des Ministres le 19 octobre 2007. Ce plan dénommé « **PLAN D'ACTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2008-2010 POUR CONTRÔLER L'ÉGALITÉ EFFECTIVE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DES ENTREPRISES** » a pour but d'inspecter dix mille entreprises, réparties de la façon suivante :

- Trois mille seraient inspectées en **2008**.
- Trois mille seraient inspectées en **2009**.
- Quatre mille seraient inspectées en **2010**.

Ce plan d'action inclut l'accord d'inspecter en 2010 un total de 4000 entreprises pour contrôler l'application de la réglementation contenant les obligations des entreprises destinées à atteindre l'égalité effective entre les hommes et les femmes, à empêcher la discrimination pour raison de genre, à garantir les droits des hommes et des femmes à concilier la vie professionnelle et familiale et à garantir la protection de la santé et de la sécurité des femmes en raison de la maternité, de la grossesse et de l'allaitement. Ces droits et obligations sont principalement dans :

· Loi Organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective entre les hommes et les femmes.

· Décret Royal Législatif 1/1995 du 24 mars, approuvant le Texte Refondu du Statut des Travailleurs.

· Loi 31/1995 du 8 novembre sur la prévention des risques professionnels.

· Décret Royal Législatif 1/1994 du 20 juin, approuvant le texte refondu de la Loi Générale de la Sécurité Sociale.

Parmi les thèmes indiqués dans le Plan d'Action cité soumis à l'inspection figure le contrôle de l'application de la réglementation sur la discrimination dans les relations professionnelles dans les entreprises, afin de vérifier l'inexistence de discriminations salariales (directes ou indirectes).

Par ailleurs, ce Plan d'Action stipule que les inspections auront une double nature :

- Activités sollicitées : en réalisant des inspections de vérification de toutes les plaintes déposées par les travailleurs et les citoyens en général (selon les chiffres des années précédentes et les prévisions d'augmentation suite à l'entrée en vigueur de la Loi 3/2007, une prévision représentant 50% du total a été faite)
- Activité planifiée : qui sera les 50% restants et qui comprendront l'inspection des entreprises préalablement sélectionnées selon divers critères.

En application du Plan d'Action de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale 2008-2010 pour contrôler l'égalité effective entre les hommes et les femmes dans les entreprises et dans l'activité planifiée prévue dans celui-ci pour **2009**, la Direction Générale de l'Inspection du Travail a approuvé, le 2 mars 2009, une **CAMPAGNE spécifique destinée à contrôler dans certains secteurs et certaines entreprises l'existence de DISCRIMINATION SALARIALE.**

L'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale a réalisé la campagne pour contrôler que les entreprises appliquent la réglementation sur la discrimination dans les relations professionnelles, et plus précisément pour vérifier l'inexistence de discriminations salariales (directe ou indirectes) pour raison de genre. Les secteurs concernés sont l'hôtellerie, les établissements financiers, le commerce, l'industrie textile, la sidérométallurgie et le nettoyage (toutes les tailles d'entreprises).

La campagne a pour objectif de vérifier l'existence potentielle de discriminations au sein de ces entreprises et de calibrer, le cas échéant, l'existence d'une brèche salariale et ses dimensions.

L'autre mesure adoptée par le Ministère du Travail et de l'Immigration pour articuler des actions en matière de discrimination salariale entre les hommes et

les femmes fut l'établissement de **protocoles d'action avec le Ministère de l'Égalité**, pour agir contre les irrégularités d'embauche dans les secteurs principalement occupés par des femmes.

Grâce à ces protocoles, un accord d'échange d'informations fut atteint. Le Ministère de l'Égalité informera l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale à propos des secteurs professionnels et des entreprises avec une surreprésentation féminine, et les secteurs économiques dans lesquels il existerait une forte brèche salariale et l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, quant à elle, informera le Ministère de l'Égalité du résultat des actions des campagnes qu'elle réaliserait avec les informations reçues sur la potentielle existence d'une brèche salariale, en fournissant les données détaillées par sexe, pour que le Secrétariat d'État à l'Égalité puissent intégrer ces informations dans ses études sur ce thème.

Cette collaboration entre les deux Ministères cherche à établir les mécanismes nécessaires qui permettraient à l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale d'agir contre les irrégularités d'embauche dans les secteurs principalement occupés par les femmes et de contrôler l'existence de situations de discrimination salariale entre les hommes et les femmes dans certains secteurs et dans certaines tailles d'entreprises.

DONNÉES CHIFFRÉES ANNÉE 2007

Au cours de cette année, 1.357 ordres de services ont été planifiés, dont des actions en relation avec la réglementation sur la discrimination pour raison de genre, qui représentaient 937 ordres de service sur le total réalisé.

Le nombre total d'actions et les résultats obtenus en matière de discrimination sont les suivants :

MATIÈRE PROFESSIONNELLE	Nbre INS.	Nbre INFRAC.	MONT. INFRAC.	TRAV.INFR.	Nbre INJ.
Discrimination pour raison de sexe	631	21	191.722,47	74	64
Discrimination travail, excepté raison de sexe	1211	44	656.642,44	216	87

DONNÉES PÉRIODE 2008-2010

En application des dispositions établies dans le **“Plan d’action de l’Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale 2008-2010 pour contrôler l’égalité effective entre les hommes et les femmes au sein des entreprises”**, l’Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale a réalisé les inspections suivantes et les résultats suivants ont été obtenus :

Nbre INS : Nombre d’Inspections
Nbre INFRAC : Nombre d’Infractions
MONT. INFRAC : Montant Infractions
TRAV. INFR : Nombre de Travailleurs Infraction
Nbre INJ : Nombre d’Injonctions
MONT. LIQ : Montant Liquidation

INSPECTIONS ET RÉSULTATS 2008

MATIÈRE PROFESSIONNELLE	Nbre INS.	Nbre INFRAC.	MONT. INFRAC.	TRAV.INFR.	Nbre INJ.
Discrimination pour raison de sexe	1.125	52	659.611,00	792	290
Harcèlement Sexuel	478	4	58.702,00	103	275
Plans d’Égalité et autres obligations	704	1	5.000,00	260	343
Harcèlement discriminatoire pour raison de sexe	123	3	24.251,00	3	40
Droits sur la conciliation de la vie familiale et professionnelle	217	3	2.452,00	5	34
Discrimination dans la négociation collective	383	0	0,00	0	0
MATIÈRE P.R.L.	Nbre INS.	Nbre INF.	MONT.INFR.	TRAV.INFR.	Nbre INJ.
Protection à la maternité et l’allaitement	596	22	228.843,00	168	373
MATIÈRE EMPLOI	Nbre INS.	Nbre INF.	MONT.INFR.	TRAV.INFR.	MONT.LIQ.
Discrimination dans l’accès à l’emploi pour raison de sexe	402	28	208.778,00	289	0
TOTAL	Nbre INS.	Nbre INFRAC.	MONT. INFRAC.	TRAV.INFR.	Nbre INJ.
	4.028	113	1.187.637,00	1.620	1.355

1.182 inspections en matière de discrimination non associée au sexe ont également été réalisées. Suite à ces inspections et la vérification de l’existence de discrimination, les inspecteurs ont émis 41 procès-verbaux d’infraction à des

entreprises, indiquant les sanctions correspondantes. Dans les autres cas où une discrimination a été observée, 130 injonctions ont été formulées afin que les entreprises puissent réparer les déficiences détectées.

INSPECTIONS ET RÉSULTATS 2009

MATIÈRE PROFESSIONNELLE	Nbre INS.	Nbre INFRAC.	MONT. INFRAC.	TRAV. INFR.	Nbre INJ .
Discrimination pour raison de sexe	1504	42	518.657,50	363	224
Harcèlement Sexuel	806	4	17.877,00	339	160
Plans d'Égalité et autres obligations	1.164	16	176.013,00	4.450	479
Harcèlement discriminatoire pour raison de sexe	306	7	138.755,00	8	94
Droits sur la conciliation de la vie familiale et professionnelle	536	4	18.797,00	4	61
Discrimination dans la négociation collective	379	0	0,00	0	10
MATIÈRE P.R.L.	Nbre INS.	Nbre INFRAC.	MONT. INFRAC.	TRAV. INFR.	Nbre INJ .
Protection à la maternité et l'allaitement	1020	24	496.679,00	80	578
MATIÈRE EMPLOI	Nbre INS.	Nbre INFRAC.	MONT. INFRAC.	TRAV. INFR.	Nbre INJ .
Discrimination dans l'accès à l'emploi pour raison de sexe	492	16	135.012,00	842	160
TOTAL	Nbre INS.	Nbre INFRAC.	MONT. INFRAC.	TRAV. INFR.	Nbre INJ .
	6.207	113	1.501.790,50	6.086	1.766

1.218 inspections en matière de discrimination non associée au sexe ont également été réalisées. Suite à ces inspections et la vérification de l'existence de discrimination, les inspecteurs ont émis 29 procès-verbaux d'infraction à des entreprises, en indiquant les sanctions correspondantes. Dans les autres cas où une discrimination a été observée, 83 injonctions ont été formulées afin que les entreprises puissent réparer les déficiences détectées.

INSPECTIONS ET RÉSULTATS 2010

MATIÈRE PROFESSIONNELLE	Nbre INS.	Nbre INFRA C.	MONT. INFRAC.	TRAV. INFR.	Nbre INJ.
Discrimination pour raison de sexe	1.600	38	548.037,00	979	214
Harcèlement Sexuel	577	5	10.005,00	443	133
Plans d'Égalité et autres obligations	1.173	27	185.747,00	13.295	399 *
Harcèlement discriminatoire pour raison de sexe	320	0	0,00	0	92
Droits sur la conciliation de la vie familiale et professionnelle	771	4	21.852,00.	4	100
Discrimination dans la négociation collective	434	0	0,00	0	47

MATIÈRE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	Nbre INS.	Nbre INFRAC.	MONT. INFRAC.	TRAV. INFR.	Nbre INJ.
Protection à la maternité et l'allaitement	1.063	43	583.300	598	508

MATIÈRE EMPLOI	Nbre INS.	Nbre INFRAC.	MONT. INFRAC.	TRAV. INFR.	Nbre INJ.
Discrimination dans l'accès à l'emploi pour raison de sexe	550	13	202.510,00	464	143

TOTAL	Nbre INS.	Nbre INFRA C.	MONT. INFRAC.	TRAV. INFR.	Nbre INJ.
	6.488	130	1.551.451,00	15.783	1.636

(*) Parmi les injonctions réalisées en cette matière, l'application a été révisée dans 105 entreprises et il fut constaté que 94 cas l'appliquaient.

1.891 inspections en matière de discrimination non associée au sexe ont également été réalisées. Suite à ces inspections et la vérification de l'existence de discrimination, les inspecteurs ont émis 45 procès-verbaux d'infraction à des entreprises, en indiquant les sanctions correspondantes. Dans les autres cas

où une discrimination a été observée, 101 injonctions ont été formulées afin que les entreprises puissent réparer les déficiences détectées.

DONNÉES CAMPAGNE DE DISCRIMINATION SALARIALE :

ANNÉE 2009

En 2009, la campagne s'est réalisée dans l'hôtellerie, les établissements financiers, le commerce, l'industrie textile, la sidérométallurgie et le nettoyage, quelle que soit leur taille. Elle a permis de connaître exactement la vraie dimension de la « brèche salariale » dans ces secteurs.

Parmi les 241 entreprises inspectées, l'existence d'une discrimination salariale pour raison de sexe a été détectée dans 12 d'entre elles.

Suite à ces inspections et l'existence d'une discrimination salariale pour raison de sexe dans 12 entreprises, les inspecteurs les ayant réalisés ont dressé des procès-verbaux d'infraction à 5 d'elles, en y indiquant les sanctions correspondantes pour un montant total de 66.752 €. Ces infractions affectaient 265 employées.

7 injonctions ont été simultanément formulées pour les autres cas où il existait cette discrimination, afin que ces entreprises puissent réparer les déficiences détectées.

Pendant les inspections des entreprises, des contrôles de l'application de la réglementation sur l'égalité effective entre les hommes et les femmes et une autre réglementation du travail ont été menés à bien et les résultats sont les suivants :

7 infractions pour discrimination pour raison de genre dans d'autres conditions de travail différentes de celle du salaire, comme la formation ou la promotion professionnelle, ont été détectées. Par conséquent, les procès-verbaux pertinents ont été dressés en y indiquant les sanctions, d'un montant total de 75.006 €. Ces infractions affectaient 492 travailleurs.

37 injonctions ont également été formulées suite à des déficiences dans l'application de la réglementation sur la discrimination pour raison de sexe (22), la protection de la maternité et de l'allaitement (7), les mesures et plans d'égalité (6), les droits à la conciliation entre la vie familiale et professionnelle (1) et la discrimination dans l'accès à l'emploi pour raison de sexe (1).

Enfin, des déficiences de la réglementation en matière d'embauche ont été détectées, après avoir constaté que des salariés ou des salariées possédaient des contrats à durée déterminée illégaux, ainsi que d'autres qui officiellement apparaissaient comme des contrats à temps partiel, mais la journée de travail se réalisait à plein temps. À cet effet, suite à ces inspections, les CDD de 10 salariés ont été transformés en CDI (5 hommes et 5 femmes) et 44 contrats à

temps partiel se sont transformés en contrats à plein temps (11 hommes et 33 femmes).

ANNÉES 2010

Lors de la campagne contre la discrimination salariale pour raison de sexe, 362 entreprises, réparties sur toute la géographie nationale, ont été inspectées.

L'existence de discrimination salariale pour raison de sexe a été détectée dans 7 d'elles.

Suite à ces inspections et l'existence de 7 entreprises dans lesquelles il existait une discrimination salariale pour raison de sexe, les inspecteurs ont dressé des procès-verbaux d'infraction à 1 entreprise en y indiquant la sanction pertinente d'un montant total de 10.000 €. Les infractions affectaient 39 salariées.

6 injonctions ont été simultanément formulées pour les autres cas où il existait cette discrimination, afin que les entreprises puissent réparer les déficiences détectées.

Pendant les inspections des entreprises, des contrôles de l'application de la réglementation sur l'égalité effective entre les hommes et les femmes et une autre réglementation du travail ont été menés à bien et les résultats sont les suivants :

4 infractions pour discrimination pour raison de genre dans d'autres conditions de travail différentes de celle de la campagne ont été détectées. Par conséquent, les procès-verbaux pertinents ont été dressés en y indiquant les sanctions, d'un montant total de 112.502 €. Ces infractions affectaient 4 salariées.

34 injonctions en matière d'égalité ont également été formulées suite à des déficiences dans l'application de la réglementation sur l'égalité de genre dans les points suivants : protection de la maternité et de l'allaitement (2), discrimination pour raison de sexe (22), harcèlement sexuel (1), mesures et plans d'égalité (2), harcèlement discriminatoire pour raison de sexe (2) et discrimination dans l'accès à l'emploi pour raison de sexe (5).

D'autres mesures liées avec des matières différentes à l'égalité de genre ont été adoptées :

L'existence également de 8 infractions pour non-respect de la législation du travail, dans d'autres conditions de travail différentes de celle de l'égalité – sécurité et santé au travail (2), relations professionnelles (3), sécurité sociale (2) et obstruction (1)-. Ci-dessous figurent les matières ayant donné lieu à la délivrance des procès-verbaux d'infraction pertinents, indiquant les sanctions d'un montant total de 26.889,67 € et qui affectaient 12 salariés.

6 injonctions ont été simultanément formulées pour les autres cas où il existait cette discrimination, afin que les entreprises puissent réparer les déficiences détectées.

22 injonctions ont également été formulées en matière de sécurité et de santé professionnelle (3), relations professionnelles (15) et de Sécurité Sociale (4).

Pour conclure, 13 infractions ont été détectées et 62 injonctions ont été formulées sur l'ensemble de la campagne.

Enfin, des déficiences concernant la réglementation en matière d'embauche ont été détectées, après avoir constaté que des salariés ou des salariées possédaient des contrats à durée déterminée illégaux. À cet effet, suite à ces inspections, les CDD de 9 salariés ont été transformés en CDI. Ces contrats appartenaient tous à des femmes.