



26/03/2012

RAP/RCha/MOL/VIII(2012)

CHARTE SOCIALE EUROPEENE

8^e rapport national sur l'application de
la Charte sociale européenne (révisée)

soumis par

**LE GOUVERNEMENT DE
LA REPUBLIQUE DE MOLDOVA**

(Articles 1, 9, 15, 18, 20 et 24
pour la période 01/01/2007 – 31/12/2010)

Rapport enregistré au Secrétariat le 23 mars 2012

CYCLE 2012

REPUBLIQUE DE MOLDOVA

RAPPORT

sur l'application de la Charte Sociale Européenne révisée
(Art.1 (1-4), art.9, art.15 (1,2), art.18 (3, 4), art.20, art.24)

Article 1 – Droit au travail

Paragraphe 1 – Politique de plein emploi

La politique nationale dans le domaine de l'emploi est promue à la base des actes nationaux et internationaux suivants: Convention de l'OIT sur la politique de l'emploi, la Stratégie nationale sur les politiques de l'emploi pour les années 2007-2015; Loi nr.102 sur l'emploi et la protection sociale des personnes qui sont à la recherche d'un emploi; le Programme d'activité du Gouvernement: Intégration Européenne - Liberté, Démocratie, Bien-Être.

La politique dans le domaine de l'emploi est promue par le Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille et mise en oeuvre par l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANE) et par ses structures territoriales.

Les directions de base de la politique de l'emploi sont établies dans la Stratégie Nationale sur les politiques de l'emploi pour les années 2007-2015, (Stratégie nationale) qui à son tour a été élaborée, en tenant compte des directions de la Stratégie Européenne de l'emploi.

L'objectif principal de la Stratégie nationale est d'assurer l'emploi le plus plein, durable et productif de la main-d'œuvre, ainsi qu'atteindre un niveau décent de rémunération du travail des ressources humaines.

Les mesures sur le marché du travail sont établies par la Loi n 102-XV sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi et sont divisées en mesures actives et passives. Les mesures actives ont comme objectif la stimulation de l'emploi, et celles passives - le soutien financier des chômeurs, en leur accordant un aide-chômage et/ou une allocation d'insertion et de réinsertion professionnelle.

Pour mettre en œuvre les prévisions de la Stratégie nationale, le Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille est en train d'élaborer un Plan d'actions sur l'emploi.

Situation sur le marché du travail

Au cours de la période de référence on a enregistré une tendance positive du PIB, qui a augmenté de 3% en 2007; de 7,2% - en 2008; de 6,5% en 2009 et 2010.

La population active pendant cette période a diminué de 1313,9 mille personnes en 2007 à 1235,4 mille personnes en 2010. Respectivement, le taux d'activité de la population (*proportion de la population active de 15 ans et plus du total de population âgée de 15 ans et plus*) a diminué de 44,8% en 2007 à 41,6% en 2010.

Au cours de la période de rapport la population occupée a diminué de 1247,2 mille personnes en 2007 1143,4 mille personnes en 2010, ce qui a déterminé la diminution du taux d'emploi de la population (*proportion de la population active de 15 ans et plus du total de population de la même catégorie d'âge*) de 42,5% en 2007 à 38,8% en 2010.

Plus de moitié de la population est occupée dans le secteur des services, dont le nombre augmente tous les ans, de 54,6% en 2007 à 59,7% en 2010.

Le poids de la population active occupée dans l'agriculture a diminué de 32,8% en 2007 à 27,5% en 2010.

La répartition par sexes démontre que le poids des hommes dans la population active dépasse celle des femmes (51% et 49% en 2010), par rapport à (51,3% et 48,7%) en 2009. En 2007 et 2008 des disparités significatives n'ont pas été identifiées, le poids des hommes dans la population active étant pratiquement égal à celui des femmes.

En même temps, le poids des hommes et des femmes dans la population active occupée a été pratiquement égale, en constituant pendant la période de référence 50,1% et 49,9%.

Politique d'emploi

En conformité avec la Loi n102-XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi et à la base de la Stratégie Nationale de l'Emploi pour les années 2009-2015, l'Agence Nationale de l'Emploi met en œuvre par l'intermédiaire de ses structures territoriales les mesures actives et passives de l'emploi destinées à toutes les personnes se trouvant à la recherche d'un emploi.

Mesures actives:

- Médiation du travail;
- Information et counselling professionnel;
- Orientation et formation professionnelle;
- Organisation des travaux publics;
- Stimulation de la mobilité de la main-œuvre;
- Stimulation des employeurs pour l'embauche des promus;
- Soutien financier des employeurs dans la création de nouveaux emplois.

Mesures passives:

- Octroi de l'aide-chômage;
- Octroi des allocations pour l'intégration et la réintégration professionnelle.

Le manque des ressources financières empêche la réalisation des mesures actives prévues par la législation: la stimulation des employeurs pour l'embauche des promus dont les études ont été financées du budget d'Etat; stimulation de la mobilité de la main-d'œuvre, octroi des crédits dans des conditions avantageuses, qui stimule le soutien lors de l'embauche.

Indicateurs principaux sur le marché du travail pour les années 2007- 2010

Nr.	Indicateurs	2007	2008	2009	2010
1.	Nombre de chômeurs enregistrés par les agences de l'emploi,	48396	46230	79241	81523
2.	Nombre de chômeurs placés,	23715	22185	17001	14681
3.	Nombre de chômeurs qui ont terminé un cours de formation professionnelle,	4616	4382	4453	2380
4.	Nombre de chômeurs entraînés aux travaux publics,	3107	3150	2478	1817
5.	Nombre de chômeurs bénéficiaires de l'aide de chômage,	4945	4823	9031	12225
6.	Nombre de chômeurs bénéficiaires des allocations d'intégration et de réintégration professionnelle,	3398	3610	4009	3498

Source: Agence Nationale de l'Emploi

Services de médiation

Les services de médiation sont accordés aussi aux personnes qui en conformité avec la législation en vigueur n'ont pas de statut de chômeur. Par conséquent, au cours des années 2007 – 2010 347 milles se trouvant à la recherche d'un emploi, dont 296 chômeurs ont bénéficié des services de médiation du travail.

Services de médiation du travail pour les années 2007 - 2010

Nr.	Indicateurs	2007	2008	2009	2010
1.	Bénéficiaires des services de médiation du travail, personnes, dont	69978	67121	105488	104457
2.	Avec statut de chômeurs	58977	56640	88905	91951

Source: Agence Nationale de l'Emploi

Information et counselling professionnels

Les services d'information et de counselling professionnels ont l'objectif l'orientation professionnelle des personnes, y compris l'autoévaluation des capacités personnelles aux fins de chercher et trouver un emploi correspondant aux études et aux habilités obtenues.

Services d'information et de counselling professionnels pour les années 2007 - 2010

Nr.	Indicateurs	2007	2008	2009	2010
1.	Bénéficiaires des services d'information et de counselling professionnels, personnes, dont:	28782	31526	31090	56413
2.	Avec statut de chômeur	17556	15772	22786	44709
3.	Séances du Club du travail organisées	307	355	329	339
4.	Bénéficiaires du training du Club du travail, personnes	4478	4279	4060	4142
5.	Organisation des séminaires d'instruction dans les techniques et les méthodes de recherche d'un emploi	137	242	247	252
6.	Bénéficiaires des séminaires d'instruction dans les techniques et les méthodes de recherche d'un emploi, personnes	2589	3422	4044	4102

Source: Agence Nationale de l'Emploi

Travaux publics

Entraînement aux travaux publics représente une opportunité particulière pour le placement des chômeurs ayant un accès plus difficile sur le marché du travail, en contribuant à la réduction du phénomène de saisonnalité concernant la main-d'œuvre. Les principaux types de travaux publics sont: aménagement, espaces verts, nettoyage des territoires, réparation des objets à destination sociale, culturelle et sportive, travaux auxiliaires dans la construction et la réparation des chemins.

Entraînement aux travaux publics pour les années 2007 - 2010

Nr.	Indicateurs	2007	2008	2009	2010
1.	Nombre de chômeurs entraînés aux travaux publics, personnes, dont:	3107	3150	2478	1817
2.	Entraînés aux travaux publics, personnes	3058	3124	2446	1810
3.	Entraînés aux services	49	26	32	7

	sociaux, personnes				
--	--------------------	--	--	--	--

Source: Agence Nationale de l'Emploi

Formation professionnelle

La formation professionnelle des chômeurs représente l'une des mesures actives de base sur le marché du travail organisée, coordonnée et monitorisée par l'Agence Nationale de l'Emploi. L'organisation de la formation professionnelle est réalisée en conformité avec la législation en vigueur sur l'emploi et la protection sociale des chômeurs se trouvant à la recherche d'un emploi, ainsi qu'en corrélation avec les nécessités du marché du travail et les nécessités des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi. Ce sont les critères qui sont pris comme source essentielle pour la réalisation de la politique dans le domaine de la formation professionnelle par l'intermédiaire des structures de l'Agence Nationale.

Formation professionnelle pour les années 2007 - 2010

Nr.	Indicateurs	2007	2008	2009	2010
1.	Nombre de chômeurs enregistrés dans les agences pour l'emploi,	48396	46230	79241	81523
2.	Nombre de chômeurs qui ont terminé un cours de formation professionnelle,	4616	4382	4453	2380
3.	Placés suite au cours de formation professionnelle, mille	3425	3143	2987	1751

Source: Agence Nationale de l'Emploi

Tenant compte du nombre réduit du personnel engagé dans les structures de l'Agence nationale de l'Emploi les derniers ans nous avons mis accent sur le développement des suivants services d'information:

Mise en œuvre des procédures d'auto-information

A partir 2007 on a développé le réseau des guichets d'auto-information dans les salles d'information dans le domaine du marché du travail, à la base des équipements spécialisés, performants, à l'écran tactile et à la base des kits simples d'ordinateurs. Toutes les agences territoriales d'emploi sont équipées avec des salles ou de postes d'auto-emploi. L'application-web spécialisée avec des options simples de manipulation offre des possibilités avancées de recherche d'un emploi pour les chômeurs et de grandes chances pour les employeurs de trouver des candidats. Par conséquent, l'opérativité, la qualité et la transparence des services accordés aux personnes se trouvant à la recherche d'un emploi aux employeurs, aux partenaires sociaux et aux autres institutions s'est améliorée.

Octroi des services électroniques

En 2007 toutes les agences territoriales ont été connectées à l'Internet, on a élaboré et mis en œuvre le Portal „Marché du Travail”, www.jobmarket.gov.md, qui englobe les services électroniques de médiation des employeurs et des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi, la page officielle www.anofm.md, ainsi que l'application pour les postes d'auto-information www.infojobmarket.gov.md. Tous les mois le site de l'Agence de l'Emploi publie le bulletin informatif „Marché du travail: postes vacants”.

Centre d'information sur le marché du travail

En 2008 les agences de l'emploi du mun. Chisinau, Bălți et Cahul ont ouvert 3 Centres d'information sur le marché du travail dotés d'un équipement moderne (ordinateurs, imprimantes), stands informatifs, moyens de communication.

L'activité des Centres est basée sur l'information de la population concernant la situation générale sur le marché du travail et ses tendances principales: postes vacants, planification de la

carrière professionnelle, opportunités de formation professionnelle, services offerts par les agences de l'emploi et d'autres institutions qui ont tangence avec le marché du travail.

Un compartiment du Centre d'Information dans le cadre de l'Agence de l'Emploi du mun.Chisinau est le *Centre d'Appel – Marché du Travail*. Représentant un nouvel canal de communication il offre des services gratuits d'information avec un accès rapide aux différentes informations concernant le marché du travail. Il fournit aux citoyens nationaux et étrangers de manière opérative un spectre large d'informations de compétence concernant les services offerts par les agences territoriales de l'emploi: postes vacants enregistrés dans la banque de données électronique de l'Agence Nationale; les modalités de recherche d'un emploi; procédure d'enregistrement aux agences territoriales de l'emploi; mesures de protection sociale en cas de chômage; obligations et droits de chômeurs; ainsi que la migration légale dans le but lucrative et les risques de la migration illégale, etc.

A partir l'an 2008 l'Agence Nationale a initié l'élaboration annuelle de la **Prognose du Marché du Travail** et du **Baromètre des professions**. La prognose du marché du travail a été conçue en tant que source importante d'information, la prognose élaborée annuellement peut devenir l'un des instruments de marketing du marché du travail. Pour élaborer la Prognose du Marché du Travail et du Baromètre des Professions annuellement on fait l'enquête avec environ 3000 employeurs des différents secteurs de l'économie nationale, qui offrent des informations générales sur les tendances principales sur le marché du travail - la structure de l'emploi selon les activités, la création des emplois et le déficit de la main-d'œuvre, la coopération des employeurs avec les agences de l'emploi dans les programmes de formation professionnelle.

Travaux publics

La stimulation de l'entraînement des chômeurs aux travaux publics représente une opportunité particulière pour le placement des chômeurs ayant un accès plus difficile au marché du travail. Les chômeurs entraînés aux travaux publics touchent une indemnisation égale à 30% du salaire moyen national pour l'an précédant proportionnellement avec le temps effectif travaillé.

Les types principaux de travaux publics sont l'aménagement, espèces vertes et nettoyage du territoire, réparation des objets à destination sociale, culturelle et sportive. Travail auxiliaires lors de la construction et la réparation des chemins.

Entraînement des chômeurs aux travaux publics pour les années 2007 - 2010

Nr.	Indicateurs	2007	2008	2009	2010
1.	Nombre de chômeurs entraînés aux travaux publics, pers.dont:	3107	3150	2478	1817
2.	Entraînés aux services publics, pers.	3058	3124	2446	1810
3.	Entraînés aux services sociaux, pers	49	26	32	7

Source: Agence Nationale de l'Emploi

Formation professionnelle

La formation professionnelle des chômeurs représente l'une des mesures actives de base sur le marché de travail organisée, coordonnée et monitorisée par l'Agence Nationale de l'Emploi. L'organisation de la formation professionnelle est réalisée en conformité avec la législation en vigueur sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi, ainsi qu'en étroite corrélation avec les nécessités du marché du travail et avec les nécessités des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi. Ce sont les critères qui sont pris comme source essentielle pour la réalisation de la politique dans le domaine de la formation professionnelle par l'intermédiaire des structures de l'Agence Nationale.

Formation professionnelle pour les années 2007 - 2010

Nr.	Indicateurs	2007	2008	2009	2010
1.	Nombre des chômeurs enregistrés aux agences de l'emploi,	48396	46230	79241	81523

2.	Nombre des chômeurs qui ont suivi un cours de formation professionnelle,	4616	4382	4453	2380
3.	Placés suite au cours de formation professionnelle, mille	3425	3143	2987	1751

Source: Agence Nationale de l'Emploi

L'intervalle moyen entre l'enregistrement du chômeur et l'offre d'une mesure active ayant comme but son placement.

L'intervalle moyen entre l'enregistrement du chômeur et l'offre d'une mesure active représente un indicateur qui est en grande partie dépendant de chaque mesure active en partie et sa fréquence. Dans ce sens, il faut mentionner un intervalle plus grand de jours entre l'enregistrement du chômeur et sa participation aux séances du „Club du Travail”, cet indicateur étant indirectement proportionnel à la fréquence de développement de ce séminaire. On observe une diminution de l'intervalle qui accompagne l'augmentation du nombre de séances organisées: de 82 (en 2007) à 70 (en 2010) de jours, comme suite à l'augmentation du nombre de séances de 307 à 338 pour la période de référence 2007 - 2010.

Intervalle moyen entre l'enregistrement du chômeur et l'offre d'une mesure active (jours):

Mesures actives / période	2007	2008	2009	2010
Proposition d'un emploi approprié, y compris placement	35	32	24	20
Participation aux séminaires informatifs, instructifs organisés par l'Agence Nationale de l'Emploi	51	47	44	40
Participation au „Club du Travail”	82	77	72	70
Entraînement aux travaux publics	19	17	32	29
Formation professionnelle	57	54	56	55
Nombre moyen de jours	49	45	46	43

Source: Agence Nationale pour l'Emploi

En ce qui concerne l'intervalle moyen entre l'enregistrement du chômeur et son interaction avec le service de formation professionnelle, on peut observer une tendance relative constante pour la période de référence. La mesure respective peut être incluse dans le groupe de services d'intensité moyenne. Par conséquent, dès le début les chômeurs participent aux mesures actives destinées à l'intégration ou à la réintégration immédiate sur le marché du travail, et si cet objectif n'est pas atteint, on fait appel aux mesures d'intensité moyenne ou prononcée; d'ici les différents intervalles pour chaque mesure active dérivent.

Ce qui est positif c'est qu'au cours de la période de référence l'intervalle de temps entre l'enregistrement du chômeur et la proposition d'un emploi vacant, éventuellement avec la délivrance d'une attribution au travail: de 35 jours à 20 jours (en 2010), tout cela en dépit du fait qu'en 2007 le nombre de chômeurs enregistrés a augmenté de 1,7 fois; et le nombre d'emplois vacants enregistrés a diminué en 2010 de 0,6 fois par rapport à 2008 (voire tableau 10).

Dynamique des indicateurs

Indicateurs / période	2007	2008	2009	2010
Nombre total de chômeurs enregistrés	48 397	46 230	79 241	81 523
Nombre total d'emplois vacants enregistrés	37 979	52 264	27 474	30 247
Nombre de séances du „Club du Travail”	307	312	320	338

organisés				
Nombre total de chômeurs entraînés aux travaux publics	2 989	3 408	2 478	1 817

Source: Agence Nationale de l'Emploi

La somme totale des dépenses destinées à la politique de l'emploi du pourcent du PIB

Poids des dépenses destinées à la politique de l'emploi dans le PIB

An	PIB, mille lei	Dépenses totales pour les mesures passives et actives, mille lei	Poids des dépenses totales dans le PIB, %	Mesures passives mille lei	Poids des mesures passives dans le PIB, %	Mesures actives, mille lei	Poids des mesures actives dans le PIB, %
2007	53354000	36976,8	0,07	20832,7	0,04	16144,1	0,03
2008	62840000	38967,3	0,07	20499,9	0,04	18467,4	0,03
2009	60043000	61986,0	0,11	45139,5	0,08	16846,5	0,03
2010	71849000	83849,3	0,12	72807,5	0,10	11041,8	0,02

Source: Agence Nationale de l'Emploi

Paragraphe 2 - Travail librement entrepris

Législation:

1. Constitution de la République de Moldova, du 29 juillet 1994;
2. Code du Travail (Loi nr. 154-XV du 28 mars 2003);
3. Loi sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi n102-XV du 13 mars 2003;
4. Code contraventionnel (Loi nr. 218-XVI du 24 octobre 2008);
5. Code pénal (Loi nr. 985-XV du 18 avril 2002).

Le droit au travail à son libre choix

L'art. 43 al (1) de la Constitution de la République de Moldova, ainsi que l'art.6 du Code du Travail en vigueur, consacre de manière expresse le droit de toute personne au travail, la liberté de choisir un emploi ainsi que le droit à la protection contre le chômage.

La réalisation du droit au travail en tant que source d'existence est due tout d'abord à la mise en place d'un système de normes juridiques incluses dans les actes normatifs de différents niveaux qui prévoient les possibilités et les mécanismes de valorisation du droit cité. Par conséquent, d'une part l'article 44 de la Constitution et l'article 7 du Code du Travail interdisent le travail forcé et d'autre part l'article 47 du Code du Travail interdit le refus non-fondé d'embauche, ainsi que l'établissement, lors de l'embauche de certains avantages et limitations en fonction de sexe, race, ethnie, religion, domicile, option politique ou origine sociale.

Mesures de protection du droit au travail et à son libre choix

Pour assurer le respect des normes législatives en vigueur qui proclament le droit au travail et à son libre choix, l'Etat a institué un système de contrôle pertinent qui est réalisé par l'Inspection du Travail (à la base de la Loi nr. 140-XV du 10 mai 2001) et les syndicats (agissant en vertu de la Loi nr. 1129-XIV du 7 juillet 2000). En vertu de ces lois tant l'Inspection du Travail que les syndicats ont droit de déposer dans les instances judiciaires des demandes d'examen des causes qui découlent de la violation des droits susmentionnés – lors de l'embauche et lors du développement des rapports du travail.

En même temps, à la base de l'article 20 de la Constitution, toute personne qui se considère lésée en un droit donné peut avoir accès à la justice de manière indépendante, en demandant d'être rétablie dans le droit lésé.

Dans le cas où l'instance judiciaire constate que les droits du salarié n'ont pas été respectés, l'Etat a établi un système de sanctions contraventionnelles et pénales applicables en fonction du contenu du fait.

Par conséquent, l'article 55 du Code Contraventionnel (Loi 218-XVI du 24 octobre 2008) prévoit l'application des amendes de 40 à 180 unités conventionnelles¹ pour la *violation de la législation du travail*.

A son tour, *le Code pénal* (Loi nr. 985-XV du 18 avril 2002) prévoit l'apparition de la responsabilité pénale pour l'emploi du travail forcé. L'art. 168 stipule:

„Article 168. Travail forcé

La coercition d'une personne de prêter un travail contre sa volonté, la maintenance d'une personne en état de servitude pour payer une certaine dette, l'obtention du travail et des services suite à une tromperie, la coercition, la violence ou la menace de la violence

Sont punis de prison de jusqu'à 3 ans.”

1. En vue de créer des conditions pour l'exercice d'un travail libre entrepris le Ministère de l'Economie a élaboré le Programme d'Etat de soutien du développement de petites et moyennes entreprises pour les années 2009-2011.

2. En vertu du programme mentionné l'Organisation pour le développement du secteur des petites et moyennes entreprises a élaboré et a mis en œuvre le Programme national d'habilitation économique des jeunes (PNAET) et le Programme pour attirer les transferts „Pare 1+1”. Le grand objectif de PNAET est de développer l'esprit entrepreneurial des jeunes dans les zones rurales du pays, en offrant la formation et les crédits commerciaux remboursables avec une partie composante de donation aux personnes physique jeune de 18-30 ans.

L'objectif du Programme-pilote „Pare 1+1” est la mobilisation des ressources humaines et financières des personnes qui sont parties de manière bénévole à l'étranger pour exercer une activité lucrative, qui sont ci-après nommés travailleurs migrants, pour le développement économique durable de la République de Moldova.

3. Du moment du lancement du Programme-pilote „Pare 1+1” 13 cours de formation ont été organisés ou 235 personnes ont été instruites. On a enregistré 99 demandes de financement, dont on a accepté 67 de demandes. La somme totale des investissements planifiés à effectuer par les 67 bénéficiaires du Programme représente 31,72 mil. lei, y compris 16,49 mil. lei – les envois des fonds, 11,94 mil.lei financement non-remboursable accordé dans le cadre du programme Pare 1+1 et 3,3 mil. lei - d'autres moyens des bénéficiaires.

Dans le cadre du PNAET pendant les années 2008-2009 des crédits ont été accordés pour 230 affaires des jeunes. La somme des crédits a constitué environ 64 mil.lei, dont une donation a constitué environ 25 mil.lei.

Travail dans les pénitenciers

En vertu de la législation nationale en vigueur qui régit l'exécution de la peine de prison, le travail des condamnés ne constitue pas une obligation, mais un droit de ceux-ci.

¹ Unité conventionnelle d'amend est égale à 20 MDL.

L'entraînement des condamnés au travail est effectué à la base d'un accord écrit signé par eux (Section 46 du Statut d'Exécution de la Peine par les Condamnés p. 546).

Les condamnés, en fonction de leur qualité de procédure, du type de pénitencier et du régime de détention, sont entraînés au travail dans les pénitenciers ou hors ceux-ci, dans les ateliers et les secteurs auxiliaires, aux travaux de service des institutions pénitenciers, aux entreprises du système pénitentiaire, ainsi que chez les personnes physiques ou juridiques de tout type de propriété (art.12, chapitre IV de la Loi RM n 1036 du 17.12.1996 sur le système pénitencier).

Les actes normatifs de base qui régissent le travail des condamnés sont les suivants:

- Constitution de la République de Moldova du 29.07.1994 (art.43 droit au travail et à la protection du travail);
- Loi de la RM n 1036 du 17.12.1996 sur le système pénitentiaire (Chapitre IV l'emploi du travail des détenus des art.12-15);
- Code d'exécution de la RM n 443 du 24.12.2004 (Chapitre XXII, section 4, art.234-235)
- Statut de l'Exécution de la Peine par les Condamnés approuvé par la Décision du Gouvernement n 583 du 26.05.2006 (Section 46 Travail des détenus p.546- 558)
- Code du Travail de la RM n 154 du 28.03.2003

Le travail des condamnés est organisé et développé avec le respect des prévisions de la Loi de la sécurité et de la santé au travail n186-XVI du 10 juillet 2008, d'autres actes normatifs dans le domaine de la sécurité et la santé au travail (art.235 Code d'exécution).

Le travail des condamnés suite à la peine de prison est rémunéré en conformité avec la législation du travail. Le salaire mensuel des condamnés ne peut pas être inférieur au salaire minimum national, en prenant en considération les indexations et les augmentations établies (art.236 Code d'exécution, Section 48 du Statut de l'Exécution de la Peine par les Condamnés p.564-574).

Les condamnés qui sont entraînés aux travaux rémunérés d'au moins 6 mois ont droit à un congé non-rémunéré de 12 jours de calendrier (art.237 Code d'exécution, Section 50 du Statut d'Exécution de la Peine par les Condamnés p. 577-580).

Les condamnés entraînés aux travaux rémunérés qui ne violent pas le régime de détention et accomplissent bien les tâches de production peuvent se voir compensés 3 jours de la durée de leur peine avec 2 jours de travail, et les condamnés entraînés aux travaux souterrains ou aux travaux dans des conditions nocives ou pénibles, en vertu de la liste de travaux et professions approuvée par le Gouvernement - 3 jours de la durée de la peine avec un jour de travail (art.238 Code d'exécution, Section 49 du Statut d'Exécution de la Peine par les Condamnés p. 575-576). La modalité et la procédure de la compensation privilégiée de la durée de la peine par les jours de travail sont régies par l'Instruction sur la procédure de la compensation privilégiée des jours de travail du compte de la durée de la peine approuvée par l'Ordre du Ministère de la Justice n 298 du 08.08.2007, publiée dans le Monitorul Oficial de la République de Moldova nr. 127 - 130 du 17.08.2007.

Sauf le travail rémunéré les condamnés peuvent être entraînés aux travaux non-rémunérés d'une durée établie par l'art.234 du Code d'exécution et p. 548 de la Section 46 du Statut de l'Exécution de la Peine par les Condamnés.

L'exercice des travaux rémunérés ou non-rémunérés par les condamnés constitue la base pour l'application de l'article 91 du Code pénal de la République de Moldova et notamment la libération anticipée conditionnelle.

Les condamnés qui ont atteint l'âge de la retraite et les condamnés handicapés de catégorie I et II sont entraînés au travail à leur volonté (art.234 du Code d'exécution).

Le temps de travail et de repos des condamnés, la norme de travail, le respect des règles de protection, la sécurité et l'hygiène de travail sont établis en conformité avec la législation du travail (Section 46 du Statut d'Exécution de la Peine par les Condamnés p. 556).

Les personnes physiques et juridiques qui emploient le travail des condamnés sont obligés à transférer au pénitencier la somme de la rétribution du travail du condamné, ainsi qu'une somme équivalente à la cote de contribution des assurances sociales et de l'assurance médicale obligatoire. Les sommes équivalentes aux cotes respectives sont utilisées pour

améliorer les conditions de détention des condamnés, pour assurer les outillages médicaux et améliorer la base technico-matérielle du pénitencier (Section 46 du Statut de l'Exécution de la Peine par les Condamnés p. 553).

Ci-dessous on présente les données statistiques concernant l'emploi des condamnés dans les pénitenciers de la République de Moldova (période de référence 01.01.2007 – 01.07.2011)

Nr/o	Périodes	Condamnés employés	Pourcent de placement du total des condamnés aptes de travail (%)	Gain journalier moyen d'un condamné placé (lei)
1	2007	1737	34,2	27,72
2	2008	1607	35,1	33,95
3	2009	1134	29,2	41,11
4	2010	948	27,0	52,21
5	6 mois 2011	935	27,7	55,54

Service alternatif (civil)

Le service civil dans la République de Moldova est développé en conformité avec la Loi sur l'organisation du service civil (alternatif du 07.09.2007, publiée dans le Monitorul Oficial N 141-145. Le service civil (alternatif) est un service d'Etat, socialement utile et bénévole, représentant une alternative pour les citoyens de la République de Moldova qui à des raisons religieuses, pacifistes, étiques, morales, humanitaires ou d'autres raisons similaires, ne peuvent pas faire leur service militaire obligatoire. Le service constitue l'accomplissement par les citoyens de la République de Moldova de leur devoir civique devant la patrie par biais le travail. La Loi sur le service civil (alternatif) prévoit que les exécuteurs du service civil ont droit à la rémunération en proportion de 75% du revenu net, pour le travail prêté, et les employeurs sont obligés à transférer tous les mois dans le budget d'Etat 25% du salaire de l'exécuteur du service civil. Tous les ans le budget d'Etat accumule environ 5 mlns lei à partir le salaire des exécuteurs du service civil.

Le service civil est accompli dans les institutions publiques ou dans les sociétés commerciales qui développent une activité sur le territoire national, dans le domaine de l'assistance sociale et médicale, des constructions industrielles, municipales, des routes et de chemins de fer, de protection de l'environnement, dans les société agricoles, dans les entreprises de transformation de la production agricole, dans les services communaux, dans les formations spéciales du service civil (de recherche-sauvetage, de pompiers, de construction, etc.).

La durée du service civil est de 12 mois. Pour les personnes aux études supérieures la durée de ce service est de 6 mois.

Informations demandées par le CEDS

Raisons de discrimination

La législation nationale en vigueur ne définit pas de notions de discrimination sur le critère de l'âge et ne contient pas de normes qui offriraient des indices claires sur la manière de son interprétation. En même temps, en vertu des prévisions légales en vigueur celle-ci doit être comprise en tant que n'importe quelle différenciation, exception ou préférence (sauf celles prévues dans la loi) ayant comme conséquence la limitation de l'exercice des droits et des libertés fondamentales de la personne.

En ce qui concerne la discrimination indirecte, l'unique prévision pertinente vise la discrimination selon le critère de sexe et elle est contenue dans l'art. 2 de la Loi sur l'assurance de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes n 5-XVI du 9 février 2006. En conformité avec cette loi, la *discrimination indirecte selon le critère de sexe* est n'importe quelle action, règle, ou pratique identique pour les femmes et les hommes, mais avec un effet ou résultat inégal pour l'un des sexes, à l'exception des actions affirmatives.

En même temps, il faut mentionner que pour implémenter la Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 sur la mise en application du principe de l'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou origine ethnique, le Ministère de la Justice a élaboré un projet de loi sur la prévention et la lutte contre la discrimination, qui prévoit un grand nombre de critères, selon lesquels la discrimination est interdite. Parmi les critères prévus dans la loi on peut citer: race, couleur, nationalité, origine ethnique, langue, religion ou conviction religieuse, sexe, âge, état de santé, handicap, orientation sexuelle, opinion, appartenance politique, biens ou origine sociale. Le projet contient un article distinct qui régit les rapports juridiques dans le domaine de l'embauche et de l'activité de travail du point de vue de discrimination.

Le projet en cause a été déjà approuvé par le Gouvernement et transmis au Parlement pour être examiné, mais il a été retourné au Ministère de la Justice pour être finalisé. Ce fait est dû à l'existence des opinions absolument opposées au sein du Parlement, ainsi qu'à une large résonance sociale, liée notamment de l'introduction du critère "orientation sexuelle". Probablement après la redéfinition le projet sera à nouveau promu au Parlement.

Même si les critères de discrimination énumérés dans l'art. 47 du Code du Travail, qui interdit la discrimination lors de la conclusion du contrat individuel du travail, sont moins nombreux que ceux indiqués dans l'article 8, cela ne signifie pas que lors de l'embauche la discrimination selon certains critères, comme origine ethnique ou handicap, est permise. La norme de l'article 8 a un caractère général qui couvre tous les salariés liés de l'activité lucrative. En plus, les rapports entre l'employeur et le salarié, tant au moment de l'embauche que lors de développement des rapports de travail tombent sous l'incidence de l'art. 16 al. (2) de la Constitution, qui stipule que tous les citoyens de la République de Moldova sont égaux devant la loi et les autorités publiques, sans distinction de race, nationalité, origine ethnique, langue, religion, sexe, opinion, appartenance politique, biens ou origine sociale, ainsi que sous l'incidence de l'article 176 du Code Pénal, qui établit la responsabilité pour la violation des droits et des libertés des citoyens, garantis par la Constitution et par d'autres lois en fonction de sexe, race, couleur, langue, religion, opinions politiques ou d'autres opinions, origine nationale ou sociale, appartenance à une minorité nationale, biens, naissance ou toute autre situation.

Pourtant, un nouveau projet de loi de modification du Code du travail est en cours d'élaboration et qui a comme objectif la perfection des normes du Code en se basant sur la pratique d'application. Lors de sa définitivation on tiendra compte également des Commentaires du CEDS concernant les critères selon lesquels la discrimination lors de l'embauche est interdite.

Exigences professionnelles qui font exception de l'interdiction de la discrimination

La liste des conditions limitatives prévues de la Loi sur l'occupation de certaines fonctions est réduite pour le moment aux prévisions des actes normatifs suivants:

- Decision du Gouvernement sur l'approbation du Nomenclateur des industries, des professions et des travaux dans des conditions pénibles et nocives, proscrites aux femmes et des Normes de sollicitation maximales, admises pour les femmes lors de soulèvement et le transport manuel des poids, nr. 264 du 6 octobre 1993 (adoptée à la base de l'article 248 du Code du travail);
- Décision du Gouvernement nr. 562 du 7 septembre 1993 sur l'approbation du Nomenclateur des industries, des professions et des travaux dans des conditions pénibles et nocives proscrites aux personnes sous l'âge de 18 ans (adoptée à la base de l'art. 255 du Code du travail);
- Ordre du Ministère de la Santé nr. 132 du 17 juin 1996, approuvant la Liste des travaux pour l'exercice desquels les examens médicaux lors de l'engagement est obligatoire pour les travaux qui sont soumis aux actions des facteurs nocifs et défavorables. Certains actes normatifs qui régissent les domaines d'activités spécifiques prévoient également certaines limites d'âge pour l'embauche ou présence au service.

Selon l'article 19 de la Loi sur la police nr. 416-XII du 18 décembre 1990, seule les personnes qui ont atteint l'âge de 18ans peuvent être engagées. Les limites maximales d'âge pour le service des collaborateurs de la police sont les suivants:

- 1) de policier, soldat du service intérieur au capitaine du service intérieur – 45 ans;
- 2) de majeur de police, majeur du service intérieur au colonel de police, colonel du service de service intérieur – 50 ans;
- 3) général-majeur de police, général-majeur du service intérieur – 55 ans;
- 4) lieutenant-général de police, lieutenant-général du service intérieur, général-colonel de police, général-colonel du service intérieur – 60 ans.

Les prévisions similaires ont contenues également dans la Loi sur le statut des militaires nr. 162-XVI du 22 juillet 2005.

Plafonnement de la somme du préjudice en cas de discrimination

Dans le cas où la discrimination acquiert la forme du licenciement illégal, en vertu de l'article 90 du Code du Travail, l'employeur est obligé à réparer le préjudice causé qui inclue:

- a) paiement obligatoire d'un dédommagement pour toute la période d'absence forcée du travail dans un montant d'au minimum égal au salaire moyen du salarié pour cette période;
- b) compensation des frais supplémentaires liés de la contestation du transfert ou du licenciement (consultation des spécialistes, les frais judiciaires, etc.);
- c) compensation du préjudice moral causé au salarié.

Nous tenons à accentuer que selon les prévisions du Code le montant de dédommagement moral ; est déterminé par l'instance judiciaire en tenant compte d'appréciation donnée aux actions de l'employeur, mais il ne peut pas être inférieur au salaire moyen mensuel du salarié. Une limite maximale pour la réparation du préjudice morale causé au salarié par le licenciement illégale n'est pas établie.

Dans d'autres cas le préjudice matériel et moral causé par les actions discriminatoires est réparé à la base de l'art. 1398 du Code civil qui stipule que celui qui agit de manière illégale par rapport à l'autre est obligé à réparer le préjudice patrimonial et dans les cas prévus de loi également le préjudice moral causé par une action ou omission.

Dans le cas où une personne a été soumise à un préjudice moral (souffrances psychiques ou physiques) par les faits qui font attentat à ses droits personnels non-patrimoniaux, ainsi que dans d'autres cas prévus de la législation, l'instance judiciaire a le droit d'obliger la personne responsable à réparer le préjudice via un équivalent monétaire. Le préjudice moral est réparé indifféremment de l'existence et l'étendue du préjudice patrimonial.

La réparation du préjudice moral est faite également en cas de manque de culpabilité de l'auteur du fait illicite, dans le cas où le préjudice est causé par la condamnation illégale, l'entraînement illégal à la responsabilité pénale, l'application illégale de l'arrêt préventif ou de la déclaration écrite de ne pas quitter la localité, l'application illégale de l'arrêt, du travail non-rémunéré en faveur de la communauté en qualité de sanction administrative et dans d'autres cas prévus par la loi.

Le montant de la compensation n'est pas limité par la loi ni en cas de préjudice matériel, ni en cas de préjudice moral.

Lors des litiges relatifs à la légalité du transfert à un autre emploi ou au licenciement, la charge de preuve revient à l'employeur (art. 89 du Code du Travail). En général, la procédure civile est développée à la base du principe de contradictorialité, selon lequel chaque partie doit prouver les circonstances qu'ils invoquent en tant que motif de leurs revendications et objections.

Constataion du non-respect de l'interdiction de la discrimination

Dans le cas où le non-respect de l'interdiction de la discrimination lors de l'embauche ou dans le cadre des rapports du travail n'a pas d'élément d'infraction prévus dans l'article 176 du

Code pénal (violation de l'égalité en droits des citoyens accomplie par une personne détenant une fonction de responsabilité ou soldée avec des dommages de proportions considérables.), celle-ci est qualifiée selon l'article 55 du Code contraventionnel (violation de la législation du travail). Selon les prévisions du Code contraventionnel pour cette contreventions l'Inspection du Travail a la qualité de contestateur.

Citoyenneté – condition de l'embauche

La condition d'avoir la citoyenneté de la République de Moldova pour occuper une fonction est établie par la législation pour les catégories suivantes de salariés.

- Fonctionnaires publics;
- Collaborateurs de police;
- Collaborateurs du Service de la Frontière;
- Collaborateurs douaniers;
- Collaborateurs de la procureure;
- Juges;
- Collaborateurs des organes de la sécurité nationale;
- Collaborateurs du Centre de Lutte contre les Crimes Economiques et la Corruption;
- Membres de la Cour des Comptes;
- Membres du Conseil d'administration de la Banque Nationale.

Pour les députés locaux (collaborateurs de l'administration publique locale qui ne sont pas des fonctionnaires et ont occupés les fonctions comme suite aux élections locales) une telle condition n'est pas établie.

En même temps, il faut mentionner que cela n'empêche pas aux originaires des autres pays de la Charte d'occuper les fonctions susmentionnées en cas ou ils obtiennent la citoyenneté de la République de Moldova.

Travail forcée

L'article 7 du Code du travail interdit l'emploi du travail forcé (obligatoire) sous n'importe quelle forme, et notamment:

- a) en tant que moyen d'influence politique ou éducationnelle ou en qualité de punition pour avoir soutenu ou exprimé certaines opinions politiques ou convictions contraires au système politique, social ou économique existent;
- b) en tant que méthode de mobilisation et d'emploi de la main-d'œuvre dans des buts économiques;
- c) en tant que moyen de maintenir la discipline de travail;
- d) en tant que punition pour la participation à la grève;
- e) en tant que moyen de discrimination selon les critères d'appartenance sociale, nationale, religieuse ou raciale.

Les situations suivantes sont également qualifiées en tant que travail forcé:

- a) violation des termes établis pour le payement des salaires ou de son payement partiel;
- b) exigence de l'employeur par rapport au salarié d'exécuter ses obligations de travail dans des conditions de manque des systèmes de protection collective ou individuelle ou dans le cas ou l'exécution des travaux peut mettre en danger la vie et la santé du salarié.

Le même article établit les activités qui ne sont pas considérées comme travail forcé.

- a) le service militaire ou les activités développées au lieu de celui-ci par ceux qui, selon la loi, ne font pas leur service militaire obligatoire;
- b) le travail d'une personne condamnée prêté dans des conditions normales pendant la période de détention ou de libération anticipée;
- c) les prestations imposées dans la situation créée par les calamités ou par un autre danger, ainsi que celle qui font partie des obligations civiles normales établies par la loi.

Les prévisions de l'article sont complétées avec les prévisions de l'article 104 al. (2) du Code du Travail, qui investit l'employeur de droit d'entraîner les salariés au travail supplémentaire (le travail hors la durée normale du temps de travail) sans leur consentement, dans des cas suivants:

- a) pour effectuer des travaux nécessaires à la défense du pays, ainsi que pour prévenir une catastrophe industrielle ou pour éliminer les conséquences d'une catastrophe industrielle ou d'une calamité naturelle;
- b) pour effectuer des travaux nécessaires à l'élimination de certaines situations qui pourraient périlcliter le bon fonctionnement des services d'approvisionnement en eau et énergie électrique, de canalisation, poste, télécommunications et des moyens de transport en commun, des installations de distribution des carburants, des unités médico-sanitaires.

Travail des condamnés

En vertu de l'article 235 du Code d'exécution, les condamnés sont entraînés aux travaux rémunérés dans les pénitenciers, aux travaux de service des institutions pénitentiaires, aux entreprises du système pénitentiaire, ainsi que chez les personnes physiques ou juridiques indifféremment du type de forme et de type de propriété, à la base des contrats conclus avec ceux-ci par l'administration du pénitencier. La décision d'entraînement de la personne au travail est prise par le chef du pénitencier à la proposition de la commission du pénitencier.

Le travail des condamnés a lieu en respectant les prévisions de la législation de travail en vigueur concernant le temps de travail, ainsi que celles relatives à la sécurité et la santé au travail, mais il ne constitue pas un rapport de travail au sens du Code de travail.

En cas d'entraînement des condamnés au travail on tient compte également de leur état physique et psychique constaté par le médecin. Les examens médicaux des condamnés sont effectués dans des conditions de confidentialité au moment de réception au pénitencier et au cours d'exécution de la peine – à la demande et périodiquement, mais au moins une fois tous les 6 mois.

Les condamnés peuvent être entraînés également aux travaux non-rémunérés, qui représentent l'entretien et l'aménagement du pénitencier et du territoire, l'amélioration des conditions de vie et celles médico-sanitaires de détention. Régulièrement le condamné est entraîné au travail non-rémunéré hors les heures de travail, 2 heures par jour au maximum mais pas plus de 10 heures par semaine.

Le condamné qui a été entraîné aux travaux rémunérés d'au moins 6 mois ont droit à un congé non-rémunéré de 12 jours de calendrier. Pendant cette période il peut bénéficier de droit de se déplacer hors le pénitencier, s'il exécute la peine dans un pénitencier de type ouvert.

Le travail des condamnés à la peine de prison est rémunérée en conformité avec la législation du travail – leur salaire mensuel ne peut pas être inférieur que le salaire minimum national en prenant en considération les indexations et les augmentations établies. Pourtant le montant minimum du salaire est garanti aux condamnés seulement à condition de l'exécution des obligations (normes) de travail pendant les heures de programme établies par la législation ou par le contrat. Le montant minimal du salaire n'inclue pas les suppléments aux salaires, les primes ainsi que d'autres récompenses.

Le salaire du condamné est transféré sur son compte. Ensuite celui-ci peut expédier les moyens pécuniaires de son compte à sa/son conjoint, à un membre de famille proche ou à une autre personne. Les frais pour son entretien ne peuvent pas être retenus du salaire du condamné au cours de l'exécution de la peine, y compris pour l'alimentation, vêtements et assistance médicale, à l'exception des frais liés au traitement d'automutilation expresse.

Vie privée et travail

La préoccupation de l'Etat pour la protection de la vie privée de la personne est reflétée dans l'article 28 de la Constitution, qui stipule "L'Etat respecte et protège la vie intime, familiale et privée".

En examinant ce sujet du point de vue des rapports de travail on peut affirmer que la législation nationale du travail ne contient aucune norme de nature à faire attentat à la vie privée des salariés. Au contraire, les actes normatifs en vigueur régissent strictement tant le temps maximum que le salarié doit consacrer au travail que les droits de l'employeur et des autorités publiques compétentes, ce qui exclut toute immixtion dans la vie privée suite aux rapports de travail.

Dans ce contexte, il faut mentionner un chapitre du Code du Travail (Chapitre VI du Titre III) est dédiée à la protection des données personnelles du salarié. Selon les dispositions de ce chapitre, en vue d'assurer le respect des droits et des libertés de l'homme, lors de traitement et de transmission de données personnelles du salarié l'employeur a des obligations suivantes:

- ne pas communiquer à des tiers des données personnelles du salarié sans accord écrit de celui-ci, à l'exception des cas où cette chose est nécessaire pour prévenir un danger pour la vie et la santé du salarié, ainsi que des cas prévus de manière expresse par la loi;
- ne pas communiquer des données personnelles du salarié dans des buts commerciaux sans accord écrit de celui-ci;
- prévenir les personnes qui reçoivent les données personnelles du salarié sur le fait que ceux-ci peuvent être utilisés seulement dans des buts pour lesquels elles avaient été communiquées et de demander aux personnes en cause la confirmation écrite du respect de cette règle. Les personnes qui reçoivent les données personnelles du salarié sont obligées à respecter le régime de confidentialité, à l'exception des cas prévus par la loi;
- Permettre l'accès aux données personnelles du salarié seulement aux personnes mandatées dans ce sens qui à leur tour, ont droit à solliciter seulement des informations nécessaires à l'exercice des attributions concrètes;
- Ne pas solliciter des informations sur l'état de santé du salarié, à l'exception des données visant la capacité du salarié d'exécuter ses obligations de service;
- Transmettre aux représentants des salariés des données personnelles du salarié en respectant la procédure prévue dans le Code du Travail et de limiter cette information seulement aux informations qui sont nécessaires à l'exercice par les représentants respectifs de leur attributions;
- Traiter les données personnelles du salarié exclusivement dans le but d'accomplissement des prévisions de la législation en vigueur, d'octroi de l'assistance à l'embauche, de formation et de promotion au service, d'assurer la sécurité personnelle du salarié, de contrôle du volume et de la qualité du travail exécuté et d'assurance de l'intégrité des biens de l'entreprise;
- Prendre toutes les données personnelles qui doivent être prises du salarié ou de la source indiquée par celui-ci;
- Ne pas solliciter et ne pas traiter les données relatives aux convictions politiques et religieuses du salarié, ainsi qu'à la vie privée de celui-ci. Dans les cas prévus par loi, l'employeur peut demander et traiter les informations sur la vie privée du salarié seulement avec l'accord écrit de celui-ci;
- Offrir au salarié l'information complète sur ses données personnelles et le mode de leur traitement;

- Assurer au salarié l'accès libre et gratuit à ses données personnelles, y compris le droit à la copie de n'importe quel acte juridique qui contient ses données personnelles;
- Assurer l'accès du salarié à l'information au caractère médical qui le concerne, y compris par l'intermédiaire d'un travailleur médical;
- Exclure ou rectifier, à la demande du travailleur, les données personnelles de celui-ci introduites de manière incorrecte et/ou incomplète.

Travail à temps partiel

Conformément à l'art. 97 du Code du Travail, à la base de l'accord entre le salarié et l'employeur le jour ou la semaine de travail à temps partiel peuvent être fixées. L'activité dans des conditions de travail à temps partiel n'implique pas la limitation des droits du salarié relatifs au calcul de l'ancienneté, la durée du congé de repos et d'autres droits de travail. La retribution du travail dans ce cas est effectuée proportionnellement au temps travaillé ou en fonction du volume du travail accompli.

Restrictions imposées par la lutte contre le terrorisme

Les rapports juridiques liés à la lutte contre le terrorisme sont régis principalement par la Loi nr. 539-XV du 12 octobre 2001 sur la lutte contre le terrorisme et la Loi n 190-XVI du 26 juillet 2007 sur la prévention et la lutte contre le blanchissement de l'argent et le financement du terrorisme. Aucun de ces actes normatifs ne prévoit pas de restriction à l'embauche tenant compte des buts proposés.

Interdiction d'entraîner les femmes aux certains travaux.

Les autorités moldaves déposent toujours des efforts pour assurer dans la mesure du possible et des ressources disponibles, un niveau décent de la sécurité et de la santé au travail. La législation nationale pertinente, et notamment la Loi de la sécurité et la santé au travail 10 juillet 2008, ainsi qu'une série d'actes normatifs subordonnés à la loi, reconnaît que les mesures prioritaires de prévention et de diminution des risques professionnelles en rapport avec la compensation des dommages causés à la santé et prévoient un système ramifié de droits et obligations des employeurs, des salariés et des organes de l'administration publique concernant la réalisation de ses mesures tant au niveau de l'entreprise, qu'au niveau national.

Pourtant, il existe de nombreux emplois où les risques professionnels ne peuvent pas être éliminés complètement. Dans ce contexte, l'interdiction d'utiliser le travail des femmes aux travaux dans des conditions de travail pénibles et nocives, ainsi qu'aux travaux souterrains, a comme but la protection de la santé reproductive des femmes aux travaux ou l'élimination ou la réduction des facteurs de risque professionnel n'est pas possible grâce au niveau de développement technique ou d'autres facteurs objectifs. Tenant compte de ce fait, la norme de l'article 248 du Code du Travail ne peut pas être considérée en tant que discriminatoire – celle-ci tombe sous l'incidence de l'article 8 du Code, qui stipule que l'établissement d'une différenciation, d'une exception, d'une préférence ou des droits des salariés déterminée par les soins soutenus de l'état par rapport à une personne qui nécessite une protection sociale et juridique spéciale, ne constitue pas une discrimination. Car, la protection de la santé reproductive est citée parmi les sujets pour lesquels les instruments internationaux (notamment CEDAW) demandent aux états d'entreprendre des actions concrètes.

Emploi des femmes dans l'armée ou la police

Ni la Loi sur la police n 416-XII du 18 décembre 1990, ni la Loi sur le statut des militaires n 162-XVI du 22 juillet 2005, ne contiennent pas de normes qui limiteraient l'emploi des femmes dans ces structures. L'art. 7 al. (2) de la Loi sur le statut des militaires stipule même que les femmes incorporées dans le service militaire à la base d'un contrat sont égales en droits et obligations avec les hommes.

Paragraphe 3 – Service gratuits de placement

Les normes générales de l'article 43 al. (1) de la Constitution sont soutenu par les mesures concrètes prévues par la législation, ayant comme but l'assurance de l'accès au travail et à la protection contre le chômage. En conformité avec la Loi sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi (n 102-XV du 13 mars 2003), ces mesures sont réalisées par l'intermédiaire de l'Agence nationale de l'Emploi subordonnée au Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille. L'Agence tient l'évidence des citoyens qui s'y sont adressés pour être placés, elle offre assistance au choix d'un emploi appropriée, elle effectue le placement, accorde l'aide de chômage, l'allocation d'intégration et de réintégration professionnelle, organise l'orientation et la réintégration professionnelle, la qualification et le recyclage des chômeurs et d'autres personnes non-engagées.

Par conséquent, en vertu des prévisions de la Loi sus-mentionnée, les personnes non-engagées peuvent bénéficier d'une série de mesures actives destinées à stimuler le placement, l'orientation professionnelle de la population adulte et la formation professionnelle des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi.

Les mesures de stimulation de l'emploi sont suivantes:

- Information et consiliation professionnelle (octroi des informations relatives au marché du travail et l'évolution des professions, instruction par les méthodes et techniques de recherche d'un emploi, le développement de l'habileté et de la confiance en soi au moment de la prise de décision sur la propre carrière);

- Médiation du travail (mise automatique en correspondance des demandes d'offres d'emplois par l'intermédiaire des technologies informationnelles, la présélection des candidats selon les exigences des emplois, offerts en conformité avec la formation, les aptitudes, l'expérience et les intérêts de ceux-ci.

- Consultance et assistance pour commencer une activité ou pour initier une affaire;

- Organisation des foires des emplois, où les offertants et les sollicitants de la main-d'oeuvre ont la possibilité de négocier directement;

- Entraînement aux travaux publics rémunérés;

- Stimulation de la mobilité de la main-d'oeuvre (octroi d'une indemnité en montant égal au salaire moyen national pour l'an précédant aux personnes qui ont accepté un emploi proposé par l'Agence, se trouvant à une distance plus de 30 km de la localité où ils ont leur domicile);

- subvention des emplois (octroi au cours de 12 mois de calendrier d'un montant égal à un salaire minimal pour la rémunération supplémentaire du travail à chaque promu des institutions d'enseignement supérieur enregistré aux agences, dont les études ont été financés du budget d'Etat);

- octroi des facilités aux employeurs pour la création de nouveaux emplois (offre des crédits remboursables dans des conditions avantageuses), etc.

Parmi les mesures passives de protection sociale des chômeurs, promues par l'Agence Nationale de l'Emploi on peut citer:

- octroi de l'aide chômage et

- octroi des allocations pour l'intégration ou réintégration professionnelle.

Les chômeurs bénéficient d'aide de chômage qui correspond de manière cumulative aux conditions suivantes:

a) sont enregistrés à l'agence territoriale;

b) ont travaillé et ont un stage de cotisation dans le système des assurances sociales d'Etat d'au moins 6 mois pendant les derniers 24 mois de calendrier précédant la date d'enregistrement;

c) n'obtiennent pas de revenus imposables en conformité avec la loi.

L'aide de chômage constitue de 30% à 50% du salaire moyen national pour l'an précédent, en fonction des circonstances dans lesquelles la personne a terminé son activité de travail et il est payé de 6-12 mois, en fonction de la durée du stage de cotisation.

L'allocation d'intégration ou de réintégration professionnelles représente un montant mensuel fixe non-imposable, de 15% du salaire moyen national pour l'an précédent alloué du budget d'Etat au Fonds de chômage et il est accordé une seule fois pour une période d'au moins 9 mois de calendrier aux chômeurs qui se trouvent dans des circonstances suivantes:

- a) leur période d'invalidité de degré I ou II a expiré;
- b) leur période de soins de l'enfant de 1,5-6 ans a fini et au moment de naissance la personne n'était pas engagée;
- c) leur période de soins d'un membre de famille handicapé de degré I ou d'un enfant handicapé (sous l'âge de 16 ans) ou d'une personne âgée (75 ans et plus) a fini;
- d) ils n'ont pas pu s'engager après la retraite après la satisfaction du service militaire en terme, le service militaire en terme réduit ou du service alternatif;
- e) ils n'ont pas pu s'engager après la libération des lieux de détention ou des institutions de réhabilitation sociale;
- f) ils sont victimes de la traite des êtres humains avec un statut confirmé par les autorités compétentes et n'ont pas pu s'engager.

Les personnes qui seront licenciées comme suite à la réduction du personnel bénéficient des services de prélicencement, qui incluent:

- l'information sur les prévisions légales relatives à la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi et à l'octroi des services de placement et de formation professionnelle;
- le placement aux emplois vacants et l'instruction sur l'utilisation des modalités de recherche d'un emploi;
- la réorientation professionnelle dans le cadre de l'entreprise ou aux cours de courte durée;
- le sondage d'opinion des salariés et leur conciliation avec la participation de l'organe syndical, concernant les mesures de réduction du chômage.

Les services de prélicencement sont accordés, à la demande aux autres personnes soumis au risque de devenir chômeurs.

Les services prêtés par l'Agence Nationale de l'Emploi sont gratuits et également accessibles à toutes les personnes se trouvant à la recherche d'un emploi qui correspondent aux conditions établies par la loi.

Conformément à l'art. 10/1 de la Loi n 102, susmentionnée, sauf l'Agence Nationale de l'Emploi, les services gratuits de médiation du travail peuvent être prêtés également par les agences privées de placement. Celles-ci peuvent exercer l'activité de sélection et de placement de la main-d'œuvre dans le pays et/ou à l'étranger s'ils correspondent cumulativement aux conditions suivantes:

- a) elles disposent d'une licence pour le développement de l'activité de sélection et de placement de la main-d'œuvre dans le pays et/ou à l'étranger;
- b) elles disposent de locaux et des équipements techniques et technologiques nécessaires pour le bon développement de l'activité;
- c) elles ont créé une banque de données véridiques concernant les offres et les demandes d'emplois du pays et/ou à l'étranger, avec les conditions pour occuper ces emplois, les qualifications et les aptitudes des sollicitants se trouvant à l'évidence d'une agence privée;

d) elles ont conclu avec les employeurs juridiques et physiques du pays et/ou l'étranger des contrats contenant les offres v[^]ériques d'emplois.

Le Plan d'action de l'Agence nationale pour l'Emploi adopte hors la période de référence indiquant les modalités principales, les résultats d'implémentation, les termes de placement des solliciteurs des emplois.

En conformité avec les prévisions de la Loi n 102-XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi, des décisions du Conseil d'Administration de l'Agence Nationale de l'Emploi, tous les ans le Plan d'action de l'Agence nationale de l'Emploi pour la promotion des politiques sur le marché du travail est élaboré à la base des propositions présentées par ses structures territoriales.

Les plans annuels contiennent des actions de promotion des politiques de l'emploi et de la protection sociale en cas de chômage tout en établissant des indicateurs de performance et respectivement en coordination avec les moyens financiers approuvés pour chaque compartiment. Les plans annuels prévoient également des mesures d'adaptation de nouvelles pratiques tant nationales qu'internationales, y compris celles qui prévoient la collaboration avec les personnes se trouvant à la recherche d'un emploi, y compris les groupes vulnérables, les employeurs ainsi que d'autres acteurs importants sur le marché du travail.

Tous les trimestres, l'Agence Nationale de l'Emploi surveille la réalisation du Plan d'action, et notamment des indicateurs relatifs à l'enregistrement des chômeurs, leur placement, l'implication dans des mesures actives de placement, l'octroi de l'indemnité de chômage et de l'allocation d'intégration ou de réintégration professionnelle et le niveau de moyens financiers utilisés. Pour 2010 les indicateurs relatifs à l'octroi de l'indemnité de chômage et de l'allocation d'intégration ou de réintégration professionnelle ont dépassé les indicateurs planifiés, et l'indicateur de placement a été réalisé seulement à 79,6%, chose due à la crise financière qui a augmenté le nombre de chômeurs et des bénéficiaires des mesures passives.

Durant l'implémentation des plans annuels et la réalisation de nouvelles activités l'Agence nationale est soutenue par le Service Public Suedois de l'Emploi, l'Organisation Internationale du Travail, Organisation Internationale pour la Migration, d'autres organismes internationaux, et organisations non-gouvernementales.

Délai moyen d'occupation des emplois vacants

Dans ce cas aussi l'indicateur du délai moyen d'occupation des emplois vacants est influencé d'autres facteurs ou indicateurs. Tout d'abord, le délai d'occupation du lieu vacant dépend de la nature de l'offre et la demande pour ce lieu vacant sur le marché du travail. Par exemple les emplois non-qualifiés ont un délai moyen d'occupation de 0 - 5 jours (gardien, chargeur, entreteneur des locaux, lave-vaisselle, etc.), et pour les travaux de haute qualification ce délai peut atteindre 90-150 jours (par exemple, comptable-chef, consultant, juriste, économiste, etc.). En même temps un autre phénomène peut apparaître: il y a aussi des métiers qui ne nécessitent pas une qualification très haute mais qui ont un délai d'occupation très long: de 360 jours et plus (c'est le cas des lieux vacants pour les tailleurs, agents d'assurance, assistantes médicales). Cela est dû à la déséquilibre de l'offre et la demande pour ces métiers/professions sur le marché du travail, mais aussi aux conditions de travail offertes en comparaison avec la basse rémunération.

Délai moyen d'occupation des emplois vacants, jours

Période	2007	2008	2009	2010
Délai moyen d'occupation des emplois vacants, jours	35	33	41	45

Source: Agence Nationale de l'Emploi

Le résultat de coordination entre les services publics et les agences privées de placement

L'article 10/1 de la Loi n102-XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi contient des prévisions et des conditions relatives à l'activité des agences privées de placement du pays. Actuellement, il n'y a pas de mécanisme approprié de coordination et de contrôle de l'activité des agences privées de placement du pays.

En 2010 il y avait 14 agences privées de placement dans la République de Moldova qui collaboraient avec les agences territoriales de l'emploi et tous les trois mois elles présentaient une information statistique sur leur activité. Les agences privées de placement accordent des services de médiation de travail.

L'Agence Nationale de l'Emploi surveille l'activité des agences privées de l'emploi et collabore avec celles-ci pour faciliter le placement des chômeurs et respectivement pour réduire le chômage. Les agences privées de l'emploi participent aux diverses séminaires, foires des emplois vacants organisée par l'Agence nationale en mettant à la disposition des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi sa propre banque de donnée sur les postes vacants. Annuellement, au cours de la période de 2007 - 2010, l'Agence a soutenu la coopération avec 10-15 agences privées. Le résultat est reflété dans le Tableau ci-dessous:

Placement des citoyens par les agences privées de l'emploi

Indicateurs	2007	2008	2009	2010
Nombre de personnes enregistrées comme recherchant un emploi	5 936	2 381	2 166	4401
Nombre de personnes engagées	525	178	134	652
Nombre d'emploi vacant enregistrées	827	249	178	731
Nombre d'employeurs	313	170	137	124

Source: Agence Nationale de l'Emploi

Mesures préconisées pour augmenter le taux de participation à la formation professionnelle des chômeurs

Dans ce sens des modifications et complètement à la Loi n 102 - XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi ont été opérées en vue d'adapter les services accordés aux nécessités des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi qui sont entrés en vigueur le 1 juillet 2011. Comme suite, les chômeurs qui suivent des cours de formation et ne bénéficient pas d'aide-chômage ou d'allocation d'intégration ou de réintégration professionnelle bénéficient d'une bourse mensuelle non-imposable, pour la période de la formation de 10% du salaire moyen national pour l'an précédant la date d'attribution du paiement. En même temps l'Agence nationale s'est proposée de développer la formation professionnelle en fonction des nécessités des employeurs. Pour rendre plus importante la participation aux cours de formation professionnelle la médiatisation du service de formation professionnelle est effectuée par l'intermédiaire des diverses sources d'information: les postes d'autoinformation, le portail gouvernemental „Marché du travail dans la République de Moldova”, la page web de l'Agence Nationale, les panneaux, les pliants, les matériel informatifs, les séminaires avec les personnes se trouvant à la recherche d'un emploi et les employeurs, etc.

L'Agence Nationale a également comme objectif majeur l'intégration des personnes défavorisées sur le marché du travail qui est stipulé dans la législation en vigueur sur l'emploi et la protection sociale des personnes engagées. Par conséquent, en 2010 27 personnes handicapées aptes pour la prestation d'un travail et 20 victimes de la traite des êtres humains ont suivi un cours de formation professionnelle.

Pour rendre plus efficace le procès de placement des promus des institutions d'enseignement, les agences territoriales ont initié le développement d'une bonne pratique de conclure des contrats tripartites avec le placement ultérieur des promus.

Cause de la diminution du budget alloué à la formation professionnelle en 2006 en comparaison avec 2004 et l'information sur le budget alloué à la formation professionnelle.

La principale explication de la diminution du budget alloué à la formation professionnelle est l'insuffisance des moyens financiers.

En parlant du financement de la formation professionnelle on peut conclure ce qui suit: pour l'an 2010 pour la formation professionnelle (instruction, hébergement, navette et aller-retour) 7,4 mln lei ont été dépensés avec une réduction d'environ 30% en comparaison avec 2009. Et pour 2011 les sources financières allouées à la formation professionnelle sont à nouveau en diminution et représentent le montant de 7 mln. lei.

C'est pourquoi la sélection des personnes pour suivre un cours de formation professionnelle a été plus minutieuse ou l'on a tenu compte de leur placement ultérieur ou à la base d'un contrat triple conclu entre l'employeur, l'agence et le chomeur. En même temps le nombre de chomeurs enregistrés est en hausse d'une part et le nombre d'emplois vacants est presque constant ont généré un déséquilibre sur le marché du travail et une diminution des possibilités d'occupation d'un emploi par les promus des cours mentionnés. (Voire le tableau).

Nombre de promus d'un cours de formation professionnelle et placement après la fin des cours

Indicateurs	2009	2010	Trim I a. 2010	Trim I a. 2011
Personnes enregistrées à l'ANE, mille	79,2	81,5	29,6	26,4
Promus d'un cours de formation professionnelle, mille	4,5	2,4	0,9	0,8
Placées suite à la fin des cours de formation professionnelle, mille	3,0	1,7	0,4	0,3
Placées suite à la fin des cours, %	66,7	70,8	44,4	37,5
Emplois vacants, enregistrés, mille	27,5	30,2	5,5	7,2
Frais pour la formation professionnelle, mii lei	10164,3	7390,06	1039,1	1773,82

Source: Agence Nationale de l'Emploi

Le tableau ci-dessus démontre qu'en 2010 le pourcent de placement des promus d'un cours de formation professionnelle a augmenté en comparaison avec 2009 de 66,7 % à 70,8 %. Cette augmentation est due d'une part, à la diminution du nombre de personnes instruites en 2010, mais aussi à l'augmentation du nombre d'emplois vacants enregistrés par l'Agence.

Les frais planifiés pour la formation professionnelle des chomeurs pour un terme moyen en conformité avec le Cadre des Frais de Terme Moyen atteste une légère hausse en comparaison avec 2011 (7,4 mln) et constitue environ 11 mln tous les ans pendant la période 2012 - 2014 (tableau). Cette augmentation apparaît notamment au fond de l'introduction de la bourse accordée aux chomeurs qui seront instruits pendant la période mentionnée.

Calcul au projet du Budget pour 2012 et prognose pour 213, 2014

Frais	Projet 2012, mille lei	Prognose	
		2013, mille lei	2014, mille lei
Frais pour la formation professionnelle des chomeurs	10855,4	11293,0	11730,5

Source: Agence Nationale de l'Emploi

Paragraphe 4 – Formation professionnelle

Selon l'article 25 de la **Loi sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi**, pour augmenter la mobilité professionnelle et pour s'intégrer et se réintégrer sur le marché du travail, les chomeurs ont droit de suivre les cours gratuits de qualification, de réqualification et de recyclage, organisées par l'Agence nationale de l'Emploi pour une période maximum de 9 mois de calendrier. La formation professionnelle est réalisée à la base d'un contrat avec les institutions d'enseignement public ou privé légalement autorisées, en tenant compte des souhaits et les aptitudes des personnes non-engagées, ainsi que des souhaits actuels et de perspective sur le marché du travail.

L'accès à la formation professionnelle est accordé à partir l'âge de 16 ans, aux personnes enregistrées aux agences, qui ont ou n'ont pas de métier et ne peuvent être engagées faute d'emplois appropriées. De manière prioritaire les cours de formation professionnelle sont suivis par les promus des écoles-internat, par les enfants orphelins, les enfants des familles

monoparentales ainsi que les victimes de la violence en famille, les victimes de la traite des êtres humains, les personnes handicapées, les vétérans de toutes les catégories et les personnes libérées des lieux de détention ou des institutions de réhabilitation sociale.

Les chômeurs bénéficiaires d'aide-chômage ou d'allocation d'intégration ou de réintégration professionnelle qui suivent les cours de formation professionnelle bénéficient d'aide-chômage ou d'allocation pour l'intégration et la réintégration professionnelle en montant et pour la période établie antérieurement. Les chômeurs qui suivent des cours de formation professionnelle et ne bénéficient pas d'aide-chômage ou d'allocation d'intégration ou de réintégration professionnelle bénéficient d'une bourse mensuelle non-imposable, pour la période d'instruction, en montant de 10% du salaire moyen national pour l'an précédent la date de fixation du paiement.

Les personnes susmentionnées peuvent bénéficier des services de formation professionnelle gratuits une seule fois pour chaque cas de leur enregistrement en qualité de chômeurs.

Il faut mentionner que la formation professionnelle est accessible non seulement par l'intermédiaires de l'Agence Nationale de l'Emploi, par également par l'intermédiaire des entreprises, institutions et organisations, en concluant à la base des prévisions des articles 215 et 216 du Code du Travail, d'un contrat de qualification professionnelle continue ou d'un contrat d'apprentissage.

Le contrat de qualification professionnelle et le contrat de formation professionnelle continue sont conclus entre l'employeur et les salariés de l'entreprise qui souhaitent suivre un recyclage sur le plan professionnel et représentent des parties additionnelles au contrat individuel du travail. En ce qui concerne le contrat d'apprentissage, celui-ci est un contrat de droit civil et il peut être conclu entre l'employeur avec les personnes jeunes en dehors de l'entreprise, en vue de leur faire obtenir une qualification, une spécialité ou profession. Pendant la durée de validité de ces contrats les salariés et les apprentis sont soumis à la législation du travail.

Article 9 – Droit à l'orientation professionnelle

Orientation professionnelle dans le système éducatif

Dans la République de Moldova l'orientation professionnelle dans le système éducatif est régie par le Règlement sur l'orientation professionnelle et le soutien psychologique de la population relatif à la carrière approuvé par la Décision du Gouvernement n 450/29.04.2004.

Règlement sur l'orientation professionnelle et le soutien psychologique de la population relatifs à sa carrière a été élaborée en conformité avec les prévisions de la Loi de l'enseignement n 547 du 21 juillet 1995, de la Loi n 102-XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi, de la Décision du Parlement n253-XV du 19 juin 2003 sur l'approbation de la Conception sur l'orientation, la formation et l'instruction professionnelle des ressources humaines et régit le mode et les conditions d'organisation, de développement et de financement des activités d'orientation professionnelles et de soutien psychologiques de la population en matière de la carrière.

L'organisation et le contrôle du processus d'orientation professionnelle et de soutien psychologique est réalisée par le Ministère de l'Economie, le Ministère de l'Education, le Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille, l'Agence Nationale de l'Emploi en commun avec d'autres ministres et départements, avec les autorités de l'administration publique locale et les entreprises, en prenant en considération l'opinion des partenaires sociaux des ONGs. En même temps, l'orientation professionnelle dans le système éducatif, est réalisée de manière insuffisante. Comme suite, dans la République de Moldova il est nécessaire de créer un système d'orientation professionnelle raccordée aux nécessités du système éducatif et celui du marché du travail.

L'Agence Nationale de l'Emploi s'implique dans la mesure du possible à la réalisation de l'orientation professionnelle du système éducatif, en participant aux séminaires et trainings organisés aux écoles pour les élèves des classes terminales pour informer les jeunes promus des

écoles sur les demandes sur le marché du travail et la possibilité de passer au niveau suivants d'enseignement soit professionnel soit secondaire professionnel ou supérieur.

Orientation professionnelle sur le marché du travail

La formation professionnelle représente une continuité du processus éducatif qui dans la République de Moldova est assurée sous perspective des institutions d'enseignement aux différents niveaux: professionnel, secondaire professionnel, supérieur.

À présent, l'Agence Nationale réalise le service d'information et de consilience professionnelle, où les personnes adressées aux agences de l'emploi bénéficient des informations relatives à la demande et l'offre sur le marché du travail, les services prêtés par les agences, les prévisions de la législation sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi. On organise les trainings du „Club du Travail”, où les bénéficiaires sont instruits comment rédiger un CV, une lettre d'intention, comment se présenter devant un employeur et comment réaliser un interview avec l'employeur. Dans cet ordre d'idée le service d'information et de consilience professionnelle permet aux bénéficiaires à connaître et de comprendre dans une certaine mesure les professions/métiers sollicités sur le marché du travail, ainsi que le spécifique essentiel de chaque profession. De cette façon, le Service public de l'emploi de la République de Moldova réalise partiellement l'activité d'orientation professionnelle sur le marché du travail.

Mais actuellement, le nombre d'engagés de l'Agence Nationale est réduit, les postes de personnel de psychologues ont été réduits, par conséquent l'activité d'orientation professionnelle est réalisée insuffisamment par les spécialistes des agences de l'emploi.

Pour l'an 2010 les moyens financiers alloués à l'Agence Nationale pour la réalisation du service d'information et de consilience professionnelle ont constitué 32,4 mille lei, et pour 2011 ont été planifiés 32 mille lei.

Egalité de traitement des ressortissants des autres Pays Partie à la Charte.

Les prévisions de l'article 19 (1) de la Constitution de la RM „Les citoyens étrangers et les apatrides ont des mêmes droits et obligations que les citoyens de la République de Moldova, avec des exceptions établies par la loi”, de l'art. 34 (1) „Le droit de la personne d'avoir accès à toute information d'intérêt public ne peut pas être limité”, l'art.35 (1) „Le droit aux études est assuré par l'enseignement général est obligatoire, par l'enseignement lycéen et celui professionnel, par l'enseignement supérieur, ainsi que par d'autres formes d'instruction et de recyclage.

(2) L'Etat assure, dans des conditions de la loi, le droit de choisir la langue d'éducation et d'instruction des personnes.

(3) Les études de langue d'Etat sont assurées dans les institutions d'enseignement de tous les niveaux, ainsi que par les prévisions du Code du Travail qui en conformité avec le domaine d'application du présent code mentionné dans l'art. 3 la lettre b) ou sont mentionnés les salariés citoyens étrangers ou apatrides, placés à la base d'un contrat individuel de travail qui prévoit un travail pour l'employeur qui exerce son activité sur le territoire de la République de Moldova. Et conformément au Titre VIII „Formation professionnelle” stipule les droits de la personne se trouvant légalement sur le territoire de la République de Moldova, y compris les droits à la formation professionnelle.

La Loi n102-XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi a été complétée et modifiée, et parmi les bénéficiaires de la présente loi ont été introduits aussi „le citoyen étranger ou apatride, arrive dans la République de Moldova en migration de famille et qui a reçu un permis de séjour permanent ou provisoire”. Par conséquent, cette loi régit également et assure le droit aux services accordés par les agences de l'emploi, y compris les services de médiation de travail, d'information et de consilience professionnelle, de formation professionnelle etc. en conformité avec la législation en vigueur, en assurant de cette manière l'égalité de chances et exclue toute forme de discrimination en matière d'information et de formation professionnelle.

Le service d'information et de consiliation professionnelle est réalisé par l'intermédiaire des trainings et des séminaires d'instruction spéciale en matière des techniques d'autoévaluation et de recherche d'une filière d'instruction ou d'un emploi approprié. Au cours du training du Club de travail annuel 350 de séances d'information et de consiliation individuelle et en groupe.

Au cours des années 2007-2010, les spécialistes des agences de l'emploi ont accordés des services d'information et de consiliation professionnelle à environ 150 mille personnes, dont 56,4% femmes, 51,5% jeunes de l'âge de 16 à 29 ans.

Pour que les services offerts par les agences de l'emploi soient accessibles et connus à la population de la République de Moldova, l'Agence Nationale de l'Emploi utilise des possibilités de diffusion de l'information par les médias écrits, radio et TV; fait éditer annuellement des pliants, des boucliers qui sont repartis par l'intermédiaire des mairies; distribue des divers matériaux informatifs aux bénéficiaires directs des consultations pour être diffusés à la famille, aux amis, aux collègues.

Article 15 – Droit des personnes handicapées à l'autonomie, intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté.

Paragraphe 1 - Education

I. Politiques, cadre légal et normatif, cadre institutionnel pour les enfants avec des exigences éducatifs spéciales

1. Stratégie nationale „*Education pour tous*”, approuvée par la Décision du Gouvernement n410 du 04.04. 2003;
2. *Stratégie d'inclusion sociale des personnes handicapées (2010-2013)*, approuvée par la Loi n169 du 09.07.2010;
3. *Programme de développement de l'éducation inclusive dans la République de Moldova pour les années 2011-2020*, approuvée par la Décision n523 du 11.07. 2011;
4. *Stratégie consolidée de développement de l'enseignement pour les années 2011-2015*, approuvée par l'ordre du Ministère de l'Education n849 du 29.11. 2010.

Le projet de nouveau Code de l'Education, le Chapitre VI „*Education inclusive et l'enseignement pour les enfants et élèves avec des exigences éducatives spéciales*”, prévoit l'institution de l'unité du cadre didactique de support, de l'assistante personnel dans les institutions d'enseignement général.

La *Stratégie consolidée de développement de l'enseignement pour les années 2011 - 2015* et le *Plan consolidée d'actions pour le secteur de l'éducation* (Ordre du ministre de l'éducation n 849 du 29.11.2010), qui contient des aspects sur l'accès aux études et sur la qualité de l'éducation des enfants en difficulté, y compris des enfants avec des exigences éducatives spéciales.

Le projet de la Conception de l'Education inclusive a été élaboré et proposé pour l'approbation par le Gouvernement de la République de Moldova.

Pour promouvoir la réforme du système résidentiel des soins des enfants et le développement de l'éducation inclusive, la Disposition du ministre de l'éducation n 338, du 14.06.2010, a été institué le Conseil de Coordination, qui a des attributions suivantes:

- coordonner l'implémentation de la réforme du système résidentiel des soins des enfants en monitorisant l'implémentation du Plan-cadre de transformation du système résidentiel des soins de l'enfant et la promotion du cadre normatif;
- développer et promouvoir l'éducation inclusive par la révision et la déefinitivation du projet de Conception de l'éducation inclusive, en coordonnant l'élaboration et l'implémentation des modèles de l'éducation inclusive. En 2010 quatre séances du Conseil d'Administration de la

reformule du système résidentiel des soins de l'enfant et de développement de l'éducation inclusive ont été organisées. Pendant les séances ont été analysées et coordonnées de manière intersectorielle les problèmes qui visent l'implémentation de la réforme du système résidentiel des soins de l'enfant et de l'éducation inclusive suivants:

- a) Formation initiale dans le domaine de l'éducation inclusive;
- b) Rôle de la Consultation républicaine medico-psychopédagogique dans la réalisation de la réforme du système résidentiel des soins de l'enfant et de promotion de l'éducation inclusive;
- c) Délimitation des attributions au niveau central, de l'administration publique locale et de l'institution d'enseignement sur l'assurance des conditions d'inclusion des enfants désinstitutionnalisés ainsi que de scolarisation des enfants avec des exigences éducatives spéciales dans les institutions d'enseignement général;
- d) Contribution de la société civile à l'implémentation de la réforme du système résidentiel des soins de l'enfant et le développement de l'éducation inclusive pour l'an 2010 (Every Child, CCF Moldova, Speranța, Lumos, Keystone, Centre d'Education Inclusive, région Criuleni).

L'Ordre du Ministre de l'Education n 687 du 25 aout 2009 „Sur l'organisation du procès éducatif” a été émis en vue d'assurer les conditions d'inclusion des enfants désinstitutionnalisés de l'enseignement résidentiel, ainsi que de scolarisation des enfants avec des exigences éducatives spéciales dans les institutions d'enseignement général. En conformité avec les stipulation de l'Ordre, on a délimité les attributions au niveau central, territorial et institution d'enseignement sur l'assurance des conditions d'inclusion des enfants désinstitutionnalisés de l'enseignement résidentiel, ainsi que de scolarisation des enfants avec des exigences éducatives spéciales dans les institution d'enseignement general, en déterminant les attributions des directions générales régionale/municipales d'enseignement, jeunesse et sport, des commissions medico-psychopédagogiques, des institutions d'enseignement général, de l'Institut des Sciences de l'Education, du Ministère de l'Education dans l'implémentation des objectifs de l'éducation inclusive.

L'ordre du Ministre de l'éducation n 648 du 26.10.2010 prévoit l'organisation du pilotage du modèle d'éducation inclusive dans les institutions d'enseignement pré universitaire dans les régions Florești et Ialoveni, dans la période 2011-2014. Pendant le procès de pilotage, en coordination avec le Ministère des Finances, on élabore la formule de financement par élève, qui contiendra tant les couts afférents du procès éducatif proprement-dit que ceux destines à l'assurance de l'assistance psychopédagogique supplémentaire des élèves avec des exigences éducatives spéciales scolarises dans l'enseignement général.

L'Ordre du Ministre de l'éducation n 256 du 30.04.2010 a approuve le Règlement-Cadre sur l'organisation et le fonctionnement des institutions de type résidentiel. En conformite avec les clauses du Règlement, sauf les institutions résidentielles (y compris les écoles auxiliaires et spéciales) on peut créer, en commun accord avec les autorités publiques locale set en conformite de la législation en vigueur:

- Centres de jour;
- Services de conciliation, d'assistance et de soutien familial;
- Services de réhabilitation et de récupération;
- Services logopédiques interscolaires;
- Services des soins et d'assistance;
- Services d'intégration par l'ergothérapie;
- Services d'assistance psychopédagogique;

- Centres de Crise;
- Services de placement en régime d'urgence pour les enfants de la rue;
- Services d'orientation professionnelle et d'autres types de services qui satisfont les nécessités des familles avec les enfants en difficulté dans le cadre de la communauté et d'autres services qui ne contreviennent pas à la législation.

Dans le cadre de l'enseignement secondaire général les enfants avec les exigences éducatives spéciales sont placés, en conformité avec l'article 33 de la Loi d'enseignement, dans les écoles auxiliaires. **2500** élèves et dans les écoles pour les enfants avec déficiences physiques et sensorielles – **671** élèves sont placés dans les écoles auxiliaires pour les enfants avec un handicap mental. Si en 2007 les institutions pour les enfants avec exigences éducatives spéciales avaient **4441** élèves, à la fin d'année d'enseignement 2010-2011 c'était **3171** élèves. Le nombre d'enfants placés dans les institutions résidentielles, subordonnées au Ministère de l'Éducation a diminué avec **32,6%** en comparaison avec 2007. Pendant la période 2008-2009 **431** enfants des institutions de type résidentiel ont été réintégrés dans les familles biologiques/étendues, **106** enfants ont été placés dans les services alternatives.

II. Formation initiale dans le domaine de l'éducation inclusive

La formation initiale dans le domaine de l'éducation inclusive est réalisée dans le cadre des 8 institutions supérieures (universités): UPE "I. Creangă", UE Tiraspol, UE "B.P.Hasdeu" Cahul, U.E. "Al. Russo" de Bălți, UE Moldova, UE Comrat, UE Taraclia, USEFS et les **8 institutions** d'enseignement moyen de spécialité (*collèges pédagogiques de Chișinău, Cahul, Călărași, Bălți, Comrat, Orhei, Soroca, Lipcani*).

III. Consolidation des capacités des professionnels en matière

Le Ministère de l'Éducation, avec le support de l'UNICEF et des ONG-s LUMOS, Every Child, CCF Moldova, en 2010, ont consolidé les capacités des **1664** acteurs: directeurs, directeurs-adjoints des institutions d'enseignement pré universitaires, psychologues scolaires, dirigeants, assistants sociaux communautaires, pédagogues sociaux, maires entraînés dans l'implémentation du Plan-cadre de transformation du système résidentiel des soins de l'enfant et de l'éducation inclusive.

Dans des conditions actuelles pendant la promotion de la politique d'insertion planaire des personnes handicapées dans la société, la tendance de l'intégration des étudiants handicapés dans les institutions d'enseignement supérieur il faut s'axer sur les principes et les méthodes qui encourageraient les personnes respectives et permettraient de se sentir égales.

Actuellement, 13 jeunes handicapés locomoteurs sont immatriculés dans **6** institutions d'enseignement supérieur d'Etat: *Université d'Etat de Moldova; Université Technique de Moldova; Université Pédagogique d'Etat „Ion Creangă” de Chișinău; Université d'Etat de Comrat; Université d'Etat d'Éducation Physique et Sport; Académie des Etudes Economiques de Moldova.*

Pour assister les personnes en cause, les actions suivantes ont été entreprises:

- En conformité avec le *Règlement d'organisation et de développement de l'admission aux études supérieures de licence (cycle I) dans les institutions d'enseignement supérieur de la République de Moldova*, approuvé par l'Ordre du ministre de l'éducation n 454 du 03 juin 2011, p. 11, lit. b), c), on a établi le quota de **15%** du nombre total de lieux (pour chaque spécialité /domaine de formation professionnelle et forme d'enseignement) prévus dans le plan d'immatriculation avec le financement budgétaire, pour les enfants handicapés de degré I et II, ainsi que pour les enfants avec déficiences physiques et sensorielles.

- A la base du Règlement sur l'exemption du paiement de la taxe d'études des étudiants et des élèves des institutions d'enseignement supérieur et moyen de spécialité d'Etat immatriculés à la base d'un contrat, approuvée par la Décision du Gouvernement de la République de Moldova n 125 du 15 février 2001, p. 4, en tant qu'exception, l'exemption du paiement de la taxe des études est effectuée également pour les personnes avec la moyenne des notes obtenues à la session ordinaire du semestre d'études précédent d'au moins 8 (huit) points pour les profils socio-humaines et économie et au moins 7 (sept) points pour les autres profils, en cas des personnes handicapées qui font leurs études avec la fréquence réduite.
- Selon les actes normatifs en vigueur, les étudiants handicapés peuvent prétendre à toutes les catégories de bourses établies par la Décision du Gouvernement de la République de Moldova n 1009 du 01.09.06. „Sur les nouveaux montants des bourses, d'autres formes d'aide sociale pour les étudiants des institutions d'enseignement supérieur, les élèves des institutions d'enseignement moyen de spécialité, secondaire professionnel et les personnes qui étudient dans l'enseignement postuniversitaire”. *En conformité avec le p. 3.* de la Décision mentionnée, dans la limite du plafond établi, les étudiants/ les élèves admis aux études à la base d'un contrat le paiement de la taxe pour les études peuvent bénéficier de bourses d'études, alloués des moyens du budget d'Etat, de même que les étudiants/les élèves admis aux études aux lieux de financement budgétaire.

En même temps, on accorde également la bourse sociale aux étudiants et aux élèves, à la demande, en fonction de la situation matérielle du candidat.

Pour assurer les conditions d'études et de vie pour les étudiants et les élèves handicapés, le Ministère de l'Education a recommandé aux administrations des institutions d'enseignement d'entreprendre une série d'actions dans ce sens. Par conséquent, au niveau institutionnel:

- des programmes extra didactiques d'intégration des étudiants handicapés dans le milieu académique;
- les conditions pour faciliter l'accès des personnes handicapées dans les blocs d'études et d'autres locaux ont été créés pour l'orientation en espace;
- Pour les personnes à handicap locomoteur, dans 11 institutions d'enseignement supérieur les blocs d'études sont équipés (partiellement) avec rampes d'accès, les voies d'accès sont assurées dans les salles d'études placées à l'étage et disposent d'un ascenseur;
- Les étudiants handicapés sont hébergés gratuitement dans les foyers universitaires. Il faut mentionner, qu'en cas exceptionnels, l'institution peut disposer également sur l'hébergement de l'accompagnant de l'étudiant à handicap locomoteur (Université d'Etat de Moldova).

Paragraphe 2 - Placement

Pour assurer la protection sociale des chômeurs, les stimuler d'occuper un poste de travail et tenant compte des problèmes existants sur le marché du travail, des modifications et les compléments à la Loi n102-XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi ont été adoptées (Loi n 56 du 9 juin, 2011), qui sont entrées en vigueur à partir 1 juillet 2011 et prévoit l'enregistrement en tant que chômeurs des personnes handicapées à qui la conclusion du Conseil d'expertise médicale de vitalité a recommandé d'être engagées.

Mais cette prévision n'est pas appliquée dans la pratique parce que le mécanisme, méthodologie de détermination de la capacité de travail des personnes handicapées, les recommandations de réhabilitation professionnelle et de placement n'a pas été approuvées, etc.

En conformité avec les prévisions en vigueur de la Loi n 102-XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi les agences territoriales de l'emploi enregistrent et accordent des services de placement aux personnes handicapées de gr. III, aptes tant physiquement que psychiquement de prêter un travail.

Conformément aux données statistiques de l'Agence Nationale, représentée dans le tableau, le nombre de personnes handicapées enregistrées en tant que chômeurs n'est pas significatif. Le poids de cette catégorie de personnes dans le total de chômeurs enregistrés annuellement, varie et représente la situation suivante: 2007 - 0,92%, 2008 - 0,86%, 2009 - 0,9%, 2010 - 0,66% et durant 6 mois 2011 - 0,78%.

Dynamique de l'enregistrement aux agences de l'emploi et de placement des personnes handicapées.

Catégorie	2007		2008		2009		2010		2011, 6 mois	
	Ont appelés aux services	Placées								
Handicapées de gr. III enregistrées en tant que chômeurs, pers.	448	102	398	114	711	81	534	71	224	37
Dont femmes:	161	48	167	58	346	36	219	24	89	17
Handicapes de gr. I et II, pers.	170	*	187	*	191	*	125	*	98	*

- L'évidence statistique n'est pas tenue

Source: Agence Nationale de l'Emploi

La Stratégie d'inclusion sociale des personnes handicapées (2010-2013), approuvée par la Loi n169 du 9 juillet 2010 prévoit des objectifs et des mesures concrètes d'inclusion sociale des personnes handicapées, y compris d'intégration sur le marché du travail.

Avant l'implémentation du nouveau mécanisme d'appréciation de la capacité de travail, des recommandations de travail et placement dans le cadre des agences de l'emploi du personnel supplémentaire, les personnes handicapées de gr. I et II a qui le statut de chômeur a été attribué bénéficient gratuitement des services de médiation du travail et des services d'information et de conciliation professionnelle.

Actuellement, les personnes handicapées aptes de travail (gr.III) enregistrées aux agences territoriales de l'emploi bénéficient de toutes les mesures implémentées sur le marché du travail, respectivement si elles correspondent aux conditions législatives. Y compris, avec leur accord les personnes handicapées enregistrées en tant que chômeurs peuvent être entraînés aux travaux public en faveur de la communauté et peuvent bénéficier pour la période de l'entraînement a ces travaux d'une indemnité égale a 30 % du salaire moyen national pour l'an précédent, y compris les autorités publiques rémunèrent leur travail pendant cette période.

Accès des personnes handicapées aux mesures actives

Nr. crt	Indicateurs	2007	2008	2009	2010
1.	Services de médiation de travail Handicapées de gr. I et II, dont femmes	170 76	187 90	191 101	166 61
2.	Plans individuels de médiation de travail Handicapées aptes de travail	106	87	78	100
3.	Services d'information et de conciliation professionnelle Handicapées de gr.I, II et III	273	266	219	376
4.	Promus handicapées des cours de formation professionnelle	32	32	31	29

	Handicapées				
5.	Entraînes aux travaux publics	22	44	19	18
6.	Allocation d'intégration ou de réintégration professionnelle	103	57	50	55

Source: Agence Nationale de l'Emploi

Pour assurer la protection en cas de chômage des personnes handicapées non-assurées dans le système des assurances sociales d'Etat des modifications ont opérées a partir l'an 2006, conformément a l' art. 34 lit. A) de la Loi n102-XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et la protection sociale se trouvant a la recherche d'un emploi, les personnes handicapées pour lesquelles la période d'invalidité de gr. I et II bénéficient d'une allocation d'intégration ou de réintégration professionnelle égale a une somme mensuelle fixe non-imposable, de 15% du salaire moyen national pour l'an précédent, a la date d'établissement du paiement, pour une période maximale 9 mois de calendrier.

Les personnes de gr. I et II de handicap bénéficient gratuitement des services de médiation de travail, y compris celle électronique, d'information sur les services prêtés, d'information et de conciliation professionnelle, de placement des personnes handicapées.

Pa exemple, le 26 mai 2011, en partenariat avec d'autres organisations, institutions on a organise le Foire des Emplois pour les jeunes, ou ont participes l'Association „Motivație” de la République de Moldova et le Centre pour le soutien des Affaires pour les Aveugles, qui ont présenté au public leurs projets destinés aux personnes handicapées. Il ya avait aussi une tentative de sensibilisation des employeurs et des citoyens sur les personnes handicapées au chapitre de l'intégration sociale et professionnelle.

Dans le cadre du projet moldo-suédois „Octroi du Service public d'emploi de la République de Moldova” (2006 - 2008), l'Agence Nationale a bénéficié d'assistance méthodologique et pratique, d'échange d'expérience dans le travail avec les personnes vulnérables, y compris avec les personnes handicapées, tout en identifiant 3 agences d'emploi pilot, qui ensuite ont partage leur expérience accumulée avec toutes les agences de l'emploi.

Les mesures spéciales de l'emploi des personnes handicapées ne sont pas élaborées, mais le Plan d'actions pour l'implémentation de la Stratégie d'inclusion sociale des personnes handicapées (2010-2013), y compris l'élaboration de nouveaux mécanismes de stimulation des employeurs qui offrent des emplois pour les personnes handicapées, l'optimisation des normes de réservation des emplois pour les personnes handicapées et respectivement l'emploi du personnel supplémentaire dans l'Agences Nationale de l'Emploi et de ses structures territoriales, son instruction pour faire face aux exigences d'intégration des personnes handicapées au marche du travail en même temps avec l'implémentation de nouvelles reformes dans le domaine, etc.

Il faut mentionner que par la Loi n 166-XVIII du 09.07.2010, la République de Moldova a ratifié la Convention ONU sur les Droits des Personnes Handicapées, signée a New -York, le 30 mars 2007 qui régit les droits des personnes avec des besoins spéciaux et les obligations des états membres de promouvoir, protéger et assurer les droits de cette catégorie. Ce document fait promouvoir le système d'inclusion sociale des personnes handicapées et l'institution de nouveaux services pour cette catégorie de bénéficiaires.

Pour répondre a la question du Comité sur les actions entreprises pour passer de la définition médicale du handicap ver l'approche sociale, nous informons que le ministère a créé deux groupes de travail qui ont eu la mission d'élaborer une Feuille de parcours pour l'introduction d'une nouvelle métrologie/critères de détermination de l'handicap dans la République de Moldova et d'autres instruments de travail pour déterminer le degré de handicap.

Les groupes de travail ont été institue des experts nationaux engagées dans le projet financé par le Programme des Nations Unie pour le Développement Moldova et les spécialistes du Conseil Républicaine d'Expertise Médicale de la Vitalité (structure nationale qui détermine le degré de handicap pour les adultes) – le premier groupe a travaille sur l'élaboration et la definitivation de la Feuille de parcours. Le deuxième groupe composé des représentants de plusieurs ministères et des

autorités impliquées dans le procès de reformation du domaine, est responsable de la coordination et de la surveillance des activités et des actions entreprises par le premier groupe.

Au cours de l'année 2011 plusieurs séances ont été organisées ou l'on a discuté le projet de la Feuille de parcours pour introduire une nouvelle méthodologie/critères de détermination de l'handicap dans la République de Moldova, ce qui a comme objectif la reforme de l'approche du handicap sous aspect du modèle médical et passer a l'approche médico-sociale en conformité avec la Classification Internationale du Fonctionnement, de l'Handicap et de la Sante approuvée par l'Organisation Mondiale de la Sante.

Actuellement la Feuille de parcours et les mesures afférentes sont analysées par un expert international dans le domaine de la détermination de l'handicap qui doit se prononcer à ce sujet.

En ce qui concerne la statistique des personnes handicapées il faut mentionner que conformément à la situation au 01.01.2011, le nombre total des personnes handicapées dans la République de Moldova est de **179060** personnes, **dont les enfants - 15088**.

Pour ce qui est le nombre des enfants handicapés qui vivent dans des institutions, le ministère a deux institutions subordonnées: la Maison-internat pour les enfants avec déficiences mentales (filles), ville Hîncești et la Maison internat pour les enfants aux déficiences mentales (garçons), ville Orhei. **Il y a aussi des institutions résidentielles aux enfants subordonnées au Ministère de l'Education.**

Le nombre de personnes adultes handicapées institutionnalisées.

Le Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille a dans sa subordination 4 Internat psycho neurologiques, un Centre Républicain de réhabilitation des invalides, des vétérans du travail et de la guerre et un Asile Républicain pour les invalides et les pensionnaires avec la capacité totale de 2105 personnes.

En faisant référence sur les plans d'actions et des programmes de protection sociales des personnes handicapées pour la période de référence 01.01.2007-31.12.2010, il faut mentionner: 1 Programme national de réhabilitation et d'intégration sociale des personnes handicapées pour les années 2007-2009, approuvée par la Décision du Gouvernement n459 du 25.04.2007 et la Stratégie d'inclusion sociale des personnes handicapées pour les années 2010-2013, adoptée par la Loi n169- XVIII du 09.07.2010.

Le Programme national de réhabilitation et d'intégration sociales des personnes handicapées et le plan d'action ont prévu des actions suivantes dans le domaine – la prévention de l'handicap, la réhabilitation des personnes handicapées, le développement du réseau des services sociaux destinés à cette catégorie de personnes, l'éducation et l'accessibilité des personnes handicapées.

La stratégie d'inclusion sociale des personnes handicapées définit la reforme de la politique dans le domaine de l'invalidité et comprend les lignes directrices d'activités dans la sphère de l'harmonisation du système de protection sociale des personnes handicapées aux standards européens et les prévisions de la Convention de l'ONU. La Stratégie inclue également un plan d'actions qui prévoit des responsables de l'implémentation et les partenaires, les indicateurs de performance, les coûts et les termes d'implémentation. Dans ce sens, il faut mentionner que le plan le plan d'action prévoit l'élaboration et l'adoption de la loi sur l'inclusion sociale des personnes handicapées.

Conformément aux données de la Caisse Nationale des Assurances Sociales, à présent, le système informationnel d'évidence des contribuables dans le budget d'assurances sociale d'état comprend environ 34 mille de personnes handicapées, respectivement ces personnes sont engagées et payent les contributions dans le budget des assurances sociale.

En même temps, nous vous informons que les organisations non-gouvernementales ont 15 entreprises spécialisées qui ont comme engagées environ 500 personnes handicapées.

A présent dans la République de Moldova la loi de référence pour la protection des personnes handicapées est la Loi sur la protection sociale des invalides, n 821-XII du 24.12.1991. Cette Loi prévoit les droits des personnes handicapées et les mesures de protection sociale, l'accès des personnes handicapées à l'infrastructure sociale, au travail et à l'assistance sociale, mais les

mécanismes d'implémentation de cette loi sont insuffisants pour assurer les services sociaux et la protection sociale des personnes handicapées en conformité avec la Convention.

Par conséquent, pour harmoniser les actes normatifs sur la protection sociale des personnes handicapées de la République de Moldova aux prévisions internationales et celles de la Convention un projet de Loi sur l'inclusion sociale des personnes handicapées a été élaboré.

Le projet de Loi établit un cadre général de garanties et de services sociaux en conformité avec les standards européens et internationaux sur l'inclusion sociale des personnes handicapées. Le projet de loi est destiné au raccordement des réglementations sur la protection sociale, l'éducation, l'instruction et la formation professionnelle des personnes handicapées, l'intégration sur le marché du travail et l'inclusion sociale des personnes handicapées aux standards européens et internationaux en la matière. Le projet de loi offre également des notions essentielles dans le domaine et prévoit des mesures supplémentaires d'inclusion sur le marché du travail par l'intermédiaire des unités protégées autorisées, l'institution de nouveaux services sociaux (comme par exemple – assistant personnel) en vue d'assurer l'inclusion sociale de cette catégorie de personnes, etc.

Pour ce qui est la législation antidiscriminatoire nous vous informons que le projet de loi sur l'inclusion sociale des personnes handicapées prévoit que la discrimination selon le critère de handicap est interdite et sanctionnée en conformité avec la législation nationale.

En prenant en considération les choses susmentionnées il faut mentionner que l'activité du Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille est orientée vers l'identification des mesures effectives et de longue durée pour rendre plus efficient le système de protection sociale des personnes handicapées pour leur offrir le support nécessaire a été catégorie de personnes.

Article 18 – Droit d'exercer une activité lucrative sur le territoire d'une autre Partie

Paragraphe 3 - Emploi des étrangers

La Loi n 200 du 16 juillet 2010 sur le régime des étrangers dans la République de Moldova régit l'entrée, le séjour et la sortie des étrangers dans/du territoire de la République de Moldova, l'octroi et la prolongation du droit de séjour, leur repatriation, leur documentation, elle stipule des mesures de contrainte en cas de non-respect du régime de séjour et les mesures d'évidence de l'immigration, en conformité avec les engagements pris par la République de Moldova dans le cadre des traités internationaux auxquelles elle a adhéré.

La Loi n180-XVI du 10 juillet 2008 sur la migration du travail régit les activités de travail provisoire des travailleurs immigrants, les conditions d'octroi, de prolongation et de révocation du droit de séjour provisoire pour le but de travail, ainsi que les conditions de placement provisoire des citoyens de la République de Moldova a l'étranger.

Le droit a la sortie et a l'entrée dans la République de Moldova est garanti aux citoyens de la République de Moldova, aux citoyens étrangers et aux apatrides par la Loi n 269 -XIII du 09 novembre 1994 sur la sortie et l'entrée dans la République de Moldova qui établit les restrictions temporaires de ce droit, régit le mode de délivrance des actes de sortie et d'entrée et la solution des litiges concernant la délivrance de ces actes.

La Loi n 270-XVI du 18 décembre 2008 sur l'asile en régime de la République de Moldova établit le statut juridique des étrangers et des apatrides, des bénéficiaires d'une forme de protection dans la République de Moldova, ainsi que la procédure d'octroi, de cessation et d'annulation de la protection.

La Loi n 273-XIII du 09 novembre 1994 sur les actes d'identité du système national des passeports – prévoit la délivrance et l'établissement des actes d'identité, des passeports;

La Loi n 275-XIII du 10 novembre 1994 sur le statut juridique des citoyens étrangers et les apatrides dans la République de Moldova prévoit les droits et les obligations des citoyens

étrangers et des apatrides en conformité avec la législation en vigueur pour la période de séjour sur le territoire de la République de Moldova.

La Décision du Gouvernement de la République de Moldova n 1187 du 22.12.2010 sur l'implémentation du Guichet unique de documentation des étrangers prévoit la simplification du mécanisme de légalisation du séjour et de documentation des étrangers qui sollicitent l'octroi du droit de séjour sur le territoire de la République de Moldova, établit une procédure uniques de réception des demandes des solliciteurs par l'appel au Guichet unique de documentation des étrangers.

La Décision du Gouvernement de la République de Moldova n 331 du 05.05.2011 sur la délivrance des invitations établit le mode de délivrance des invitations des étrangers par l'autorité compétente.

La Décision du Gouvernement n 332 du 05.05.2011 sur l'approbation du montant minimum des moyens d'entretien pour les étrangers dans la République de Moldova prévoit et établit les montants minimaux d'entretien pour les étrangers en fonction de durée et du but de leur séjour sur le territoire de la République de Moldova.

Dans la République de Moldova, l'immigration dans le but de travail des citoyens étrangers et/ des apatrides est possible dans la situation ou l'occupation des lieux de travail vacants ne peut pas être assurée par les ressources humaines autochtones. La Loi sur la migration du travail établit de manière expresse la procédure, les documents nécessaires et le motif d'octroi, de prolongation ainsi que le refus et la révocation anticipée du droit au travail.

Pour simplifier la procédure de documentation des citoyens étrangers arrivés en migration de travail le permis de travail et le certificat d'immigrant ont été exclus.

L'Etat assure, en conformité avec la législation en vigueur, la protection des travailleurs immigrants sans distinction de race, nationalité, origine ethnique, langue, religion, sexe, opinion, appartenance politique, biens ou origine sociale. Les citoyens étrangers et les apatrides arrives pour travailler a la base des contrats individuels de travail peuvent être engages seulement a un seul employeur et peuvent occuper exclusivement des postes vacants, enregistrés par cet employeur a l'agence territoriale de l'emploi. Avant l'expiration de la validité du permis de séjour provisoire dans le but de travail, le citoyen étranger et/ou l'apatride peut demander l'octroi du droit de travail et du droit de séjour provisoire dans le but de travail en vue d'être place chez un autre employeur, dans les conditions générales.

Les citoyens étrangers et les apatrides développent les activités de travail sur le territoire de la République de Moldova, à la base d'un permis de séjour provisoire dans le but de travail.

L'octroi du droit de séjour provisoire dans le but de travail est effectuée conformément a l'article 32 de la Loi n200 du 16.07.2010 sur le régime des étrangers dans la République de Moldova. L'étranger doit s'adresser aux autorités compétentes pour les étrangers, au moins 30 jours de calendrier avant l'expiration du délai pour lequel le droit de séjour a été accordé, avec une demande dans ce sens en annexant les documents suivants en 2 exemplaires: le document original et en copie la base duquel le permis de passage de la frontière d'Etat, le certificat médical prouvant qu'il ne souffre pas de maladies qui peuvent mettre en danger la sante publique, prouvant le domicile, l'assurance médicale et la preuve des moyens d'existence, le casier juridique provenant du pays d'origine, les copies des documents de constitution de l'entreprise (certificat d'enregistrement, le relevé récent du Registre d'Etat des entreprises et des organisations, la licence, les statuts de l'entreprise), les actes confirmant l'activité de l'entreprise.

Pour simplifier la procédure de documentation des étrangers qui immigrent dans la République de Moldova dans le cadre du Bureau de migration et d'asile du Ministère de l'Intérieur, en conformité avec la Décision du Gouvernement de la République de Moldova n 1187 du 22.12.2010 sur l'implémentation du Guichet Unique de documentation des étrangers, un Guichet Unique de documentation des étrangers a été créé.

Une fois avec l'implémentation du Guichet Unique le procès de documentation des étrangers sur le territoire de la République de Moldova a été optimisé, spécialement pour les

travailleurs immigrants et les investisseurs étrangers arrivés pour les affaires, qui antérieurement étaient obligées à s'adresser à trois institutions différentes. Les dossiers pour l'octroi du droit de séjour dans le but de travail le même jour sont transmis par courrier spécial à l'Agence Nationale de l'Emploi du Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille pour examiner les actes et accorder le droit au travail. Les décisions de l'ANE sur l'octroi du droit de travail sont ensuite transmises par le même courrier à l'adresse du Bureau de Migration et d'Asile.

Conformément à l'art. 35 et 36 de la Loi n 200 du 16.07.2010 sur le régime des étrangers dans la République de Moldova le droit de séjour provisoire est accordée au travailleur immigrants a la base de la demande de l'employeur et de la décision de l'organe habilité dans le domaine du règlement de la migration du travail, dans les conditions prévues par la législation en vigueur, dans la limite du quota d'immigration pour le travail, établies par le Gouvernement. Le droit de séjour provisoire du travailleur immigrant peut être prolongé a la base de la demande de l'employeur et de la décision de l'organe habilité dans le domaine de réglementation de la migration de la main-d'œuvre si l'objectif du séjour correspond aux conditions pour lesquelles ce droit a été accordé. Conformément a l'article 72 de la Loi n 200 du 16.07.2010 sur le régime des étrangers dans la République de Moldova l'autorité compétente pour les étrangers délivre le permis de séjour provisoire a l'étranger a qui le droit de séjour provisoire a été accordé ou prolongé.

En fonction du motif de la demande le droit de séjour provisoire peut être accordé pour une période de jusqu'à 5 ans et dans les cas prévus par la loi, également pour une autre période.

En ce qui concerne l'octroi du droit de travail permanent, en vertu de l'al. (6) art.45 de la Loi mentionnée le droit de séjour permanent n'est pas accordée aux travailleurs immigrants.

Pendant la période 01.01.2007-31.12.2010 ont reçu des permis de séjour pour le but de travail 3534 étrangers, dont 2839 étrangers comme travailleurs immigrants et 695 étrangers – en tant que fondateurs et administrateurs. Du nombre total des étrangers qui ont reçus des permis de séjour pour le but de travail la majorité sont des ressortissants de la Turquie, Roumanie, Ukraine, Italie, Fédération Russe, Etats-Unis, Azerbaïdjan, Kazakhstan, Jordanie, Israël, Liban, Syrie, Bulgarie, Allemagne, Grande Bretagne, Biélorussie, Arménie etc.

Le droit au travail est accordé au citoyen étrangers/apatride par la décision concernant l'octroi du droit au travail émise par l'Agence de l'Emploi. Le droit de séjour provisoire pour le but de travail est accordé par la décision sur l'octroi du droit de séjour provisoire pour le but de travail émise par le Ministère de l'Intérieur.

Le droit au travail et le droit de séjour provisoire pour le but de travail n'est pas accordé aux mineurs et aux immigrants immatriculés dans les institutions d'enseignement de la République de Moldova pour la période des études. Le droit au travail et le droit de séjour provisoire pour le but de travail peuvent être prolongés si toutes les conditions initiales avaient été respectées. Le droit de travail et le droit de séjour provisoire pour le but de travail cessent leur validité du moment de l'adoption de la décision sur la révocation du droit de travail et, respectivement, du droit de séjour provisoire pour le but de travail ou suite a l'expiration de la validité ou a l'annulation du permis de séjour provisoire pour le but de travail.

Pour déposer les actes et émettre des décisions l'administrateur de l'entreprise/organisation/institution ou le représentant mandaté de celui-ci dépose au Ministère de l'Intérieur, en deux exemplaires, les actes prévus par la loi mentionnée pour l'octroi/la prolongation du droit au travail et du droit au séjour provisoire pour le but de travail, a son tour l'Agence Nationale de l'Emploi examine la demande concernant l'octroi/la prolongation du droit au travail et émet dans un délai de jusqu'à 30 jours la décision sur l'octroi/la prolongation/le refus du droit au travail et la transmet, de façon établie, au Ministère de l'Intérieur.

Le Ministère de l'Intérieur examine la demande sur l'octroi/la prolongation du droit de séjours provisoire dans le but de travail et a la base d'une décision sur l'octroi/a prolongation/le

refus du droit de travail, émet la décision d'octroi/prolongation/refus du droit de séjour provisoire dans le but de travail.

Le Ministère du Développement Informationnel, a la base de la décision sur l'octroi du droit de travail et de la décision sur l'octroi du droit de séjour provisoire dans le but de travail, fait délivrer le permis de séjour provisoire dans le but de travail de manière établie.

Le permis de séjour provisoire dans le but de travail est prolongé pour un autre terme a la base d'une décision sur la prolongation du droit de travail et de la décision sur la prolongation du droit de séjour provisoire dans le but de travail, si les conditions initiales de délivrance ont été respectées. Le Ministère de l'Intérieur informera mensuellement l'Agence Nationale de l'Emploi sur l'octroi/prolongation/annulation des permis de séjour provisoire dans le but de travail.

Pour engager les citoyens étrangers et les apatrides dans la République de Moldova, l'employeur est obligé à enregistrer l'offre de poste vacant a l'agence territoriale et de publier en presse une annonce sur ces postes vacants.

Si, dans un délai de 15 jours ouvrables, l'agence territoriale n'identifie pas des citoyens de la République de Moldova qui peuvent occuper les postes vacants déclarés par l'employeur, ce dernier fait appel a l'Agence Nationale de l'Emploi. Pour inviter les citoyens étrangers et les apatrides dans la République de Moldova pour les buts de l'emploi, l'employeur est obligé à obtenir l'avis favorable de l'Agence Nationale de l'Emploi.

L'Agence Nationale examine la demande de l'employeur et, dans un délai de maximum 30 jours de calendrier, émet la décision sur la délivrance ou le refus de l'avis favorable. En cas d'émission d'une décision de refus, l'Agence Nationale informe par écrit le sollicitant dans un délai de 5 jours ouvrables, tout en indiquant les motifs de refus. L'avis favorable sert comme base pour l'obtention du visa de séjour de longue durée dans la République de Moldova auprès les missions diplomatiques et les offices consulaires de la République de Moldova pour obtenir l'invitation pour les citoyens des pays qui obtiennent des visa a la base des invitations délivrées par le Ministère de l'Intérieur.

Avant l'arrivée du travailleur immigrant potentiel dans la République de Moldova, l'employeur l'informera sur les conditions de rémunération du travail, le régime de travail et de repos ainsi que sur l'hébergement.

Les décisions sur l'octroi du droit de travail et du droit de séjour provisoire dans le but de travail sont émises dans un délai de maximum 30 jours de calendrier de la date de l'enregistrement de la demande, pour une période de jusqu'à un an, avec la possibilité de prolongation pour un nouveau terme. L'octroi du droit de travail et droit de séjour provisoire dans le but de travail pour les travailleurs immigrants du domaine du sport est effectuée en conformité avec les conditions d'immigration dans le but de travail et d'octroi du droit de travail et du droit de séjour provisoire dans le but de travail pour les travailleurs immigrants, sans avis de l'Agence Nationale.

Pour prolonger le droit de travail et du droit de séjour provisoire dans le but de travail, l'employeur ou son représentant légal dépose, dans un délai d'au moins 30 jours de calendrier avant l'expiration du terme de validité du permis de séjour provisoire dans le but de travail.

L'employeur supportera les frais de transport du travailleur immigrant dans le pays d'origine en cas d'accident de travail ou décès.

L'article 13 de la Loi mentionnée stipule que les citoyens étrangers et les apatrides peuvent immigrer dans la République de Moldova dans le but de travail dans la limite du quota d'immigration dans le but de travail établi annuellement par le Gouvernement, la proposition du Ministère de l'Economie et du Commerce, en fonction des besoins de l'économie nationale.

Les travailleurs du domaine du sport, les administrateurs des entreprises qui ont fait des investissements de plus de 10000 USD, les travailleurs frontaliers et saisonniers reçoivent le droit de travail hors le quota d'immigration.

Le citoyen étranger/apatride ou le représentant de la personne juridique étrangère avec la fonction d'administrateur de l'entreprise qui a effectuée les investissements:

a) d'au moins 10 mille USD, mais qui ne dépassent pas 100 mille USD, reçoit le droit de travail et le droit de séjour provisoire dans le but de travail pour une durée de jusqu'à 2 ans, avec la possibilité de prolongation de celui-ci pour un nouveau terme;

- b) qui dépassent 100 mille USD, mais ne dépassent pas 250 mille USD, recoit le droit de travail et le droit de séjour provisoire dans le but de travail pour une durée de jusqu'à 3 ans, avec la possibilité de prolongation de celle-ci pour un nouveau terme;
- c) qui dépassent 250 mille USD, recoit le droit de travail et le droit de séjour provisoire dans le but de travail pour une durée de jusqu'à 5 ans, avec la possibilité de prolongation de celle-ci pour un nouveau terme, mais qui ne dépassera pas le terme de validité de l'acte national d'identité.

Exercice du travail/conséquences de la perte de l'emploi

En conformité avec les prévisions de l'article 12 de la Loi 180, (1) le droit de travail est révoquée dans les conditions ou:

- a) le contrat individuel de travail a été résilié a des motifs justifiables, en conformité avec la Code du Travail;
- b) la décision de réduction du délai de séjour provisoire dans le but de travail a été émise;
- c) suite aux vérifications effectuée et/ou des saisies reçues des autorités compétentes on a constate que le titulaire ne correspond plus aux conditions selon lesquelles le droit de travail lui a été accorde/prolonge;
- d) a la demande du titulaire.

(2) La décision de révocation du droit de travail est adoptée dans un délai de 15 jours ouvrables à partir la date de l'établissement du terme de révocation et est communiquée par écrit au titulaire et au Ministère de l'Intérieur dans 5 jours ouvrables, en indiquant le motif de révocation.

(3) La révocation du droit de travail sert en tant que base pour la réduction du délai de séjour et l'annulation du permis de séjour provisoire dans le but de travail.

La révocation du droit de séjour provisoire dans le but de travail est effectuée en conformité avec l'article 49 de la Loi 200, qui stipule que l'Autorité compétente pour les étrangers peut révoquer, par une décision motivée, le droit de séjour provisoire dans la République de Moldova si:

- a) suite aux vérifications effectuées par la structure spécialisée de l'autorité compétente pour les étrangers ou des saisies reçues de la part d'autres autorités habilitées, en vertu de la loi, on a constate que l'étranger ne correspond plus aux conditions de prolongation du droit de séjour ou il ne respecte plus l'objectif pour lequel ce droit lui avait été accordé;
- b) on a constaté que l'étranger a violé les réglementations douaniers ou les réglementations relatives a la frontière d'Etat.

En même temps, l'Autorité compétente pour les étrangers peut annuler, par une décision motivée, le droit de séjour dans la République de Moldova, accordé ou prolongé dans les conditions de la présente loi, si:

- a) on constate après la date d'octroi ou de prolongation du droit de séjour, l'étranger ne correspondait pas aux conditions prévues par la présente loi;
- b) on établit que certains des actes qui ont été a la base d'octroi du droit de séjour sont falsifiées (Art.48).

La décision sur l'annulation ou la révocation du droit de séjour est portée par écrit à la connaissance de l'étranger qui se trouve sur le territoire de la République de Moldova par l'autorité compétente pour les étrangers, dans un délai de 3 jours ouvrables a partir de son

émission. La décision peut être contestée dans l'instance de contentieux administratif. (Art. 50).

Pour les étrangers dont le droit de séjour a été annulé ou révoqué, à qui la prolongation du droit de séjour provisoire, l'autorité compétente pour les étrangers dispose de la possibilité de renvoi du territoire de la République de Moldova et elle applique l'interdiction de l'entrée dans la République de Moldova pour une période déterminée (Art. 51).

La décision de renvoi est un acte administratif de l'autorité compétente pour les étrangers par laquelle le séjour d'un étranger est déclaré en tant qu'illégal et qui oblige les étrangers indiqués dans l'article 51 de quitter le territoire de la République de Moldova au cours de 30 jours de calendrier – l'étranger à qui l'on a refusé la prolongation du droit de séjour ou dont ce droit a été annulé ou révoqué (Art.52 al.(1) lit.b) et au cours de 3 jours – l'étranger qui doit liquider un investissement (Art.52 alin.(1) lit. c).

Les termes de renvoi sont calculés à partir de la date où l'étranger a été notifié concernant la décision de renvoi (Art.53),

La décision de renvoi peut être attaquée dans l'instance judiciaire dans un délai de 5 jours ouvrables de la date de notification.

L'exercice des voies de recours n'a pas d'effet suspensif d'exécution de la décision de renvoi. Dans les cas bien justifiés et pour prévenir la production des dommages imminents, le réclamant peut demander à l'instance judiciaire de disposer de la suspension de l'exécution de la décision de renvoi jusqu'à la solution de l'action. L'instance judiciaire examinera de manière urgente la demande de suspension, la décision prononcée dans ce cas en tant qu'exécutoire de droit. (Art.54).

Paragraphe 4 – Emploi des citoyens de la République de Moldova à l'étranger

Le cadre législatif national dans le domaine de la migration contient des prévisions qui interdisent la discrimination selon la race, nationalité, ethnie, langue, religion, origine sociale, opinion, sexe, appartenance politique, biens ou tout autre critère ayant comme but la restriction ou l'élimination de la reconnaissance, de l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales ou des droits reconnus par la loi, dans le domaine politique, économique, social et culturel ou dans d'autres domaines de la vie publique. Dans ce contexte l'art.27 de la Constitution de la République de Moldova prévoit que „tout citoyen de la République de Moldova se voit assuré de droit d'établir son domicile ou résidence dans n'importe quelle localité du pays, de sortir, d'émigrer et de revenir dans le pays”.

En conformité avec les prévisions de la Loi n 180 sur la migration du travail les citoyens de la République de Moldova peuvent s'engager à l'étranger:

- a) De manière individuelle, à la base d'un contrat individuel de travail conclu avec l'employeur avant de sortir du pays;;
- b) Par l'intermédiaire des agences privées de placement, qui disposent d'une autorisation;
- c) En conformité avec les accords bilatéraux (art. 15 de la Loi n180).

Dans le cas où le citoyen de la République de Moldova est embauché de manière temporaire à l'étranger de manière individuelle, il a le droit, pour assurer sa protection, de correspondre aux conditions suivantes:

- a) obtenir un contrat individuel de travail;
- b) enregistrer le contrat individuel de travail à l'Agence Nationale de l'Emploi;

- c) enregistrer le contact individuel de travail et de payer a la Caisse Nationale des Assurances Sociales les contributions des assurances sociales;
- d) présenter a l'Agence Nationale de l'Emploi, de manière établie par le Gouvernement, le document de confirmation, émis par l'organe compétent de protection des enfants de la région/secteur de domicile des parents, concernant la prise a l'évidence des enfants mineurs qui restent dans le pays.

L'article 22 de la Loi citée prévoit les droit et les obligations du travailleur émigrant qui stipule que les citoyens de la République de Moldova, solliciteurs d'un emploi provisoire à l'étranger, bénéficiers des droits prévus dans la Constitution de la République de Moldova, la législation du travail et les traités internationaux auxquels la République de Moldova a adhéré al.(1).

Dans les conditions de la Loi 180, le travailleur émigrant a le droit a:

- a) d'avoir un emploi provisoire a l'étranger, en conformité avec la législation de la République de Moldova et de la législation du pays de destination;
- b) informer de manière adéquate sur la nature de l'emploi, la qualification demandée, les conditions de travail et d'hébergement (y compris le cout de vie), la salarisation, la sécurité sociale, le logement, le transfert des épargnes, ainsi que sur les retenues du salaire sous formes des impôts et d'autres paiements;
- c) défendre leurs droits et intérêts dans les instances judiciaires du pays de destination et d'être protégé par l'Etat par l'intermédiaire des missions diplomatiques et des offices consulaires de la République de Moldova;
- d) avoir accès a l'information sur les opportunités d'emploi dans la République de Moldova al.(2);

L'al. (3) stipule les obligations du travailleur qui prévoient le respect de la législation du pays de destination et du règlement interne de l'employeur, des clauses du contrat individuel de travail et la non-permission de dépasser le délai légal de séjour sur le territoire du pays de destination;

L'article 23 de la Loi 180 prévoit les restrictions d'émigration dans le but de travail pour les citoyens de la République de Moldova. Par conséquent, les citoyens ont des restrictions d'émigration dans les situations suivantes:

- a) a la base d'une décision de l'instance judiciaire sont soumis a la responsabilité pénale ou ils se trouvent sous une persécution pénale;
- b) a la base d'une décision de l'instance judiciaire, ont des obligations patrimoniales par rapport a l'Etat ou par rapport aux autres personnes physique et/ou juridiques;
- c) ils n'ont pas présenté le document de confirmation concernant la prise a l'évidence des enfants mineurs qui restent dans le pays, émis par l'organe compétent de protection des enfants de la région/secteur du domicile des parents;
- d) dans d'autres cas prévus par la législation.

Selon le cas, l'agence privée est obligée a annoncer le sollicitant d'un emploi a l'étranger concernant les restrictions prévues avant la négociation/conclusion du contrat individuel du travail al.(2).

La République de Moldova a ratifié la Convention n 181 de l'OIT sur les agences privées de l'emploi. La législation nationale a été ajustée à la Convention. La Loi sur la migration du travail 180-XVI du 10.07.2008 prévoit les conditions de délivrance de la licence pour l'activité de placement à l'étranger des citoyens de la République de Moldova.

En conformité avec les prévisions de la Loi citée et de la Loi n 451 du 30.07.2001 sur la réglementation de l'activité d'entrepreneur par biais l'octroi des licences, l'agence privée de

placement prête des services de médiation de travail a la base d'une licence pour une activité de placement a l'étranger des citoyens de la République de Moldova. La licence pour l'activité est délivrée par la Chambre des Licences dans les conditions suivantes:

- le sollicitant de licence doit disposer de local facilement accessible pour toutes les catégories de citoyens, meublée de manière appropriée et équipée des moyens de télécommunications;

- il a conclu avec les intermédiaires/employeurs, les personnes juridiques ou physiques autorisées par un organe compétent étranger, des contrats de collaboration qui stipulent des offres véridiques d'emplois et a coordonné avec ceux-ci le projet de contrat individuel de travail, rédigé en conformité avec la législation du pays de destination et de la législation de la République de Moldova,

- il a coordonné avec l'Agence Nationale de l'Emploi le contrat de collaboration avec l'intermédiaire/employeur étranger et le projet de contrat individuel de travail,

- il dispose de personnel qualifié, avec le domicile permanent sur le territoire de la République de Moldova.

- il dispose d'une banque de données véridiques sur les offres et les sollicitations des emplois a l'étranger, les conditions de leur occupation, le niveau de qualification des candidats qui doivent être sélectionnés pour l'embauche (art.17 de la Loi n 180, art. 8 de la Loi n 451).

La Loi sur la migration de travail n 180 du 10.07.2008 stipule que les étrangers ou les citoyens de la République de Moldova ne peuvent pas fonctionner dans le domaine de placement s'ils ont des antécédents pénaux ouverts ou non-annulé de manière établie par la loi.

La cessation de la licence pour l'activité de placement à l'étranger des citoyens de la République de Moldova est faite dans le cas ou le titulaire:

- fonctionne a la base d'une licence ou un autre document qui confirme le droit de l'intermédiaire/employeur étranger a la médiation ou au placement des citoyens étrangers, dont la validité a expiré;

- au cours de 6 mois d'activité n'a pas enregistré des contrats individuel de travail auprès l'Agence Nationale de l'Emploi, a l'exception de a situation ou l'on constate que l'agence privée n'a pas conclu des contrats;

- ne présenté pas à temps à l'Agence Nationale de l'Emploi les rapports sous forme établie

- ne met pas a la disposition des citoyens qui sollicitent le placement des informations véridiques et authentiques concernant la possibilité d'embauche, sur les conditions du contrat individuel de travail, sur les conditions de travail et de rémunération, sur les conditions climatiques et de vie dans le pays de destination;

- ne répare pas des préjudices causes au sollicitant de l'emploi en violant la procédure de médiation de l'emploi.

La Chambre des Licences émet la décision de retrait de la licence pour l'activité de placement de a l'étranger des citoyens de la République de Moldova dans le cas ou:

- l'instance judiciaire a établi que le titulaire de licence a été impliqué dans la traites des êtres humaines;

- le titulaire de licence prête des services de sélection et de placement a l'étranger a la base d'une licence ou du contrat de collaboration avec un autre intermédiaire/employeur étranger qui n'est pas indiqué dans la licence;

- le titulaire de licence organise le placement sans contrats de collaboration avec un intermédiaire/employeur du pays de destination;

- le titulaire de licence prête des services de placement a l'étranger sans conclure des contrats individuels de travail entre les travailleurs émigrants set l'employeur du pays de destination;

- le titulaire de licence fait, directement ou indirectement, une fausse publicité des emplois a l'étranger;

- le titulaire de licence offre des services de médiation de travail a une autre adresse que celle indiquée dans la licence.

Le titulaire de la licence retraite a le droit de solliciter la délivrance d'une nouvelle licence pour l'activité de placement à l'étranger des citoyens de la République de Moldova seulement après l'expiration du délai de 3 ans de la date de retraite.

La Chambre des Licences présente à l'Agence Nationale de l'Emploi dans un délai de 5 jours ouvrables l'information sur les licences réaccordées, celles cessées provisoirement et celles retraitées (art.19 de la Loi n180).

Les autorités compétentes de surveillance et contrôle d'Etat de l'activité des agences privées de placement sont l'Agence nationale de l'Emploi, la Chambre des Licences, l'Inspection du Travail, le Ministère de l'Intérieur (art.24 de la Loi n 180).

En vue de gérer de manière efficace les flux de migration il est nécessaire de négocier et conclure les accords de collaboration en matière. Jusqu'à présent la République de Moldova a conclu des accords bilatéraux avec la République Ukraine, la République Belarus, la République Azerbaïdjan et la République Italienne. Récemment, on a signé l'accord de collaboration dans le domaine de migration de travail entre le Ministère du travail, de la protection Sociale et de la famille et le Service Fédéral de Migration de la Fédération de Russie (2011);

En même temps, on a eu des négociations sur le projet d'Accord entre le Gouvernement de Moldova et le Gouvernement de la Fédération de Russie sur la collaboration dans le domaine de la migration e travail et de l'activité provisoire de travail des travailleurs migrants sur le territoire de la République de Moldova et de la Fédération de Russie.

La mise en œuvre de ces accords va intensifier et consolider la coopération dans le domaine de la migration de travail, va contribuer à la solution des problèmes relatifs à la gestion de la migration de travail, l'évidence des travailleurs migrants, l'échange d'expérience et l'échange mutuel des actes normatifs dans le domaine de la migration de travail.

Les derniers 2 ans on atteste l'impulsion des relations de cooperation entre la République de Moldova et certains états de l'Union Européenne, y compris par la participation a la mise en œuvre commune de certains projets dans le cadre du Partenariat de Mobilité. Deux d'entre eux ont comme objectif la promotion du caractère légal de la migration dans le contexte du respect des droits et des libertés des migrants, notamment, le projet la *Consolidation des capacités de la Moldova de gestion* du marche du travail et de retour de immigrants dans le cadre du Partenariat de Mobilité avec l'UE – soutenu par 15 états-membre de l'UE et mis en œuvre par l'Agence Suédoise de l'Emploi et le Projet mise en œuvre par l'Organisation Internationale de Migration „Soutien de la mise en œuvre de la composition de migration et de développement du partenariat de Mobilité RM-UE” / est financé par la Commission Européenne.

En même temps l'un des objectifs prioritaires des projets est la réalisation de certaines activités incluses dans le *Plan d'Actions sur la stimulation du retour des travailleurs migrants moldaves qui travaillent a l'étrangers* (approuvée par la Décision du Gouvernement nr. 1133 du 09.10.2008), par exemple, l'information sur les opportunités d'activité dans la République de Moldova, la consolidation des liaisons avec les citoyens de la République de Moldova a l'étranger, l'octroi des services spéciaux des migrants retournes, la création des conditions favorables pour la réintégration des personnes retournées, etc.

Pour accorder l'assistance méthodologique et informationnelle aux employeurs et aux étrangers l'Agence Nationale a place sur son site (www.anofm.md) la Loi sur la migration de travail en trois langues, les procédures d'immigration et d'émigration, les modèles des lettres et des actes nécessaires pour l'octroi et la prolongation du droit au travail, les procédures d'immigration et d'émigration.

Article 20 – Droit a l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination en fonction de sexe.

Législation:

1. Constitution de la République de Moldova, du 29 juillet 1994;
2. Code du Travail (Loi nr. 154-XV du 28 mars 2003);

3. Loi sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi n 102-XV du 13 mars 2003;
4. Loi sur l'assurance de l'égalité de chances entre les femmes et les hommes, n 5-XVI du 9 février 2006;
5. Loi sur la fonction publique et le statut du fonctionnaire n 158-XVI du 4 juillet 2008;
6. Loi de la salarisation n 847-XV du 14 février 2002.
7. Code contraventionnel (Loi n 218-XVI du 24 octobre 2008);
8. Code pénal (Loi n 985-XV d 18 avril 2002).

En tant que membre de l'Organisation des Nations Unies et de l'Organisation Internationale du travail, la République de Moldova fait promouvoir une politiques nationale réfractaire a la discrimination, tant en matière de l'emploi que celui des rapports de travail proprement dits.

Après avoir obtenu l'indépendance la République de Moldova a ratifié plusieurs traites internationaux concernant l'égalité des droits des personnes, y compris dans les domaines susmentionnés. Sauf la Charte Sociale Européenne on peut citer:

- Convention concernant l'élimination de toutes les formes de discrimination par rapport aux femmes, du 1979 (ratifiée par la Décision du Parlement n 87-XIII du 28.04.1994);
- Convention de l'OIT sur la discrimination en matière de l'emploi et l'exercice de la profession, du 1958 (ratifiée par la Décision du Parlement n 593-XIII du 26.09.1995);
- Convention de l'OIT sur l'égalité de rémunération de la main/d'oeuvre masculine et celle féminine, du 1951 (ratifié par la Décision du Parlement n 610-XIV du 01.10.1999).

En suivant les prévisions des traités internationaux énumérés, les actes normatifs nationaux adoptés proclament ultérieurement la non-discrimination en tant que principe de base dans toutes les sphères de la vie sociale.

Par conséquent, la Constitution de la République de Moldova stipule dans l'article 16, al. (2) que tous les citoyens de la République de Moldova sont égaux devant la loi et les autorités publiques sans distinction de race, nationalité, origine ethnique, langue, religion, sexe, opinion, appartenance politique, biens ou origine sociale.

A son tour, le Code du Travail, dans l'article 5, établit que les principes de base de la réglementation des rapports de travail et d'autres rapports liés directement à ceux-ci:

- liberté du travail, y compris le droit au travail librement choisi et accepté, le droit du salarié de disposer de ses capacités de travail, le droit de choisir la profession et l'occupation;
- interdiction du travail forcé (obligatoire) et de la discrimination dans le rapport du travail;
- assurance du droit de chaque salarié dans les conditions équitables de travail, y compris aux conditions de travail qui correspondent aux exigences de la protection et l'hygiène de travail, et du droit au repos, y compris à la réglementation du temps de travail, à l'octroi du congé annuel de repos, des poses de repos, des jours de repos et des jours fériés;
- égalité des droits et des possibilités des salariés;
- assurance de l'égalité des salariés, sans aucune discrimination, à la promotion, en prenant en considération la productivité de travail, la qualification et l'ancienneté de travail de spécialité, ainsi qu'à la formation professionnelle et recyclage.

L'Art. 8 du Code établit de manière expresse que toute discrimination, directe ou indirecte, du salarié selon les critères de sexe, âge, race, couleur de peau, ethnique, religion, option politique, origine sociale, domicile, handicap, infection avec HIV/SIDA, appartenance ou activité syndicale, ainsi que d'autres critères qui ne sont pas liés à ses qualités professionnelles, est interdite.

L'article 47 du Code interdit le refus non-motivé d'engagement, ainsi que toute limitation en droits, directe ou indirecte ou l'établissement de certains avantages, directs ou

indirects, lors de la conclusion du contrat individuel de travail en fonction de sexe, race, etnie, religion, domicile, option politiques ou origine sociale.

En meme temps, le Code contient une série de normes préférentielles applicables seulement aux certaines catégories de salariés, notamment: mineurs, handicapés, femmes, personnes aux obligations familiales, etc. Tenant compte du fait que dans l'acception de l'Etat ce sont des personnes qui nécessitent une protection sociale et juridique spéciale, dans le sens du Code, l'application des normes préférentielles ne constituent pas une discrimination. Egalement, en vertu de l'art. 8, al. (2) du Code, l'établissement de certaines différenciations, exceptions, préférences ou droits des salariés qui sont déterminées par les exigences spécifiques d'un travail, établies par la législaton en vigueur, ne constitue pas une discrimination.

Dans ce contexte il faut mentionner également les normes prohibitives concues à prévenir un éventuel comportement abusiv par rapport aux femmes suite à leurs obligations familiales. Cette catégorie comprend:

- Interdiction du refus d'engagement ou réduction du montant du salaire pour les motifs de grossesse ou d'existence des enfants sous l'age de 6 ans;
- Interdiction du licenciement des femmes enceintes et des salariés qui ont ou soignent des enfants sous l'age de 6 ans, avec certaines exceptions (voire ci-dessous);
- Interdiction d'établir la période d'essai aux femmes enceintes, etc.

Pour protéger les femmes ainsi que les personnes aux obligations familiales lors de l'engagement une norme spéciale a été instituée. Par conséquent, selon l'article 247 du Code de Travail, le refus d'engagement pour les motifs de grossesse ou d'existence des enfants sous l'age de 6 ans est interdit. Le refus de l'engagement d'une femme enceinte ou d'une personne avec un enfant sous l'age de 6 ans pour d'autres raisons, doit etre motivé, et l'employeur doit informer par écrit la personne en cause au cours de 5 jours de calendrier à partir la date d'enregistrement de la demande d'engagement. Le refus d'engagement peut etre attaqué dans une instance judiciaire.

Le principe de non/discrimination selon les critères de race, nationalité, origine ethnique, langue, religion, sexe, opinion, appartenance politique, biens, origine sociale est également mis à la base de l'application des prévisions de la Loi sur l'emploi et la protection sociale des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi n 102-XV du 13 mars 2003. Ce principe est fixé dans l'art. 8 de la Loi, ce principe vise tant les mesures passives sur le marché du travail qui supposent le paiement de certaines indemnités pécuniaires pour les périodes limitées, que celles actives (adressées aux personnes se trouvant à la recherche d'un emploi et aux employeurs), qui comprennent des mesures de stimulation de l'emploi, l'orientation professionnelle et la formation professionnelle des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi, ainsi que les services de médiation lors de l'engagement, pretés par les structures de l'Agence Nationale du Travail.

La meme chose concerne les opportunités de formation professionnelle accesssibles à la base des articles 215 et 216 du Code du Travail (voire l'information pour l'article 1 par. 4). Comme nous l'avons mentionné au-dessus, pour la durée de la valabilité du contrat de qualification professionnelle, du contrat de formation professionnelle continue et du contrat d'apprentissage, les salariés et les apprentis qui les ont conclus sont soumis à la législation du travail, y compris le principe d'égalité en droits de tous les salariés, établit par l'article 5 et 8 du Code du Travail.

Les facilités en cas de licenciement sont également accordées dans la mesure égale aux femmes et hommes, sans aucune discrimination.

En ce qui concerne la salarisation, l'article 10 du Code du Travail établit en tant qu'obligation de base de l'employeur l'assurance d'un paiement égal pour un travail de valeur égale. A son tour, l'article 128 du Code stipule qu'au moment de l'établissement et de paiement du salaire il n'est pas admise aucune discrimination selon les critères de sexe, age, handicap, origine sociale, situation familiale, appartenance à une ethnie, race ou nationalité, opinions politiques ou convictions religieuses, appartenance ou activité syndicale. Les prévisions

similaires sont aussi incluses dans l'article 27 de la Loi de la salarisation n 847-XV du 14 février 2002.

Les droits salariaux de femmes et des personnes aux obligations familiales sont protégés par une norme spéciale – art. 247 du Code du Travail – qui interdit de manière expresse la réduction du montant du salaire pour les motifs de grossesse ou d'existence des enfants sous l'âge de 6 ans.

Tenant compte des données dont on dispose les hommes et les femmes se trouvant dans des situations comparables sont payés de manière également pour l'exercice des mêmes fonctions. En même temps, en conformité avec les données statistiques, le salaire moyen national des femmes est inférieur au salaire des hommes. Cette disproportion est due au fait que les hommes occupent traditionnellement des fonctions plus supérieures et mieux payés et prédominent dans les secteurs de l'économie où les salaires sont plus hauts, et les femmes constituent la majorité dans le secteur sociale, où le niveau de salaires est plus bas.

En dépit du fait que le taux de chômage selon la méthodologie du BIT parmi les hommes est plus haut que celui des femmes, les femmes se confrontent avec plus de difficultés sur le marché du travail que les hommes, liées également au spécifique de sexe. Le poids des femmes parmi les personnes inactives est un peu plus grand que celui des hommes, en constituant 55,4%, causée dans la majorité de cas du fait que la majorité de femmes sont parties travailler à l'étranger.

Taux de chômage BIT

	2007	2008	2009	2010
Hommes	6,3	4,6	7,8	9,1
Urbain	8,4	6,1	9,6	11,7
Rural	4,5	3,2	6,3	6,7
Femmes	3,9	3,4	4,9	5,7
Urbain	5,4	4,9	6,3	7,5
Rural	2,6	2,1	3,6	4,1

Sources: Bureau National de Statistique de la République de Moldova

En ce qui concerne la différence du salaire en pourcents entre les femmes et les hommes nous présentons la dynamique du salaire moyen total au mois de septembre pour les années 2007-2010 dans les différents secteurs de l'économie nationale (y compris des hommes et femmes) est annexée.

Les données statistiques reflétées dans le tableau démontrent qu'au cours des années 2007-2010 le salaire moyen des femmes a haussé, mais dans certains secteurs de l'économie nationale il est inférieur à celui des hommes, et dans d'autres il est plus haut.

En analysant le salaire moyen mensuel de certains secteurs de l'économie on peut constater que le poids du salaire moyen des femmes par rapports à celui des hommes en 2010 par rapport à 2007 est en décroissance dans certains d'entre eux, (agriculture, économie de la chasse et silviculture – de 84,3% à 82,5%, pêche – de 127,2% à 100,1%, commerce en gros et en détailles; réparation des véhicules, motocycles, des appareils domestiques et personnelles – de 81,3% à 76,7 %, transports et communications – de 89,3% à 88,8%, transaction immobilières – de 94,2 à 85,1%, enseignement – de 82,0% à 79,6%, autres activités de services collectifs et personnels – de 74,5 à 74,3%).

En même temps le poids du salaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes en 2010 par rapport à 2007 en total et dans la majorité de secteurs accroît (total - de 72,6% à 76,1%, industrie – de 72,1% à 74,4%, constructions – de 80,2% à 80,3%, hotels et restaurants –

de 71,5% à 74,2%, activités financières de 75,6% à 60,1%, administration publique – de 78,7% à 80,2%, santé et assistance sociale de 73,4% à 80,6%, activités récréatives, culturelles et sportives – de 72,2% à 73,9%).

La politique salariale en 2010 s'est concentrée sur la fortification du cadre législatif et normatif en matière en vue d'améliorer et libérer le système de salarisation des engagées de l'économie nationale destinée à assurer un croissement continue de salaires de tous les engagés, y compris des salaires des femmes.

Suite aux négociations avec les partenaires sociaux une Convention collective (niveau national) sur le montant minim garanti du salaire dans le secteur reel a été signée. En vue d'implémenter les prévisions de la Convention, la Décision du Gouvernement n 165 du 9 mars 2010 a établi le montant garantit du salaire dans le secteur réel au niveau de 1100 lei tous les mois, ou de 22% plus que le montant précédent (900 lei par moi), et pour le personnel de base dans les entreprises de l'agriculture et sylviculture le montant de 90% du montant nominale a été négocié et établi au niveau minimal de 990 lei par mois.

Le salaire moyen d'un engagé du secteur réel en 2010 a constitué 3210,9 lei, en augmentant de 2,2 fois par rapport à 2005 (1318,7 lei), et dans le secteur budgétaire il a constitué 2552,5 lei, en augmentant de 2,6 fois par rapport à 2005 (992,4 lei).

Pendant la période de référence plusieurs mesures ont été entreprises pour la perfection des conditions de salarisation pour certaines catégories de personnel du secteur bugétaire.

L'une d'elles est l'amélioration de la salarisation des cadres didactiques dans toutes les formes d'enseignement et la mise en marche d'un nouveau mécanisme de salarisation des cadres didactiques, à la base des salaires mensuels de fonction.

Par conséquent, en 2010 les salariés du secteur de l'enseignement – secteur ou les femmes occupent une position dominante (76,3%) du nombre d'engagés par rapport à 54,3% dans l'ensemble de l'économie, ont bénéficié d'une hausse des salaires moyens (+10,7%) par rapport à 2009, et par rapport a 2005 (+75,5%). Le salaire moyen des cadres didactiques (3142,8 lei) en 2010 a dépassé le salaire moyen national avec 5,0% (2993,2 lei).

Dans le contexte du présent rapport il faut également mentionner la Loi sur l'assurance de l'égalité de chances entre les femmes et les hommes, adoptée le 9 février 2006, dont les prévisions stipulent l'implication des femmes avec tous les droits dans tous les domaines de la vie sociale. Sauf le fait que la loi définit les notions rélevantes au domaine de réglementation („discrimination selon le critère de sexe”, „harcèlement sexuel”, „actions affirmatives”, etc.) et interdit de manière expresse la discrimination selon les critères de sexe, la Loi en cause institue une série de normes spéciales destinées à assurer l'égalité de chances dans le domaine de l'emploi et des rapports de travail proprements dits.

L'art. 9 de la Loi susmentionnée proclame l'accès et le traitement égal des femmes et des hommes au placement.

L'article 10 détermine les obligations de l'employeur vis-à-vis de la nécessité d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, parmi lesquelles:

- appliquer les memes critères d'évaluation de la qualité de travail, de sanctionnement et de licenciement;
- assurer une rémunération égale pour les travaux de valeur égale;
- entreprendre des mesures de prévention de l'harcèlement sexuel des femmes et des hommes aux lieux de travail, ainsi que de la persécution pour le dépôt devant un organe compétent d'une plainte accusant la discrimination;
- assurer des conditions égales pour les femmes et les hommes pour combiner les obligations de service avec celles familiales;
- introduire dans le règlement d'organisation et de fonctionnement une unité de dispositions pour l'interdiction de la discriminaion selon le critère de sexe;
- démontrer le manque d'intention de discrimination directe ou indirecte par rapport à la personne qui se considère discriminée.

L'article 11 offre une liste d'éventuelles actions de l'employeur qui doivent être qualifiées en tant que discriminatoires en rapport avec les personnes d'un certain sexe:

- placement de annonces d'emplois contenant des exigences et des critères qui supposent des priorités pour l'un des sexes, à l'exception des cas quand grâce à la nature ou des conditions d'exercice du travail, les particularités de sexe sont déterminantes;
- refus non-motivé de placement des personnes d'un certain sexe;
- établissement pour les engagés, en fonction de sexe, un programme de travail plus favorable, sauf les cas stipulés dans la législation;
- refus non-motivé d'admettre, dans le cadre du programme de recyclage professionnel, une personne selon le critère de sexe, de modifier ou résilier le contrat de travail ou engager selon le même motif;
- application selon le critère de sexe des conditions différentes de rémunération pour les travaux de valeur égale;
- distribution différenciée, selon le critère de sexe, des tâches de travail ayant comme suite l'attribution d'un statut moins favorable;
- création d'empêchement ou des conditions adverses à la personne qui a déposé devant un organe compétent une plainte contre la discrimination selon le critère de sexe;
- sollicitation non-motivée de l'information sur l'état civil du candidat.

Selon la même Loi, la personne qui se voit discriminée par le fait qu'elle a été engagée, a été promue ou a accordé à une autre personne des facilités selon le critère de sexe ou qu'elle a commis d'autres actions discriminatoires, a le droit de solliciter la présentation écrite de la motivation de cette décision. L'employeur est obligé à donner une réponse à la personne qui se considère discriminée au cours de 30 jours à partir de la date de dépôt de la demande. Contrairement, la personne a le droit d'initier une action en justice.

Pour le cas où l'instance judiciaire constate que le principe de non-discrimination a été violé, il existe un système de sanctions contrevenantes et pénales applicables en fonction du contenu du fait. L'employeur ou d'autres personnes coupables des actions discriminatoires peuvent être soumis à la responsabilité à la base de l'article 176 du Code pénal, qui prévoit des sanctions pour la violation de l'égalité de droit des citoyens:

„Article 176. Violation de l'égalité des droits des citoyens

La violation des droits et des libertés des citoyens, garantie par la Constitution et par d'autres lois, en fonction de sexe, race, couleur, langue, religion, opinion publique ou d'autres opinions, origine nationale ou sociale, appartenance à une minorité nationale, biens, naissance ou toute autre situation:

- a) produite par une personne avec une fonction de responsabilité;
- b) soldée avec les dommages de proportions considérables,

est punie d'une amende de 300 à 600 unités conventionnelles ou d'un travail non-rémunéré en faveur de la communauté de 150 à 240 heures, ou de prison de jusqu'à 3 ans, dans tous les cas avec (ou sans) privation de droit d'occuper certaines fonctions au cours de 2-5 ans."

Dans le cas où la discrimination prend forme de harcèlement sexuel, celle-ci sera punie en conformité avec l'article 173 du Code pénal:

„Article 173. Harcèlement sexuel

L'harcèlement sexuel, c'est-à-dire la manifestation d'un comportement physique, verbal ou nonverbal, qui lèse la dignité de la personne ou crée une atmosphère désagréable, hostile, dégradante, humiliante ou insultante ayant comme but de déterminer une personne aux rapports

sexuels ou aux autres actions de caractère sexuel non-souhaitées, produites par une menace, contrainte ou chantage,

Est puni d'une amende en montant de 300 à 500 unités conventionnelles ou d'un travail non-rémunéré en faveur de la communauté de 140 à 240 heures, ou de prison de jusqu'à 3 ans."

Dans le cas où le compartiment discriminatoire n'unie pas les éléments prévus par l'article 173 et 176 du Code pénal, celui-ci sera sanctionné conformément à l'article 55 du Code Contrevenionnel, qui prévoit l'application des amendes de 40 à 180 d'unités conventionnelles pour la violation de la législation du travail. L'organe habilité de droit de constater la production de la contrevenion est l'Inspection du Travail.

Dans le contexte de révision de la législation dans la perspective d'éliminer la discrimination à la base de sexe on tient à remarquer l'adoption, le 9 juillet 2010, de la Loi n 168 pour la modification et compléter le Code du Travail de la République de Moldova, élaborée suite à la pratique d'application du Code au cours de quelque derniers ans. Parmi les modifications opérées, il faut mentionner les suivantes:

1. L'art. 1 du Code du Travail – „Notions principales” – a été complété avec la notion „harcèlement sexuel” et „dignité au travail”, définies de manière suivante:

„*harcèlement sexuel* – toute forme de comportement physique, verbal ou non-verbal, de nature sexuelle qui lèse la dignité de la personne ou crée une atmosphère désagréable, hostile, dégradante, humiliante ou insultante”;

„*dignité au travail* – un climat psychoémotionnel confortable dans les rapports de travail qui exclue toute forme de comportement verbal ou nonverbal de la part de l'employeur ou d'autres salariés qui peut porter atteinte à l'intégrité morale et psychique du salarié.”

2. L'art. 9 et 10 ont été complétés respectivement avec des obligations supplémentaires pour les salariés et les employeurs. Par conséquent, les salariés sont obligés:

- à manifester un comportement non-discriminatoire en rapport avec les autres salariés et avec l'employeur; et
- à respecter le droit à la dignité au travail des autres salariés.

Les obligations suivantes ont été établies pour les employeurs:

- à assurer l'égalité de chances et de traitement de toutes les personnes lors de l'embauche selon la profession, l'orientation et la formation professionnelle, la promotion, sans aucune discrimination;
- à appliquer les mêmes critères d'évaluation de la qualité du travail, de sanctionnement et de licenciement;
- à entreprendre des mesures de prévention d'harcèlement sexuel au lieu de travail, ainsi que les mesures de prévention de la persécution pour le dépôt dans l'organe compétent des plaintes concernant la discrimination;
- à assurer des conditions égales, pour les femmes et les hommes, pour combiner les obligations de service avec celles familiales;
- à introduire dans le règlement interne de l'entreprise des dispositions sur l'interdiction des discriminations selon n'importe quel critère et de harcèlement sexuel;
- à assurer le respect de la dignité au travail des salariés.

3. Les articles 103, 105, 110, 111 et 318, qui interdisaient l'entraînement des femmes avec des enfants sous l'âge de 3 ans au travail de nuit, au travail supplémentaire, au travail pendant les jours de repos et les jours fériés non-ouvrables, ainsi qu'au travail de tour continu, ont été modifiée, les femmes avec des enfants sous l'âge de 3 ans sont inclus dans la catégorie de personnes qui peuvent prêter ce travail avec leur accord écrit.

L'article 249 a levé l'interdiction d'envoyer en mission les femmes enceintes, les femmes en congé postnatal, ainsi que les femmes avec les enfants sous l'âge de 3 ans. À partir de la date d'entrée en vigueur de la loi de modification, les personnes en causes peuvent également être envoyées en mission avec leur accord exprimée par écrit.

4. Dans le contenu de l'article 108, qui prévoit l'octroi des pauses pour l'alimentation de l'enfant, le mot „femmes” a été substitué par le syntagme „l'un des parents (tuteur, curateur)”, de manière que l'alimentation de l'enfant a cessé d'être une prérogative de la femme.

Actuellement ces pauses sont accordées à l'un des parents (tuteur, curateur) des enfants sous l'âge de 3 ans. Les pauses supplémentaires doivent avoir une fréquence minimale de tous les 3 heures, chaque pause ayant une durée de minimum 30 minutes. Pour les personnes susmentionnées qui ont 2 et plus enfants sous l'âge de 3 ans, la durée de pause ne peut pas être moins d'une heure. Les pauses pour l'alimentation de l'enfant sont incluses dans le temps de travail et sont payés à partir du salaire moyen.

5. L'art. 251, qui interdisait le licenciement des femmes enceintes, des femmes qui ont des enfants sous l'âge de 6 ans et des personnes qui utilisent les congés pour les soins des enfants, à l'exception des cas de liquidation de l'entreprise, a été modifiée et les raisons supplémentaires de licenciement des personnes respectives ont été introduites. Ce sont:

- Violation répétée, au cours d'un an, des obligations de service, si antérieurement des sanctions disciplinaires ont été appliquées;
- Absence non-motivée de service plus de 4 heures consécutives au cours d'une journée de travail;
- Présentation au service en état d'ébriété alcoolique, narcotique ou toxique, constatée par un certificat délivré par une institution médicale compétente ou par l'acte de la commission formée d'un nombre égal de représentants de l'employeur et des salariés;
- Vol (y compris en proportions peu importantes) du patrimoine de l'entreprise, établi par une décision d'une instance judiciaire ou par l'organe dont la compétence inclut l'application des sanctions administrative;
- Commission par le salarié, qui a ténacité directe avec les moyens financiers ou matériels, des actions coupables si ces actions peuvent servir comme raison de la perte de la confiance de l'employeur par rapport au salarié respectif.

La norme en cause a été modifiée suite aux nombreux signaux concernant l'abus des femmes enceintes et les femmes avec des enfants sous l'âge de 6 ans de leur situation protégée ainsi que la violation intentionnée de la discipline de travail par celles-ci.

En vue d'implémenter la Loi sur l'assurance de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a été élaborée le Plan National „Promotion de l'égalité des genres humains dans la société pour la période de 2006-2009”, approuvé par la Décision du Gouvernement de la République de Moldova n 984 du 25.08.2006.

Les normes de la Loi sur l'assurance de l'égalité de chances entre les femmes et les hommes a fortifié le Cadre institutionnel en la matière en désignant les autorités habilitées dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes: Parlement, Gouvernement, Commission gouvernementales pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille (organe spécialisé), ministères et d'autres autorités compétentes administratives centrales (unités gender), autorités de l'administration publique locale (unités gender).

En conformité avec la Loi mentionnée, la Décision du Gouvernement n 350 du 7.04.2006 a institué la Commission Gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, dont l'activité est réalisée par le Président, Viceprésident, Secrétaire et ses membres, qui sont des représentants des ministères et d'autres autorités publiques centrales, de la société civiles, des syndicats et des patronats. La Commission fonctionne à la base du Règlement, approuvée par la Décision du Gouvernement de la République de Moldova n 895 du 07.08.2006.

Dans le cadre du projet „*Role des ONG-s dans la réalisation de la Loi sur l'assurance de l'égalité de chances entre les femmes et les hommes*”, mis en oeuvre par un Association civile „Gender-Centru” en partenariat avec le Ministère de la Protection Sociale, de la Famille et de l'Enfant, avec le concours financier du *Fonds Ukrainien pour les femmes*, pendant la

période janvier- juin 2007, une étude „Monitoring de la mise en marche de la Loi sur l’assurance de l’égalité de chances entre les femmes et les hommes et du Plan National en la matière pour les années 2006-2009” a été réalisée. Le procès de monitoring de réalisation des documents mentionnés, l’élaboration et l’édition du Rapport ont été effectuées avec le support financier de la Mission OSCE dans la Moldova. L’analyse effectuée avait comme objectif la mise en évidence des progrès et des obstacles ainsi que l’élaboration des propositions d’amélioration de la politique d’Etat dans le domaine de promotion de l’égalité des genres.

Dans le contexte de la réalisation d’une approche complexe de l’égalité de genre au mois de mai 2007, le Programme de l’UNIFEM „Promotion de l’égalité de genre dans le cadre des politiques et des Plans Nationaux de Développement” a été lancé et financé par SIDA qui a été réalisé pendant trois ans.

Parmi les activités réalisées du MTPSF en commun avec le projet financé on peut citer la Conférence régionale des experts CEI „*Intégration des aspects genres dans les stratégies nationales de développement des pays CEI: expérience positives et leçons apprises.*”, développée pendant la période de 8-10 mai 2007. L’expérience des pays participants à la Conférence a sert comme plateforme de réponse et de guidage à l’élaboration continue des projets de documents stratégiques sous aspect de la dimension de genre.

Soutenu par le Projet susmentionné, le Ministère a participé au procès d’élaboration du projet de Plan National de Développement (PND) en impliquant les experts nationaux et la participation active de la société civile dans le cadre des discussions publiques sur le projet de PND.

En décembre 2009 Le Programme national d’assurances de l’égalité de genre pour les années 2010-2015 et le Plan d’actions pour l’implémentation de celui-ci, pendant la période 2010-2012 ont été adoptés (Décision du Gouvernement n 933 du 31.12.2009).

Le Programme national d’assurance de l’égalité de genres pour les années 2010-2015 prévoit une approche compréhensive d’intégration du principe de l’égalité entre les femmes et les hommes dans les documents de politique dans tous les domaines et à tous les niveaux d’adoption et d’implémentation de décisions.

L’objectif est d’assurer la promotion de l’égalité de genre dans la vie économique, politique et sociale des femmes et des hommes, en constituant la base de respect des droits de l’homme fondamentaux de tous les citoyens étrangers.

Le Programme comprends les composantes suivantes: protection sociale et famille, emploi et migration, budgétisation en tant que domaine interdisciplinaire, éducation, santé, violence et traite des etres humains, participation politique, augmentation du niveau d’information/mass média.

Dans le contexte de réalisation de la Loi n 5- XVI du 09.02.2006 sur l’assurance de l’égalité de chances entre les femmes et les hommes et de la Décision du Gouvernement n 933 du 31.12.2009 sur l’approbation du Programme National d’assurance de l’égalité des genres pour les années 2010-2015, le Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille a élaboré le Rapport de monitoring de la réalisation du Plan d’actions pour la période de 2010 pour l’implémentation du pogramme susmentionné. Le monitoring du Plan d’actions s’est concentré sur l’identification des progrès et des obstacles dans l’application du document. Les informations des 45 structures habilitées au niveau central et local en la matière ont été analysées. Parmi les recommandations les plus importantes il faut mentionner:

1. Développement des capacités des spécialistes en monitoring et reporting des actions (au niveau central et local).
2. Développement des activités des spécialistes dans le domaine de l’identification/établissement du cout-efficience des actions planifiées et celles réalisées.
3. Réévaluation des indicateurs d’évaluation des actions du programme national d’assurance de l’égalité de genre.

Dans le contexte d'harmonisation de la législation nationale avec les prévisions de la Loi n 5 –XVI du 09.02.2006 sur l'assurance de l'égalité de chances entre les femmes et les hommes et les standards internationaux dans le domaine de l'égalité de genre, le Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille avec le support du Programme UNIFEM Moldova, a initié le procès d'analyse du cadre législatif national existant dans le domaine de l'égalité de genres en vue d'identifier les lacunes au niveau normatif, mais aussi les défaillances d'implémentation en pratique.

1. Actuellement la République de Moldova dispose d'un mécanisme institutionnel défini par la Loi de l'assurance de l'égalité de chances entre les femmes et les hommes (2006), en spécifiant les autorités concrètes et leurs attributions dans le domaine:

La commission Gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes a le rôle important de coordonner les activités des autorités de l'administration publique centrale et locales en problèmes de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Direction des politiques de l'assurance de l'égalité de genre et de la prévention de la violence du MTPSF qui élabore et fait promouvoir la politique dans le domaine de genre, assure les travaux de secrétariat de la Commission.

Les unités gender surveillent le respect de la législation en matière de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre des ministères et d'autres autorités centrales.

En 2010 à l'initiative du MTPSF ont été créés des Conseils dans le domaine de l'égalité de genre dans le cadre des ministères suivants: MTPSF, Ministère des Finances, Ministère de l'Economie. Le groupe coordonnateur fonctionnera en conformité avec les prévisions de la législation en matière, en exerçant les fonctions suivantes:

- a) Implémentation et monitoring de la législation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes;
- b) Participation aux séminaires d'instruction en vue de consolider les capacités dans le domaine de l'assurance de l'égalité de genre, par une approche complexe de ce principe;
- c) Examen et avis des politiques sectorielles sous aspect de genre;
- d) Elaboration des rapports sectoriels sous prisme de la dimension de genre sur l'activité dans le domaine de référence;

2. Un rôle significatif dans la promotion du principe de l'égalité des genres dans la Moldova appartient à la Loi n 5-XVI du 09.02.2006 sur l'assurance de l'égalité de chance entre les femmes et les hommes, qui stipule que dans la République de Moldova, les femmes et les hommes bénéficient des droits et des libertés égales, en leur garantant aussi des chances égales de leur exercice.

La loi définit la notion de discrimination selon le sexe, en spécifiant la discrimination directe et indirecte. La discrimination selon le critère de sexe – toute distinction, exception, limitation ou préférence ayant comme but ou conséquence la limitation ou intimidation de la reconnaissance, de l'exercice et de l'implémentation à la base de l'égalité entre les femmes et les hommes des droits et des libertés fondamentales de l'homme. La loi stipule que les „Actions qui limitent ou excluent sous tout aspect le traitement égal des femmes et des hommes sont considérées discriminatoires et sont interdites. L'acte juridique qui contient des prévisions discriminatoires selon le critère de sexe est déclaré nul par les organes compétentes” En même temps, la Loi n 5-XVI prévoit une série d'actions qui ne sont pas considérées discriminatoires: a) les mesures d'assurances des conditions spéciales aux femmes pendant la grossesse, accouchement et allaitement; c) annonces spéciales d'emploi des personnes d'un certain sexe aux postes ou, grâce à la nature et aux conditions particulières de prestation du travail prévues par la loi, les particularités de sexe sont déterminantes (par exemple, dans le système de sécurité/contrôle spécial des femmes et des hommes); d) actions affirmatives.

La législation de la République de Moldova prévoit des mesures légales pour la lutte contre la discrimination, y compris le droit d'appel à la protection judiciaire. Tout particulièrement, le

refus non-motivé d'emploi, le licenciement illégal ou d'autre violation des traits des travailleurs peuvent être contestés à la base des articles 329 – 332 du Code du Travail.

Le cadre legal-normatif ne contient pas de prévision discriminatoires par rapport aux femmes, celles-ci étant égales avec les hommes devant la loi, sans aucune discrimination et bénéficiant des droits et de libertés égales sous l'aspect économique, social, politique, civil et culturel.

Les prévisions des articles 164 et 165 du Code Pénal stipulent en tant que circonstance aggravante l'enlèvement d'une femme enceinte et la traite d'une femme enceinte. Le Code Pénal interdit l'application d'un travail non-rémunéré en faveur de la communauté pour les femmes enceintes, les femmes avec des enfants sous l'âge de 8 ans (art.67 (4)); il est interdit l'arrêt des femmes enceintes et des femmes qui ont des enfants sous l'âge de 8 ans (art.68 (3)).

Pour protéger la mère et l'enfant l'article 71(3) interdit l'application de la détention à vie par rapport aux femmes.

Le cadre juridique national, en gros lignes, correspond aux standards internationaux en matière de l'égalité de sexe, mais il existe encore des réserves relatives à la fortification du mécanisme légal de protection des femmes contre la discrimination. En dépit du fait que la Loi sur l'assurance de l'égalité entre les femmes et les hommes demande aux partis et aux autres organisations social-politiques la promotion du genre, jusqu'à présent on n'a pas établi un mécanisme de responsabilisation de ceux-ci pour la violation de ces prévisions. Dans ce sens, les prévisions de la loi portent un caractère déclaratif. A l'étape actuelle le procès d'ajustement de la législation nationale dans le Contexte de la Loi nr.5-XVI est en train d'être effectuée, en s'axant sur l'identification des mécanismes rélevants d'implémentation.

Dans le contexte d'octroi des chances égales aux femmes et aux hommes en armée, conformément aux prévisions du Règlement l'Institut Militaire des Forces Armées n'immatricule que les personnes de sexe masculin à des raisons suivantes: manque de l'infrastructure nécessaire qui pourrait faire possible le développement normal du procès d'enseignement pour les étudiants de sexe féminin et le manque de moyens financiers nécessaires pour la création de celui-ci. En dépit des empêchements mentionnés, les personnes de sexe féminin qui optent pour une carrière militaire, peuvent se retrouver dans le système militaire par l'intermédiaire des chaires militaires, ayant suivi des cours de formation des sergents et des officiers en réserve. Pendant les années 2004-2010, 283 femmes ont terminé avec succès le cours mentionné dans le cadre de la chaire militaire de l'Institut militaire, et environ 5000 femmes – dans le cadre des chaires militaires des institutions d'enseignement supérieur, en mentionnant une augmentation du nombre de femmes au cours de ces années.

Dans l'Armée on n'a pas enregistré des cas de discrimination des femmes-militaires, y compris, d'harcelement sexuel. Les femmes militaires sont salarisées, promues en fonctions et degrés militaires en conformité avec les prévisions des Règlements militaires, de manière égale avec les militaires-hommes. Actuellement, le nombre de femmes-militaires a augmenté considérablement et constitue environ 22 % de l'effectif de l'Armée nationale, qui exercent leurs obligations de service au même niveau avec les hommes, tout en bénéficiant des droits égaux et des facilités liées aux soins des enfants, à la maternité ou aux autres circonstances prévues par la législation en vigueur.

Dans le contexte de l'implémentation de la Loi n 5-XVI du 09.02.2006 sur l'assurance de l'égalité entre les femmes et les hommes, au cours des dernières années l'administration du Ministère de l'Intérieur soutient l'embauche des femmes dans les organes de police aux fonctions du corps de commandement (officiers) et de l'effectif de troupe (sous-officiers), en même temps les femmes sont promues en fonction de l'administration, ce qui démontre les tendances d'augmentation du nombre de femmes entraînées aux services des organes de l'intérieur, approuvé par la Décision du Gouvernement n 334 du 08.07.1991, dans les organes de l'intérieur, à la base d'un libre consentement, peuvent être engagées les citoyens de la République de Moldova, de l'âge d'au moins 18 ans avec un comportement digne au lieu de

travail, dans la société et pendant les études ou du service militaire, du point de vue médical. Détenant des qualités et des aptitudes nécessaires à l'accomplissement des tâches de service spécifiques, tout en garantissant le principe de non-discrimination raciale ou de sexe et de droits. Du nombre total d'employés au 31 décembre 2010 du 15418 engagées des organes de l'intérieur, 2470 étaient des femmes. Du nombre des engagés avec un statut spécial 5878 du corps de commandement, 594 sont des femmes, ce qui constitue 11,2%. Dans l'appareil central du Ministère de l'Intérieur et de ses subdivisions, de 191 femmes engagées, 41 de femmes occupent des fonctions de direction. Dans le Service de la Protection Civile et des Situations Exceptionnelles des 2412 engagés, 256 sont des femmes, dont 22 ont été désignées aux postes de direction. Dans le Régiment "Scut" de 624 d'engagés de l'effectif de troupe et du corps de commandement, 53 sont des femmes. Dans le département des Troupes de carabiniers il y a 137 femmes des 7171 engagées. Les commissariats de police et les commissariats de police dans le transport 583 femmes sont engagées, dont 33 détiennent des fonctions de direction.

Les engagés du Ministère de l'Intérieur se voient respecter leurs droits prévus de la législation de travail, en ce qui concerne l'octroi des congés de maternité prénatal et postnatal, du congé partiel payé pour les soins des enfants sous l'âge de 3 ans et du congé supplémentaire non-payé pour les soins de l'enfant de 3 à 6 ans.

Article 24 – Droit à la protection en cas de licenciement

Législation:

1. Constitution de la République de Moldova, du 29 juillet 1994;
2. Code du Travail (Loi n 154-XV du 28 mars 2003);
3. Loi sur la fonction publique et le statut du fonctionnaire public n 158-XVI du 4 juillet 2008;
4. Loi sur la police n 416-XII du 18 décembre 1990;
5. Loi des syndicats n 1129-XIV du 7 juillet 2000;
6. Loi sur le statut du juge n 544-XIII du 20 juillet 1995;
7. Loi du contentieux administratif n 793-XIV du 10 février 2000.

Raisons de licenciement

Une garantie supplémentaire de la réalisation du droit de la personne au travail est l'établissement exprès dans la législation des raisons de résiliation du contrat individuel de travail à l'initiative de l'employeur, ainsi que des procédures qui doivent être respectées dans ces cas.

Selon le Code du Travail en vigueur (art. 86) le licenciement (résiliation du contrat individuel de travail à l'initiative de l'employeur) est admis pour des raisons suivantes:

- a) résultat insatisfaisant de la période d'essai²;
- b) liquidation de l'entreprise ou cessation de l'activité de l'employeur – personne physique;
- c) réduction du personnel de l'entreprise;
- d) constatation du fait que le salarié ne correspond pas à la fonction détenue ou au travail prêté à cause de l'état de santé, en conformité avec le certificat médical;
- e) constatation du fait que le salarié ne correspond pas à la fonction détenue ou au travail prêté comme suite à la qualification insuffisante, confirmée par une commission d'attestation;

² Selon Le Code de Travail, la durée de la période d'essai est, en général, d'au moins 3 mois; dans Le cas de personnes avec des fonctions de responsabilité – maximum 6 mois; en cas des travailleurs non-qualifiés la période d'essai est établie en tant qu'exception et ne peut pas dépasser 15 jours de calendrier. Pour les salariés temporaires la période d'essai est de 15 jours de calendrier pour la durée de contrat de 3-6 mois et de 30 jours de calendrier pour une durée du contrat de plus de 6 mois.

- f) changement de la propriété de l'entreprise (en rapport avec le dirigeant de l'entreprise, ses adjoints, comptable chef);
- g) violation répétée, au cours d'une année, des obligations de service, si antérieurement des sanctions disciplinaires y avaient été appliquées;
- h) absence non-motivée du travail plus de 4 heures consécutives au cours d'une journée de travail;
- i) présentation au travail en état d'ébriété alcoolique, narcotique ou toxique, constatée par un certificat délivré par l'institution médicale compétente pour par l'acte de la commission formée du nombre égal de représentants de l'employeur et des travailleurs;
- j) vol aux lieux de travail (y compris en proportions peu importantes) du patrimoine de l'entreprise, établi par une décision de l'instance judiciaire ou de l'organe dont la compétence est d'appliquer des sanctions administratives;
- k) si le salarié qui a détourné les moyens financiers ou matériels, des actions culpables si ces actions peuvent servir comme base pour la perte de la confiance de l'employeur par rapport au salarié respectif;
- l) violation grave répétée, au cours d'un an, du statut de l'institution d'enseignement par un cadre didactique;
- m) commission par un salarié qui exerce des fonctions éducatives d'un fait amoral incompatible avec la fonction détenue;
- n) application, même une seule fois, par un cadre didactique de la violence physique ou psychique par rapport aux disciples;
- o) signature par le dirigeant de l'entreprise (filiale, subdivision), par les adjoints ou par le comptable-chef d'un acte juridique non-fondé qui a causé un préjudice matériel à l'entreprise;
- p) violation grave, même une seule fois, des obligations de travail par le dirigeant de l'entreprise, par ses adjoints ou par le comptable-chef;
- r) si lors de la conclusion du contrat individuel le salarié présente à l'employeur des documents faux, le fait doit être confirmé de manière établie;
- s) conclusion, concernant les salariés qui prétendent un travail en cumul, d'un contrat individuel de travail avec une autre personne qui va exercer la profession, la spécialité ou la fonction respective en tant que profession, spécialité ou fonction de base;
- t) rétablissement au travail, conformément à la décision de l'instance judiciaire, de la personne qui a exercé avant le travail respectif, si la permutation ou le transfert du salarié à un autre travail conformément au présent code ne sont pas possibles;
- u) transfert du salarié dans une autre entreprise avec l'accord de celui transféré et des deux employeurs;
- v) refus du salarié de continuer le travail suite au changement de la propriété de l'entreprise ou de la réorganisation de celle-ci, ainsi que du transfert de l'entreprise dans la subordination d'un autre organe;
- x) refus du salarié d'être transféré à un autre travail pour des raisons de santé, en conformité avec le certificat médical;
- y) refus du salarié d'être transféré dans une autre localité suite à la mutation de l'entreprise dans cette localité.

Conformément à l'article 301 du Code du Travail, sauf les raisons générales, le contrat individuel de travail avec le personnel des organisations du domaine de la science ou de l'innovation peut cesser pour des raisons supplémentaires suivantes:

a) perte du concours pour l'occupation des fonctions scientifiques et de direction prévues dans le statut de l'organisation respective.

b) non-attestation, en conformité avec le statut de l'organisation respective, des chercheurs scientifiques, des travailleurs des entreprises, institutions et des organisations auxiliaires de service d'administration de l'activité scientifique.

En vertu de l'art. 305 du Code du Travail, l'activité des salariés membres du personnel diplomatique et consulaire détachés en missions diplomatiques et les offices consulaires de la République de Moldova peut cesser de manière anticipée dans des cas suivants:

- a) révocation, dans l'ordre établie par le Gouvernement;
- b) déclaration du salarié „persona non grata”.

Les actes normatifs réglementant les domaines spécifiques d'activité établissent, à leur tour, les raisons spécifiques de licenciement. Par exemple:

Loi sur la fonction publique et le statut du fonctionnaire public:

- Apparition d'une situation d'incompatibilité avec la fonction occupée, dans les conditions où le fonctionnaire n'agit pour la cessation de celle-ci dans un délai établi par la loi;
- Incompétence professionnelle établie suite à l'évaluation annuelle des performances professionnelles du fonctionnaire, etc.

Loi sur la police :

- Atteinte de la limite de l'âge pour le service dans la police (conformément à l'art. 19 de la Loi);
- Accomplissement des contrevenances qui font discréditer l'effectif de troupe et le corps de commandement, etc.

Ni le dépôt des plaintes par rapport à l'employeur, ni l'appartenance et l'activité syndicale, ni absence temporaire du travail pour la raison de santé ou de traumatisme ne constituent pas des raisons de licenciement selon la législation de la République de Moldova. Au contraire, la loi nationale contient une série de normes destinées à protéger les salariés contre les actions discriminatoires. Les prévisions respectives sont présentées ci-dessous:

Loi des syndicats – art.6: „(1) L'appartenance à un syndicat n'implique aucune restriction des droits et des libertés de l'homme garantis par la Constitution et par d'autres lois, actes internationaux auxquels la République de Moldova fait partie.

(2) Il est interdit de conditionner l'engagement, la promotion au service, ainsi que le licenciement de la personnes par l'appartenance à un certain syndicat, par l'inscription ou sortie du syndicat.”

Code du travail – art.29: „(3) Les représentants des salariés qui participent aux négociations collectives, pendant les négociations, ne peuvent pas être soumis aux sanctions disciplinaires, transférés à un autre travail ou licenciés sans accord préalable de l'organe qui l'a chargée, à l'exception des cas de licenciement prévus dans le présent code pour la commission de certaines actes disciplinaires.”

Code du travail – art.387: „(6) L'exécution des obligations et la réalisation de leurs droits par les personnes choisies dans les organes syndicaux et non-libérées de leur emploi de base ne peuvent pas servir pour l'employeur comme raison de licenciement ou d'application d'autres sanctions qui pourraient affecter les droits et les intérêts du représentant des syndicats, qui résultent des rapports de travail.”

Code du travail – art.388: „(4) Le licenciement des salariés qui ont été élus dans les organes syndicaux, indifféremment du fait s'ils ont été libéré ou non de l'emploi de base, n'est pas admis durant 2 ans après l'expiration du mandat, à l'exception des cas de liquidation de l'entreprise ou de commission par les salariés respectifs des actions culpables, pour lesquelles la législation en vigueur prévoit la possibilité de licenciement. Dans ces cas le licenciement est effectuée pour des raisons générales.”

Code du travail – art.86: „(2) Il n'est pas admis de licencier le salarié pendant la période de congeé médical, au congé de repos annuel, au congé d'études, au congés pour les soins des enfants sous l'age de 6 ans, ainsi que pour la période de détachement, à l'exception des cas de liquidation de l'entreprise.”

Procédures aférentes et indemnités

Demande de l'accord des syndicats

Le Code du Travail prévoit une procédure spéciale aférente à la résiliation du contrat individuel de travail à l'initiative de l'employeur. En vertu de cette procédure, décrite dans l'art. 87 du Code, le licenciement des salariés membres des syndicats dans les cas stipulés dans l'art.86 al.(1) lit.c), d), e), g) et h) peut avoir lieu seulement avec l'accord préliminaire de l'organe syndical de l'entreprise. Dans d'autres cas, le licenciement est admis avec la consultation préalable de l'organ syndical.

Le licenciement de la personne élue dans l'organe syndical et non-libérée de l'emploi de base est admis avec le respect du mode général de licenciement et seulement avec l'accord préalable de l'organe syndical dont la personne est membre, et les dirigeants de l'organe syndical primaires non-libérés de l'emploi de base ne peuvent etre licenciés sans l'accord préalable de l'organe syndicale hiérarchique supérieur.

Les organes syndicaux communiquent leur accord ou désaccord (opinion consultative) concernant le licenciement du salarié dans un délai de 10 jours ouvrables à partir la date de la demande de l'accord par l'employeur. Dans le cas ou la réponse n'a pas été reçue par l'employeur dans ce délai, l'accord (communication de l'opinion consultative) de l'organe respectif est présumé.

Procédure de licenciement dans le cas de liquidation de l'entreprise et de réduction du personnel

En cas de licenciement suite à la liquidation de l'entreprise, à la réduction du personnel, l'employeur est obligé à respecter la procédure prévue dans l'art. 88 du Code du Travail, c'est-à-dire:

- a) emettre un ordre motive du point de vue juridique, concernant la liquidation de l'entreprise ou la réduction du personnel;
- b) emmetre un ordre de préavis, contre signature, des salariés 2 mois avant la liquidation de l'entreprise ou de la réduction du personnel;
- c) après le préavis sur la réduction du personnel, de proposer par écrit au salarié préavisé un autre emploi dans le cadre de l'entreprise respective;
- d) réduire tout d'abord les postes vacants;
- e) résilier le contrat individuel de travail premièrement avec les salariés engagés en cumul;
- f) accorder au salarié qui sera licencié un jour ouvrable par semaine en lui maintenant le salaire moyen pour la recherche d'un autre emploi;
- g) présenter 2 mois avant le licenciement à l'agence de l'emploi les informations concernant les personnes qui seront licenciées;

h) s'adresser à l'organe syndical pour obtenir l'accord pour le licenciement, de manière décrite dans le compartiment précédent;

i) en cas où la reorganisation ou la liquidation de l'entreprise suppose la réduction des postes, informer, au moins 3 mois avant concernant ce fait les organes syndicaux de l'entreprise et du secteur et initier des négociations en vue de respecter les droits et les intérêts des salariés (critères visant la réduction en masse des emplois sont établies par les conventions collectives).

En cas de liquidation de l'entreprise seules les prévisions des lit.a), b), f), g) et i) seront respectées.

Si après l'expiration du délai de préavis de 2 mois l'ordre de licenciement du salarié n'a pas été émis, cette procédure ne peut pas être répétée durant le même an de calendrier. Le poste réduit également ne peut pas être rétabli au cours de l'an de calendrier durant lequel le licenciement du salarié qui l'avait occupé a eu lieu.

Droit préférentiel de garder au travail

Selon l'article 183 du Code du Travail, en cas de réduction du nombre ou de postes, le droit préférentiel d'être gardé au travail est accordé aux salariés avec une qualification et une productivité de travail plus haute.

Dans le cas d'une qualification et d'une productivité égale de travail, le droit préférentiel est accordé aux:

- a) salariés avec des obligations familiales, qui entretiennent deux ou plus de personnes et/ou une personne handicapée;
- b) salariés dont les familles n'ont plus de personnes à un revenu indépendant;
- c) salariés qui ont une ancienneté plus grande dans l'entreprise respective;
- d) salariés qui ont souffert dans l'unité respective d'un accident de travail ou d'un contrat de travail professionnel;
- e) salariés qui ont amélioré leur qualification dans les institutions d'enseignement supérieur et moyen de spécialité, sans se retirer de l'activité;
- f) invalides de la guerre et membre des familles des militaires tombés ou disparus;
- g) participants aux actions militaires pour la défense de l'intégrité territoriale et de l'indépendance de la République de Moldova;
- h) inventeurs;
- i) personnes qui sont tombées malades de la maladie actinique ou d'autres maladies provoquées par la radiation suite à la catastrophe de Tchernobyl;
- j) invalides par rapport auxquelles on a établi le rapport de causalité d'entre l'apparition de l'invalidité et la catastrophe de Tchernobyl, les participants à la liquidation des conséquences de la catastrophe de Tchernobyl dans la zone d'exclusion dans les années 1986-1990;
- k) salariés qui ont eu plusieurs stimulations pour les succès au travail et n'ont pas de sanctions disciplinaires (art.211);
- l) salariés qui ont encore 2 ans jusqu'à l'établissement de la pension de vieillesse.

En cas où certaines personnes correspondent à quelques critères de ceux énumérés ci-dessus, le droit préférentiel d'être gardé au travail appartient aux plusieurs critères en comparaison avec d'autres personnes. En cas d'égalité du nombre de critères, le droit préférentiel appartient à la personne, dont l'ancienneté dans cette entreprise est plus grande.

Termes de préavis

En fonction de la raison de licenciement, la législation de la République de Moldova prévoit plusieurs délais de préavis en cas de résiliation du contrat individuel de travail à l'initiative de l'employeur. Selon l'article 184 du Code du Travail, l'employeur est obligé à informer le salarié par un ordre, contre signature, concernant son intention de résilier le contrat individuel de travail conclu pour une période indéterminée ou déterminée, dans les délais suivants:

- a) 2 mois avant – en cas de licenciement suite à la liquidation de l'entreprise ou cessation de l'activité de l'employeur personne physique, la réduction du personnel ou des postes dans l'entreprise (art.86 alin.(1) lit.b) et c));
- b) 1 mois avant – en cas de licenciement suite à la constatation du fait que le salarié ne correspond pas à la fonction détenue ou au travail prêté à cause de l'état de santé, en conformité avec le certificat médical respectif, ou suite à la qualification insuffisante confirmée par la décision de la commission d'attestation (art.86 al.(1) lit.d) et e)).

En cas de réduction du nombre et des postes de personnel seules les personnes, dont les postes doivent être réduits sont préavisées. Pendant la période de préavis le salarié qui sera licencié maintient les conditions de travail existantes au moment de préavis et bénéficie d'au moins un jour ouvrable par semaine (avec le maintien du salaire moyen) pour rechercher un autre emploi. Le délai de préavis ne comprend pas la période de congé annuel, le congé d'études et le congé médical.

Indemnité de licenciement

Les règles générales concernant le paiement de l'indemnité de licenciement sont également prévues dans le Code du Travail, dont les dispositions pertinentes sont reproduites ci-dessous.

Art.186: „(1) Les salariés licenciés suite à la liquidation de l'entreprise ou suite à la cessation de l'activité de l'employeur personne physique (art.86 al.(1) lit.b)), ou la réduction du nombre de personnes ou des postes (art.86 al.(1) lit.c)) lui sont garantis de:

- a) pour le premier mois, le paiement d'une indemnité de licenciement égale au montant d'un salaire moyen hebdomadaire pour chaque année travaillée dans l'entreprise en cause, mais pas moins d'un salaire moyen mensuel. Si l'entreprise a été le successeur de droit d'une entreprise reorganisée antérieurement et le contrat individuel de travail avec les salariés en cause n'a pas expiré antérieurement, tous les années d'activités seront prises en considération.
- b) pour le deuxième mois, le maintien du salaire moyen mensuel si la personne licenciée n'a pas été placée;
- c) pour le troisième mois, le maintien du salaire moyen mensuel si, après le licenciement le salarié s'est enregistré au cours de 14 jours de calendrier à l'agence territoriale de l'emploi en qualité de chômeur et n'a pas été placé, ce fait doit être confirmé par un certificat respectif;
- d) lors de liquidation de l'entreprise, par accord écrit des parties, le paiement intégral des sommes liées au licenciement du salarié pour les 3 mois, au jour de licenciement.

Note

En cas de placement de la personne licenciée au cours des mois indiqués dans la lit.b) et c), le salaire moyen sera payé pour la période de jusqu'à la date de son placement.

L'indemnité de licenciement en montant d'un salaire moyen de 2 semaines est payée aux salariés lors de cessation du contrat individuel de travail suite à:

- a) la constatation du fait que le salarié ne correspond pas à la fonction détenue ou au travail prêté à cause de l'état de santé, en conformité avec le certificat médical respectif, ou suite à la qualification insuffisante confirmée par la décision de la commission d'attestation (art.86 al.(1) lit.d) et e));

b) au retablisement au poste, en conformite avec la decisions judiciare, du salarie qui a exerce anterieurement le travail respectif (art.86 alin.(1) lit.t));

c) au refus non-motive d'etre transfere dans une autre localite suite au transfert de l'entreprise dans cette localite (art.86 al.(1) lit.y)).

(3) Les salaries, dont le contrat individuel de travail a ete suspendu suite a l'incorporation au service militaire en terme, au service militaire au terme reduit ou au service civil ou qui ont demissionne suite a la violation par l'employeur du contrat individuel de travail ou de celui collectifs de travail beneficent de l'indemnite prevue dans l'alin.(2).

(4) Le paiement de l'indemnite de licenciement et du salaire moyen est effectuee au lieu de travail precedent.

(5) Le contrat collectif et individuel de travail peuvent prévoir également d'autres cas de paiement de l'indemnité de licenciement, des montants augmentés de celle-ci ainsi que les termes plus longues de maintien du salaire.”

Art.274: „Lors de reshiliation du contrat individuel de travail avec le salarie engage en cumul, suite a la liquidation de l'entreprise, a la reduction du nombre et des postes de personnel ou en cas de conclusion d'un contrat individuel de travail avec une personne qui exercera la profession (fonction) respective en tant qu profession (fonction) de base, celui-ci paye une indemnite de licenciement en montant egal a son salaire moyen mensuel.”

Art.282: „(3) Lors de reshiliation du contrat individuel de travail avec le salarie engage aux travaux saisonniers suite a la liquidation de l'entreprise, a la reduction du nombre ou des postes de personnel, le salarie touche une indemnite de licenciement en motant de son salaire moyen pour les 2 semaines.”

Les lois speciales peuvent etablir des indemnites specifiques en cas de licenciement. Par exemple:

Loi sur le statut du juge – art.26: „(4) Le juge demissionne ou pensionne touche une indemnite unique de licenciement egale au produit de la multiplication de son salaire moyen mensuel au nombre d'ans complets travailles en fonction de juge.”

De ce qui est expose ci-dessus il ne faut pas deduire que l'octroi des termes de preavis exclue le paiement des indemnites de licenciement. Pr exemple, l'indemnite de licenciement egale au montant somme d'un salaire moyen hebdomadaire pour chaque an travaille dans l'entreprise, payee a la base de l'art. 186 du Code du Travail, est une garantie qui vient supplementee la periode de preavis de deux mois prevues dans l'article 88 du Code.

Cela signifie qu'en cas de liquidation de l'entreprise ou de reduction du nombre ou des postes de personnel le salaire qui sera licencie sera tout d'abord preavise 2 mois avant (periode ou celui-ci va continuer son travail et va beneficie d'une journee libre par semaine pour rechercher un nouvel emploi), et lors de licenciement il va toucher une indemnite pour chaque an travaille dans l'entreprise.

En ce qui concerne les indemnites pour le licenciement sans motif legal, il faut mentionner que ces indemnites n'existent pas, car le licenciement san motif n'est possible dans les conditions de la legislation nationale.

Licenciement en tant que sanction disciplinaire

En cas où le licenciement est disposé suite à la violation de la discipline de travail pour des raisons prévues dans l'art. 86, al. (1), lit. g)-k), m) et o)-r) du Code du Travail, l'employeur est obligé à respecter les conditions prévues dans les articles 208-210 du Code:

Art.208: „(1) Avant d'appliquer la sanction disciplinaire l'employeur est obligée à demander au salarié une explication écrite sur l'acte commis. Le refus de présenter l'explication demandée est consignée dans un procès-verbal signé par un représentant de l'employeur et un représentant du salarié.

(2) En fonction de gravité du fait commis par le salarié, l'employeur a le droit d'organiser également une enquête de service. Dans le cadre de l'enquête, le salarié a le droit d'expliquer l'attitude et présenter à la personne habilitée de l'enquête toutes les preuves et les justifications qu'elle considère nécessaires.”

Art.209: „(1) La sanction disciplinaire est appliquée, régulièrement, immédiatement après la constatation de l'abaissement disciplinaire, mais pas plus tard d'un mois du jour de sa constatation, sans prendre en considération le temps de congé annuel de repos, le congé d'études et le congé médical.

(2) La sanction disciplinaire ne peut pas être appliquée après l'expiration de 6 mois du jour de la commission du fait disciplinaire, et suite à la révision ou au contrôle de l'activité économique et financières – après l'expiration de 2 ans de la date du fait. Les termes indiqués ne comprennent pas la durée de la procédure pénale.”

Art.210: „(1) La sanction disciplinaire est appliquée par l'ordre (dispositions, décision), ou l'on indique de manière obligatoire:

- a) les raisons de fait et de droit de l'application de la sanction;
- b) le délai dans lequel la sanction peut être contestée;
- c) l'organe où la sanction peut être sanctionnée.

(2) L'ordre (disposition, décision) de sanctionnement, à l'exception de la sanction disciplinaire sous formes de licenciement conformément à l'art.206 al.(1) lit.d) qui est appliquée avec le respect de l'art.81 al.(3), est communiquée au salarié, contre signature, dans un délai maximum de 5 jours ouvrables de la date d'émission, et en cas où celui-ci travaille dans une sous-division intérieure de l'entreprise (filiale, représentation, service déconcentré, etc.) se trouvant dans une autre localité – dans un délai maximum de 15 jours ouvrables et produit ses effets à partir la date de la communication. Le refus du salarié de confirmer contre signature la communication de l'ordre est fixée dans un procès verbal signé par un représentant de l'employeur et un représentant des salariés.”

Contestation du licenciement

Le salarié licencié illégalement peut être rétabli à son poste par une décision de l'instance judiciaire, l'accès à la justice étant assuré en conformité avec l'article 20 de la Constitution et des dispositions du Titre XII du Code du Travail.

Conformément à l'article 355 du Code, la demande concernant la solution du litige individuel de travail est déposée dans l'instance judiciaire :

- a) dans un délai de 3 mois de la date où le salarié a appris ou devait apprendre concernant la violation de son droit ;
- b) dans un délai de 3 ans de la date d'apparition du droit respectif du salarié, dans la situation où l'objet du litige représente le paiement de certains droits salariaux et d'autre nature, dus au salarié.

Les demandes déposées avec l'omission, à des raisons solides, des délais prévues dans l'al.(1) peuvent être remises en délai par l'instance judiciaire.

L'instance judiciaire doit examiner la demande de résoudre le litige individuel de travail dans un délai maximum de 30 jours ouvrables de la date d'enregistrement de la demande et d'émettre une décision avec le droit d'attaquer, mais qui devient immédiatement obligatoire pour l'employeur.

Dans les litiges ayant comme objet la légalité de transfert à un autre poste ou le licenciement, la charge de preuve revient à l'employeur (art. 89 du Code du Travail).

Conformément à l'article 90 du Code du Travail, dans le cas de rétablissement du salarié au poste de travail, l'employeur est obligé de réparer le préjudice causé qui inclut :

- a) paiement obligatoire d'un dédommagement pour toute la période d'absence forcée du travail dans un montant au moins égal au salaire moyen du salarié pour cette période;
- b) compensation des frais supplémentaires liés à la contestation du transfert ou au licenciement (consultations des spécialistes, frais judiciaires, etc);
- c) compensation du préjudice moral causé au salarié.

Le montant de dédommagement moral est déterminé par l'instance judiciaire, en tenant compte de l'appréciation donnée aux actions de l'employeur, mais il ne peut pas être inférieur à un salaire moyen mensuel du salarié.

Au lieu de rétablissement au poste, l'instance judiciaire peut encaisser de l'employeur, avec l'accord du salarié, en sa faveur, une compensation supplémentaire égale au moins à 3 salaires moyens mensuels du salarié.

Dans le cas où l'objet du litige représente les actions d'une autorité publique ou d'une autorité assimilée, l'examen aura lieu également dans les instances de droit commun, mais dans le cadre de la procédure de contentieux administratif. En vertu de l'article 14 de la Loi sur le contentieux administratif, avant de s'adresser dans l'instance judiciaire, la personne qui se considère lésée dans ses droits doit déposer, dans un délai de 30 jours du moment de la communication du fait, une demande préalable en sollicitant à l'autorité publique qui a émis l'acte, (dans notre cas, l'acte de licenciement) ou à l'organe supérieur la révocation totale ou partielle de l'acte respectif. La demande d'appel à l'instance judiciaire peut être déposée dans ce cas dans 30 jours de la date de :

- La réception de la demande préalable;
- L'expiration du délai prévu par la loi pour la solution de la demande;
- La communication du refus de solution d'une demande par laquelle on sollicite la reconnaissance du droit prétendu ;
- L'expiration du délai prévu par la loi pour résoudre une demande pareille.

En tant qu'information, nous présentons ci-dessous le tableau d'examen par les instances judiciaires des litiges individuels de travail concernant la remise en fonction des personnes licenciées. L'information vise la période 2007-2010, ayant comme source les données du Ministère de la Justice.

An	Reste non clos de le début de la période de rapport	Parvenues pendant la période de rapport	Examinées avec la décision prononcée	Dont avec la satisfaction de l'action	Closes	Actions retraites du rôle	Closes	Sommes payées suite au licenciement
2007	99	320	274	167	31	29	359	852 096 lei

An	Reste de dossier au debut de la periode de rapport	Parvenues	Examinees avec la decision prononcee	Dont avec l'admission de l'action	Cesses	Actions retraits du role	Ajournees	Closes	Examinees dans un delais de plus de 2 mois	Reste des dossier a la fins de la periode de rapport
2008	60	426	287	166	27	41	18	373	157	113
2009	113	474	283	171	77	62	25	425	160	162
2010	162	542	339	205	53	55	34	481	232	223