



01/02/2016

RAP/Cha/POL/15(2016)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

15e rapport sur la mise en œuvre de la
Charte sociale européenne

soumis par

LE GOVERNMENT DE LA POLOGNE

(Articles 1, 9, 10, 15 et 18 pour la
période 01/01/2011 – 31/12/2014)



Rapport enregistré par le Secrétariat le
1^{er} février 2016

CYCLE XXI-1(2016)



CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE

XV^e RAPPORT

soumis par le gouvernement de la République de Pologne conformément aux dispositions de l'article 21 de la Charte sociale européenne et relatif aux mesures prises afin de mettre en œuvre les dispositions suivantes de la Charte sociale européenne, articles: 1, 9, 10, 15 et 18 pour les années 2011-2014 et articles: 2, 4, 5 et 6 (en cas de conclusion négative pour le manque d'informations dans le rapport précédent relatif à leur mise en œuvre).

Le rapport du Comité d'experts indépendants sur le 13^e rapport de la Pologne sur la mise en œuvre des articles: 2, 4, 5, 6 de la Charte ne contient aucune conclusion négative pour le manque d'informations. Par conséquent, le rapport présent ne contient aucune information concernant la mise en œuvre de ces dispositions de la Charte.

Conformément aux dispositions de l'article 23 de la Charte sociale européenne le rapport a été adressé aux organisations des partenaires sociaux suivantes:

- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność",
- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
- Forum Związków Zawodowych,
- Konfederacja Pracodawców Polskich,
- Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych,
- Business Centre Club – Związek Pracodawców,
- Związek Rzemiosła Polskiego.

Abréviations

FSE – Fonds social européen

EEE – Espace économique européen

FGŚP – Fonds des prestations salariales garanties

FP – Fonds du travail

KOWEZiU – Centre national de la formation professionnelle et continue

Kp – Code du travail

MCIZ – Centre mobile d'information professionnelle

MCK – Centre de carrière pour les jeunes

MPiPS – Ministère du Travail et de la Politique sociale

OHP – Corps des bénévoles

OPZZ – Alliance nationale des syndicats

PFRON – Fonds national pour la réhabilitation des personnes handicapées

PIP – Inspection nationale du travail

PIB – Produit intérieur brut

PNUD – Programme des Nations Unies de Développement

PO KL – Programme opérationnel « Capital humain »

PUP – Office du travail de powiat

UE – Union européenne

UZP – Office des marchés publics

WUP – Office du travail de voïvodie

ARTICLE 1 - DROIT AU TRAVAIL

ARTICLE 1, ALINEA 1

1/ Politique nationale de l'emploi et son cadre juridique général. Nature, raisons et étendue de toute réforme.

La « Stratégie du développement du pays 2020 » et les plans nationaux pour l'emploi définissent les directions de la politique du marché du travail.¹ La Stratégie détermine les objectifs relatifs au marché du travail suivants: le développement du capital humain, l'intégration sociale.

L'objectif « Le développement du capital humain » fixe trois priorités:

- « L'activité professionnelle »,
- « L'amélioration de la qualité du capital humain »,
- « L'accroissement de la mobilité professionnelle et territoriale ».

La priorité « L'activité professionnelle » englobe les tâches visant à réduire les facteurs qui dissuadent d'embaucher, de travailler et de maintenir l'activité professionnelle. La mise en œuvre de cet objectif consiste avant tout à adopter ou à continuer à appliquer des solutions ayant pour but de:

- concilier la vie familiale avec la vie professionnelle,
- améliorer l'attractivité du travail en tant que source du revenu par rapport à d'autres sources, notamment les prestations sociales,
- promouvoir l'accès des jeunes au monde du travail,
- augmenter le nombre de personnes handicapées sur le marché du travail ouvert,
- adopter des réformes du système de prestations sociales, accompagnées par des mesures de développement du capital humain parmi les personnes de plus de 50 ans,
- éliminer les barrières à l'exercice de l'activité économique,
- modifier le fonctionnement des services publics de l'emploi: favoriser le placement des demandeurs d'emploi plutôt que l'enregistrement et le paiement des prestations sociales.

La réalisation des activités dans le cadre de l'objectif « L'amélioration de la qualité du capital humain » devrait faciliter le remplacement de la formation fondée sur l'école et le transfert simple de connaissances encyclopédiques par une éducation qui combine l'enseignement dans les établissements scolaires avec une formation à caractère informel durant toute la vie et liée à la pratique. Les modifications consistent à:

- réorganiser et développer le système de validation des compétences acquises en dehors de l'éducation formelle (le système de validation des acquis),
- transformer les systèmes d'examens en système d'évaluation des compétences,
- créer des mécanismes adaptant l'offre éducative aux besoins des personnes suivant une formation de tout âge, ainsi qu'aux besoins des employeurs,
- promouvoir l'utilisation des technologies de l'information et de la communication et le développement de la formation à distance,
- développer l'orientation scolaire et professionnelle.

Un système national de prévision de la demande générale de main-d'œuvre, intégré avec le système d'information sur l'offre et la qualité des écoles, des établissements éducatifs et des formations, ainsi que dans le système de l'orientation professionnelle, sera mis en place.

¹ En raison de l'obligation d'adapter « La Stratégie nationale du développement 2007-2015 » aux conditions économiques et sociales nouvelles, ainsi qu'au système nouveau de gestion de la politique du développement, la Stratégie a été révisée en 2012 et sa mise en œuvre prolongée jusqu'à 2020.

L'objectif « Le développement de la mobilité professionnelle et territoriale » se concentre principalement sur:

- l'accroissement de la flexibilité du marché du travail, notamment des formes flexibles de l'emploi,
- l'investissement dans les compétences contribuant à la mobilité professionnelle transsectorielle,
- la mise en place d'un accès universel à l'Internet à large bande,
- le développement de l'infrastructure de transport et de logement.

Dans le cadre de l'objectif « L'intégration sociale », deux priorités ont été établies:

- « L'augmentation de l'activité des personnes en situation d'exclusion sociale ou en situation de risque d'exclusion sociale »,
- « La réduction de la pauvreté au sein des groupes à risque ».

La première priorité fixe le but consistant en accroissement de l'activité professionnelle et l'amélioration de l'accès aux services sociaux:

- grâce à la réforme du système des prestations sociales et du système fiscal afin d'améliorer l'attractivité de l'emploi,
- grâce à l'adaptation du soutien apporté, notamment en intégrant les différents services publics,
- grâce à la mise en place du système d'acquisition des compétences numériques et à la lutte contre l'exclusion numérique,
- grâce à la mise en place des programmes de réinsertion dans la vie sociale des personnes en situation d'exclusion,
- grâce à la création des emplois, notamment dans le secteur de l'économie sociale,
- grâce à la promotion de l'activité professionnelle des personnes handicapées.

La priorité « La réduction de la pauvreté au sein des groupes à risque » prévoit, outre des mesures liées à la politique sociale sensu stricto, des mesures visant à prolonger l'activité professionnelle, notamment en repoussant l'âge de la sortie du marché du travail. L'investissement dans l'amélioration des compétences professionnelles, acquises durant la formation scolaire et continue, devrait résoudre le problème de la pauvreté des personnes handicapées.

Les tâches relatives à la promotion de l'emploi, à la réduction des effets du chômage et à l'activation professionnelle sont réalisées conformément au Plan national d'action pour l'emploi, adopté par le Conseil des ministres (pour la période couverte par le rapport, il s'agit des plans adoptés pour les années 2009-2011 et 2012-2014). Les plans nationaux servent de base à la préparation, par les collectivités régionales, des plans régionaux d'action pour l'emploi.

Les initiatives réalisées en 2010 et 2011:

- la promotion de la formation continue formelle, grâce au soutien apporté aux personnes participant à ce type de formation, ainsi qu'aux institutions organisatrices de la formation,
- le développement du capital humain dans les entreprises et la promotion de la participation aux programmes de formation des travailleurs, organisés par les entreprises,
- la formation professionnelle des agriculteurs, des propriétaires des forêts et des personnes envisageant de commencer à exercer une activité agricole,
- le financement des projets permettant de mieux préparer les étudiants au marché du travail et l'augmentation du nombre des spécialistes dans les domaines à forte demande sur le marché du travail,
- la promotion de l'égalité des chances des femmes et des hommes et de la conciliation de la vie professionnelle avec la vie de famille, dans le cadre des programmes cofinancés par l'UE,

- le développement des formes alternatives de prise en charge des enfants de moins de trois ans, notamment: l'exécution du programme de développement des établissements de prise en charge des enfants de moins de trois ans « Maluch » (« le Bambin »), l'adoption de la loi sur la prise en charge des enfants de moins de trois ans,
- l'exécution, dans le cadre des Centres pour la promotion de la formation et du travail des jeunes, des projets visant à remédier aux lacunes scolaires, à faciliter l'accès aux services du marché du travail, à améliorer les compétences sociales des jeunes de 15 à 17 ans, élevés dans des familles dysfonctionnelles et à favoriser le développement socioprofessionnel.

Le plan pour les années 2012 à 2014 prévoyait des priorités suivantes:

- rendre le marché du travail adaptatif,
- renforcer les services du marché du travail,

Les initiatives pour l'emploi et pour le marché du travail réalisées en 2012:

- afin de prolonger l'activité professionnelle la loi sur les pensions de retraite et d'invalidité du Fonds des assurances sociales a été révisée pour aligner l'âge de la retraite des femmes sur celui des hommes,
- le projet pilote « Ta carrière - ton choix » a été réalisé, en vue de mettre en place un nouveau mode de fonctionnement des centres d'orientation pour les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans,
- dans le cadre des projets du FSE, la formation continue formelle a été financée,
- l'activité des OHP visant à prévenir l'exclusion sociale des jeunes et à augmenter leur nombre sur le marché du travail: le service de placement, d'orientation et d'information professionnelle, permettant d'accéder à l'emploi,
- les enseignants bénéficient des programmes de stages et de placements au sein des entreprises et des études postuniversitaires,
- les personnes approchant de l'âge de la retraite ou ayant déjà atteint l'âge de la retraite bénéficient de la formation et du service de conseil, relatifs au développement des compétences personnelles et aux formes flexibles d'emploi.

Les résultats envisagés du plan pour 2012: le taux d'emploi pour les personnes de 20 à 64 ans - 65,4%, le taux de chômage envisagé - 12,3%. Les résultats atteints: le taux d'emploi pour les personnes de 20 à 64 ans - 64,7%, le taux de chômage enregistré - 13,4%. Le plan ne définissait ni le taux d'emploi ni le taux de chômage pour 2013.

Les résultats envisagés de la réalisation du plan pour 2014: le taux d'emploi des personnes de 20 à 64 ans - 66,5%. Les résultats atteints: le taux d'emploi pour les personnes de 20 à 64 ans - 66,5%, le taux de chômage enregistré - 11,5%.

La loi du 14 mars 2014 a modifié la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail, ainsi que plusieurs autres lois. Un des changements majeurs consiste à modifier l'approche adoptée envers les personnes sans emploi, en adaptant le soutien aux besoins individuels et à leur situation personnelle. L'amendement a permis une intégration des services d'orientation professionnelle, d'information professionnelle et d'aide à la recherche active d'emploi. Il a également simplifié la prestation des services aux travailleurs, abrogeant les dispositions relatives aux standards des services sur le marché du travail. Conformément à la modification de la loi, la plupart des actions adressées aux personnes sans emploi est réalisée par le personnel des offices du travail, exerçant une fonction de conseiller clientèle. Le conseiller clientèle apporte son aide ou aide à obtenir de l'aide auprès du personnel spécialisé de l'agence. Chaque personne enregistrée à l'office du travail bénéficie, tout au long de son parcours, de l'accompagnement par le même conseiller personnel, en fonction de son projet d'action individuel, ajusté à l'évolution des besoins et des possibilités de la personne sans emploi concernée. Les actions adressées aux employeurs sont organisées de manière similaire.

Les solutions lors de la crise économique

La loi du 1er juillet 2009 sur l'atténuation de l'impact de la crise économique sur les employés et les employeurs prévoyait d'accorder de l'aide aux employés et aux employeurs. Les mesures présentées par ladite loi devaient contribuer à l'organisation flexible du temps du travail qui tiendrait compte de la situation actuelle de l'employeur et favoriser la conciliation des activités professionnelles avec la vie familiale des travailleurs. 250.000 personnes embauchées par les entreprises ayant des difficultés financières temporaires devaient bénéficier de l'aide financière. 50.000 personnes de ce groupe étaient supposées de bénéficier des formations et des études postuniversitaires, cofinancées par l'État à hauteur de 80%. Le soutien devait permettre de maintenir l'emploi et de prévenir le licenciement des employés.

L'aide a été adressée à deux groupes d'entrepreneurs:

- tous les entrepreneurs, indépendamment de la taille, du statut juridique, de la situation financière de l'entreprise.
- les entrepreneurs éprouvant des difficultés financières temporaires, supposés recevoir du soutien de la part du FGSP ou des fonds du FP afin de maintenir des emplois.

A l'égard de tous les entrepreneurs la loi prévoyait:

- la période de référence de 12 mois permettant de gérer le temps du travail des employés de manière plus flexible: de longs horaires de travail pendant une période compensés par des horaires de travail plus courts ou par des journées supplémentaires de congé, compte tenu du volume horaire de travail prévu pour un salarié concerné, en cas de la prolongation de la période de référence, la rémunération mensuelle de l'employé ne pouvait pas être inférieure au salaire minimal, le recours à la période de référence prolongée devait être accepté dans une convention collective ou dans un accord entre les parties,
- la rationalisation des solutions relatives au « jour de travail »: le recours par l'employeur aux horaires différents du début et de la fin du travail pour les employés, pour autant que la reprise du travail sous les 24 heures n'est pas considéré comme l'accomplissement d'heures supplémentaires, des horaires de travail pouvaient également être individualisés à la demande de l'employé en charge d'un enfant de moins de 14 ans ou d'un membre de sa famille dont la santé nécessite que l'employé s'en occupe personnellement,
- la limitation de la possibilité de conclure des contrats à durée déterminée: le travailleur pouvait pas être employé à durée déterminée de plus de 24 mois et comme le nouveau contrat de travail était considéré tout contrat conclu jusqu'à trois mois après la résiliation ou l'expiration du contrat à durée déterminée précédent.

Pour les entrepreneurs éprouvant des difficultés financières temporaires, la loi prévoyait:

- les aides à l'emploi pour les entrepreneurs ayant des difficultés financières temporaires:
 - la possibilité de diminuer le volume horaire de travail des employés, accompagnée d'une baisse proportionnelle de la rémunération, sans devoir de résilier le contrat de travail pour modifier les conditions de travail, la diminution du volume horaire de travail ne pouvait pas durer plus de six mois, et le volume horaire ne pouvait pas être inférieur à la moitié du volume horaire à plein temps,
 - les subventions accordées aux employés concernés par la baisse du volume horaire de travail ou par le chômage partiel pour raisons économiques, les employés avaient droit à une compensation des pertes de revenu à hauteur de 100% de l'allocation de chômage, ainsi qu'à la rémunération provenant de l'entrepreneur et équivalente au salaire minimum, conformément aux dispositions particulières, et compte tenu du volume horaire de travail de l'employé, un employé ne pouvait faire l'objet du chômage partiel qu'avec son consentement écrit. Dans le cas d'une limitation du volume horaire de travail, les employés avaient droit à une prestation, attribuée par le FGSP, n'excédant pas 70% de l'allocation de chômage, proportionnelle à la réduction

du volume horaire de l'employé, alors que l'employeur recevait également des fonds pour payer les cotisations de sécurité sociale patronales prévues par la législation, le paiement des prestations ne pouvait pas excéder six mois pour un même employé,

- l'aide attribuée par l'Etat aux entrepreneurs dont le chiffre d'affaires a chuté d'au moins 25% (depuis 2010 de 15%) en trois mois après le 1er juillet 2008, par rapport au chiffre d'affaires enregistré pour les trois mois correspondants entre le 1er juillet 2007 et le 30 juin 2008, l'entrepreneur ne pouvait pas avoir du retard de paiement à l'égard des organismes publics ni à l'égard du FP, à l'exception des entrepreneurs ayant conclu des accords relatifs au paiement des dettes, payant les échéances à temps, et qui ont bénéficié du report de paiement, ou dont le retard de paiement des cotisations concernait la période de référence après le 1er juillet 2008 et que le plan de sauvetage élaboré prévoyait le paiement des arriérés. Ne pouvaient bénéficier de l'aide les entreprises ceux qui, après le 1er février 2009, ont reçu de l'aide publique provenant des fonds du FP, destiné à la création de l'emploi pour les personnes sans emploi,
- le soutien aux investissements faits par les employeurs, provenant des fonds du FP, pour améliorer le niveau de qualifications de leurs employés durant la période de la baisse de l'activité économique provoquant le chômage partiel, ou durant la période de la réduction du volume horaire de travail; les entrepreneurs ayant établi un fonds pour la formation ont acquis le droit au soutien financier, et, afin d'encourager la création de ce fonds des solutions favorables ont été adoptées, consistant à assurer que les cotisations au fonds pour la formation fassent partie des coûts de l'employeur; pour garantir que le fonds serve effectivement à financer la formation, on a introduit des solutions pertinentes à la loi sur l'impôt sur le revenu des personnes physiques et à la loi sur l'impôt sur les sociétés. L'entrepreneur pouvait recevoir une subvention allant jusqu'à 80% des coûts de formation ou d'études postuniversitaires suivies par l'employé, la subvention pour une même personne ne dépassant pas 300% de la rémunération moyenne.

Les employés qui ont décidé d'améliorer leurs qualifications pouvaient recevoir une bourse provenant des fonds du FP:

- équivalant au montant de base de l'allocation de chômage durant une période de la réduction du volume horaire de travail, et
- jusqu'à 100% de l'allocation de chômage en cas du chômage partiel pour raisons économiques, compte tenu du volume horaire de travail de l'employé.

La bourse devait être payée de fonds en provenance du FP, les cotisations de sécurité sociale comprises.

Il a été prévu que, si les employés n'accomplissaient pas la formation ou les études postuniversitaires pour des raisons leur imputables, ils seraient tenus de rembourser les frais de formation ou d'études.

La protection de l'emploi dans une entreprise à difficultés financières temporaires: la loi accordait une protection particulière aux employés durant des périodes de paiement des prestations en relation avec le volume de travail réduit, au chômage partiel pour raisons économiques, ainsi que pendant la période de versement de la bourse et de formation. La protection couvrait également la période ultérieure au versement des prestations ou de la bourse - six mois cumulés au plus. La protection consistait à prohiber de résilier un contrat de travail pour toutes les raisons non inhérentes à l'employé.

De surcroît, la loi a modifié la loi sur la protection des droits des employés en cas d'insolvabilité de l'employeur. Les employés n'étaient plus obligés d'attendre une décision de justice relative à la déclaration de l'état de faillite de l'employeur pour percevoir une avance de la part de FGSP, à hauteur de la rémunération minimale au plus, l'avance était versée après le dépôt, auprès des juridictions, de la demande de mise en liquidation.

En application de la loi du 1er juillet 2009 sur l'atténuation de l'impact de la crise économique, entre 2009 et 2011, FGŚP a versé aux employés et aux entrepreneurs 7.899.000 zł pour 7.241 personnes, incluant:

- les prestations au titre du chômage partiel pour raisons économiques - 3.935.000 zł,
- les prestations au titre de la réduction du volume horaire de travail - 2.892.000 zł,
- les cotisations de sécurité sociale - 1.072.000 zł.

Pour financer des formations et des études postuniversitaires de 1.161 employés, le FP a dépensé 1.985.000 zł.

La loi sur l'atténuation de l'impact de la crise économique à l'égard des employés et des entrepreneurs a été en vigueur jusqu'au 31 décembre 2011. En 2012 les travaux sur une loi à caractère systémique ont débutés.

La loi du 11 octobre 2013 sur les mesures particulières liées à la protection de l'emploi contient les instruments, prévus auparavant par la loi sur l'atténuation de l'impact de la crise économique à l'égard des employés et des entrepreneurs. La solution consistant en la contribution du FGŚP à la rémunération des employés durant la période de baisse d'activité économique provoquant le chômage partiel, ou durant la période de réduction du volume horaire de travail, ainsi que la possibilité de bénéficier du financement, par le FP, de la formation des employés en situation de chômage partiel, ou de réduction de volume horaire, a été adressée aux entrepreneurs, éprouvant des difficultés temporaires dans l'exercice de l'activité économique.

Les solutions de la loi sur les mesures particulières liées à la protection de l'emploi devaient permettre aux entrepreneurs de maintenir les emplois en cas de fléchissement de la conjoncture dans des secteurs économiques, résultant en une baisse de la demande de biens et de services, et, par conséquent, incitant les entrepreneurs à réduire les coûts liés à l'emploi, par le biais du licenciement du personnel. L'aide financière prévue dans la loi était non remboursable, et était accordée conformément aux principes régissant les aides de minimis.

La loi prévoyait les types suivants de versement au profit des entrepreneurs, ayant sollicité des paiements auprès du FGŚP dans le but de protéger les emplois:

- la prestation visant à couvrir partiellement les rémunérations des employés pour la période de baisse d'activité économique provoquant le chômage partiel,
- la prestation visant à compenser partiellement les rémunérations, au titre de la réduction du volume horaire de travail,
- l'aide financière pour paiement des cotisations de sécurité sociale des employés, imputables à l'employeur, et liées aux prestations perçues.

De surcroît, l'entrepreneur pouvait bénéficier d'un financement par le FP, à hauteur de 80% des coûts de la formation suivie par les employés durant la période de baisse d'activité économique ou de réduction du volume horaire (équivalant, au plus, à 300% d'une rémunération moyenne au cours du trimestre précédent, annoncée par le président de l'Office Central des Statistiques).

Les employés percevant des prestations au titre du chômage partiel ou de la baisse de volume horaire de travail, bénéficiaient de la protection de leur activité professionnelle, durant la (les) période(s) de perception des prestations, ainsi que durant les trois mois, au plus, immédiatement après cette période.

L'aide pouvait être accordée jusqu'à la fin du mois de juin 2014.

A partir du 30 juin 2014, le ministre chargé des questions relatives à l'emploi, est tenu de surveiller le taux de chômage au niveau national. En cas du changement du taux de chômage, égal ou supérieur à 7% en deux mois consécutifs par rapport à la période correspondante de l'année précédente, après la présentation, par le ministre chargé des questions relatives à l'emploi, des informations sur cette dynamique et des résultats économiques actuels, le Conseil des ministres définit, par le biais d'un règlement:

- le montant de l'aide, qui peut être accordée, en vertu de la loi relative aux fonds du FGŚP,
- la durée de l'aide,
- les délais pour procéder aux activités relatives à la révision du plan financier du FGŚP et du plan financier du FP, ainsi que les délais de notification de tous les maréchaux des voïvodies sur le montant limite des dépenses incluses dans le plan financier du FGŚP, et tous les présidents des powiats (présidents des villes ayant le statut du powiat) sur le montant limite des dépenses incluses dans le plan financier du FP.

En raison du taux de chômage stable, qui reste bas, il est peu probable que de nouvelles aides soient accordées prochainement.

En 2013 et 2014 le FGŚP a octroyé des moyens financiers à 135 entrepreneurs, pour payer les prestations dus aux 2.498 employés, d'un montant total de 12.051.000 zł, incluant:

- les prestations au titre du chômage partiel pour raisons économiques - 1.898.000 zł pour 856 employés,
- les prestations au titre de la réduction du volume horaire de travail - 8.359.000 zł pour 1.642 employés,
- les cotisations de sécurité sociale - 1.794.000 zł.

En 2014, 78.800 zł ont été dépensés pour financer la formation des employés. 42 personnes ont bénéficié de la formation, dont 27 employés au chômage partiel et 15 employés avec le volume horaire de travail réduit.

Conformément au décret No. 560 du président de la Fédération de Russie du 6 août 2014, les importations des produits agricoles et horticoles en provenance des pays de l'UE, des Etats-Unis, du Canada, de l'Australie et du Royaume de la Norvège, à destination de la Fédération de Russie, ont été suspendues, provoquant une baisse de la demande de biens et de services destinés au marché russe. En conséquence, il se peut que les entrepreneurs polonais veuillent abaisser les coûts de l'emploi en réduisant les effectifs et en limitant dans l'avenir les importations de biens vers le territoire d'autres pays. D'où la nécessité de protéger l'emploi dans les entreprises touchées par l'embargo russe. La loi du 19 décembre 2014 sur la révision de la loi sur les mesures particulières liées à la protection de l'emploi, a permis aux entrepreneurs de bénéficier du soutien, consistant en financement, par le FGŚP, d'une partie des rémunérations des employés en situation de risque de licenciement, durant la période de la dégradation temporaire de l'environnement économique, suite à la limitation des exportations vers d'autres pays. En outre, les entrepreneurs peuvent bénéficier du financement de la formation de ces employés. En cas des entrepreneurs touchés par l'interdiction temporaire d'exportation de produits vers des pays tiers, la formation des employés en situation de chômage partiel ou de réduction du volume horaire de travail, est subventionnée par le FGŚP. Afin d'aider les entrepreneurs en difficulté suite à l'interdiction d'exportations vers des pays tiers, le FGŚP a dégagé 500.000.000 zł, dont 250.000.000 zł pour 2015, et 250.000.000 zł pour 2016. Les accords d'aides et les accords de financement de la formation des employés peuvent être conclus jusqu'au 31 décembre 2016.

Par le biais de la révision, le 19 décembre 2008, de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail, des mesures contribuant à la limitation des effets négatifs de la crise économique sur le marché du travail, ont été mises en place. La révision a permis de renforcer l'inclusion des employés, des demandeurs d'emploi et des personnes en situation de chômage, grâce au développement des instruments nouveaux du marché du travail, et à la simplification de l'accès aux différents services du marché du travail, ainsi qu'à l'élargissement du champ d'application personnel.

Des programmes spéciaux ont été conçus. Ils devaient contribuer au renforcement de la flexibilité de différentes formes d'aide proposée par les services publics de l'emploi au niveau local, permettant d'accéder à l'emploi rapidement, y compris par les personnes en période de préavis pour raisons inhérents à l'entreprise, ou employées dans une entreprises en état de

faillite, ou en état de liquidation. Les bénéficiaires du programme et l'étendue des activités d'activation étaient définis au niveau des powiats, garantissant ainsi plus de souplesse d'action et une meilleure adaptation à la situation sur le marché du travail local.

La loi a augmenté le plafond du financement, octroyé *Una tantum*, servant à aider les personnes sans emploi à exercer une activité économique, passant du quintuple de la rémunération moyenne au sextuple de celle-ci, et, dans le cas d'un membre fondateur d'une coopérative sociale, passant du triple de la rémunération moyenne au quadruple de celle-ci, et, dans le cas d'un membre qui adhère à la coopérative sociale après sa création, passant du double de la rémunération moyenne au triple de celle-ci.

De nouvelles catégories de clients des agences de placement ont été autorisées à accéder à la formation continue, alors que l'aide financière destinée à améliorer le niveau de qualification a été substantiellement accrue. Les règles régissant l'utilisation du fonds pour la formation ont été libéralisées. Sur demande, l'employeur qui a créé un fonds pour la formation, pouvait bénéficier d'un remboursement de 50% des frais encourus pour le paiement de la formation des employés ou de l'employeur, mais sans dépasser le montant de la rémunération moyenne, et, dans le cas des personnes âgées de plus de 45 ans, jusqu'à 80% des frais, mais sans excéder 300% de la rémunération moyenne. Le remboursement des frais couvrait également des formations générales, et non pas seulement des formations spécialisées, comme c'était le cas auparavant, et incluait la formation de tous les employés (non seulement des employés en situation de risque de licenciement) et de tous les employeurs. L'employeur n'avait pas d'obligation d'embaucher les personnes ayant suivi une formation, sur un autre poste pendant douze mois. En outre, les obstacles, consistant à lier le fonds pour la formation avec le plan de formation, ont été levés.

Les incitations matérielles à suivre une formation ont augmenté pour les personnes sans emploi, passant d'une allocation de formation à une bourse.

L'offre des offices du travail en matière de formation, consistait à :

- proposer des formations auprès des établissements de formation, couvrir les frais de formation (la limite du financement par le FP est passée de 200% de la rémunération moyenne à 300% de celle-ci), verser des bourses aux personnes suivant une formation (en 2009, en règle générale, l'équivalent de 100% de l'allocation de chômage, et en 2010 120% de l'allocation),
- octroyer des prêts sans intérêt pour la formation,
- cofinancer les frais d'examens et les frais d'obtention du certificat,
- financer les frais d'études postuniversitaires (jusqu'à 100% des frais, mais sans dépasser 300% de la rémunération moyenne), et verser la bourse de 20% de l'allocation.

En outre des services de formation, les offices du travail réalisaient également d'autres programmes, servant à élever le niveau de qualification professionnelle des personnes sans emploi :

- elles octroyaient des bourses dans le but de permettre de poursuivre des études secondaires dans des établissements pour les adultes, ou des études à temps partiel dans des établissements d'enseignement supérieur, le montant de la bourse a été porté de 50% à 100% de l'allocation,
- elles envoyaient en placement auprès des employeurs et versaient une bourse aux participants, ces mesures étaient applicables aux personnes sans emploi en situation particulière sur le marché du travail (comme avant la révision de la loi - aux jeunes).

En outre, les mesures dissuadant de chercher de l'emploi durant la période de la formation ont été supprimées: selon le nouveau régime dans le cas où la personne sans emploi trouvait du travail, elle pouvait accomplir la formation sans encourir de frais supplémentaires, et gardait le droit de bénéficier de la bourse jusqu'à la fin de la formation.

Les offices du travail ont eu la possibilité de soutenir les personnes bénéficiant de la formation et d'autres programmes, grâce au remboursement des frais de transport, de repas et d'hébergement. Les personnes enregistrées dans les offices du travail de powiat pouvaient bénéficier de l'aide des conseillers professionnels et des examens psychologiques et médicaux spécialisés, permettant d'obtenir un avis médical d'aptitude professionnelle au travail, à la profession ou à la formation.

La révision de la loi a renforcé les mesures actives offertes par les services publics du marché du travail. Des activités tendant à favoriser l'emploi pouvaient être réalisées par un département compétent de l'office du travail, à savoir les centres de promotion de l'activité professionnelle. En outre, les offices du travail de powiat, en coopération avec les collectivités régionales, avaient la possibilité de créer, au niveau des gminas, des points locaux d'information et de consultation. L'inclusion dans cette action de l'administration des gminas avait pour le but d'accorder la possibilité de bénéficier de l'aide de l'agence de placement, et d'obtenir l'information aussi près que possible du domicile ou du siège de l'employeur.

La possibilité, et dans le cas des personnes sans emploi enregistrées depuis plus de 180 jours l'obligation, d'établir des plans d'action individuels, visant à trouver un emploi permanent, et incluant les services et les instruments de l'office du travail, ainsi que les actions entreprises par la personne sans emploi même, a été prévue.

Les nouvelles dispositions ont permis de bénéficier des services d'orientation professionnelle aux personnes non enregistrées dans les offices du travail de powiat.

2/ Mesures (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets) prises pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Entre 2012 et 2014 le programme « Les jeunes sur le marché du travail » a été réalisé. Le projet pilote « Ta carrière - ton choix » en constituait l'élément-clé, dont le but était:

- de supprimer les barrières, qui entravent l'accès des jeunes au marché du travail:
 - soutien actif à l'acquisition des compétences et des qualifications désirées sur le marché du travail,
 - facilitation l'accès à un premier emploi,
 - renforcement de la mobilité,
- de développer une nouvelle approche envers les personnes sans emploi de moins de 30 ans.

Le projet pilote a été appliqué par 23 offices du travail de powiat, et fixait comme objectif d'éliminer les entraves à l'accès des jeunes au marché du travail, par l'appui aux actions visant à favoriser leur emploi, avec des mesures suivantes:

- les mesures éducatives - grâce à la possibilité d'acquérir des compétences et des qualifications désirées sur le marché du travail, par le biais des bons, testés dans le programme pilote: bons pour éducation, bons pour formation professionnelle ou supérieure, et bons pour formation postuniversitaire,
- les mesures liées à l'emploi - grâce à la possibilité de gagner de l'expérience professionnelle sous forme du stage, suivi par le travail (« bons pour stage »), ou sous forme de l'emploi aidé (bons offerts à l'employeur, moyennant le recrutement d'un diplômé de l'établissement d'enseignement supérieur), ainsi qu'en favorisant la mobilité professionnelle (aide au déménagement).

Les offices du travail ont dépensé, entre 2012 et 2013, 15.750.300 zł pour réaliser le programme pilote; 3.076 personnes ont bénéficié du programme.

Les solutions testées dans le cadre du programme pilote, après une vérification, ont été introduites par voie des dispositions légales, comme instruments adressés aux personnes de moins de 30 ans et sans emploi.

En 2013, les fonds de réserve du FP ont été consacrés aux programmes spéciaux adressés aux parents en situation de chômage, ayant au moins un enfant de moins de 6 ans, aux personnes de moins de 30 ans et aux personnes de plus de 50 ans. Les programmes ont été créés et mis en application par les collectivités territoriales. Ils prévoyaient comme objectif de mettre en place un environnement souple, permettant de répondre aux besoins des personnes sans emploi et d'autres personnes concernées, nécessitant un soutien personnalisé pour accéder à l'emploi. Les programmes spéciaux prévoyaient des solutions combinant les services et les instruments du marché du travail, et les éléments particuliers favorisant l'emploi.

Les offices du travail de powiat ont dépensé, en 2013, 36.400.000 zł afin de financer les programmes spéciaux. Elles ont mobilisé, en 2013, 5.555 personnes, dont 3.367 personnes de moins de 30 ans, 992 personnes de plus de 50 ans, et 1.196 parents ayant au moins un enfant de moins de 6 ans. L'efficacité de ces programmes était de 81%.

Entre 2012 et 2014, un projet pilote « Partenariat pour l'emploi » a été réalisé dans trois voïvodies, présentant des situations variées sur le marché du travail (Dolnośląskie, Mazowieckie i Podkarpackie), dans le but d'adopter un nouveau modèle optimal de coopération entre les offices du travail de voïvodie, les offices du travail de powiat, les agences de placement et d'autres partenaires sur le marché du travail.

Les solutions testées dans le cadre du projet pilote, après la vérification, ont été adoptées sous forme de dispositions légales, conformément auxquelles le maréchal de la voïvodie, après une procédure de marché public, confie la mobilisation professionnelle des personnes sans emploi aux agences de placement, qui deviennent ainsi les réalisateurs des actions de promotion de l'emploi dans la région. Le budget du projet pilote s'élevait à 18.967.200 zł. 3.117 personnes ont bénéficié du programme.

Dans le but de remédier aux conséquences du vieillissement croissant de la société, le Conseil des ministres a adopté, en 2008, le programme « Solidarité intergénérationnelle. De l'action pour favoriser l'activité professionnelle des personnes de plus de 50 ans » (Programme 50+) pour les années 2008 à 2020, qui prévoit une prolongation de la durée de l'activité professionnelle. Le programme prévoit des actions, qui doivent être entreprises par l'administration gouvernementale et celle des collectivités territoriales. Le programme fixe comme objectif stratégique le taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans de 50%, d'ici à 2020.

Le document de mise en œuvre du programme contient une liste de 132 actions. Le soutien aux personnes de 45 à 64 ans est apporté par le biais des mesures suivantes:

- la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de travail, l'élaboration des plans de gestion des âges au sein des entreprises,
- l'amélioration des compétences et des qualifications des travailleurs,
- la réduction des coûts de travail liés à l'emploi des personnes de plus de 50 ans,
- la mobilisation professionnelle des personnes sans emploi ou en situation de risque de licenciement,
- la mobilisation professionnelle des personnes handicapées,
- l'accroissement des possibilités d'accès à l'emploi pour les femmes,
- la réduction des sorties du marché du travail.

Les actions consistent principalement en modification du système et des institutions, à court et à long terme.

Les actions réalisées:

- la modification des dispositions légales relatives aux prestations sociales, réduisant le nombre des sorties du marché du travail: l'alignement et le recul de l'âge légal de la retraite, la suppression de la possibilité du départ à la retraite précoce lorsque le travailleur satisfait à toutes les exigences, la réduction du nombre de personnes autorisées à partir à la

retraite précoce au titre des conditions particulières du travail ou au caractère particulier du travail.

- la mise en place d'un système d'incitations adressé aux employeurs recrutant des personnes d'un âge avancé: la réduction des coûts de leur travail par le biais de l'exonération du paiement de certaines cotisations et par la durée moins longue du paiement de leur indemnité de maladie, le remboursement des coûts de travail des personnes de plus de 50 ans embauchées pour travaux d'intervention, le remboursement des frais de formation des personnes de plus de 50 ans, l'aide gratuite aux conseillers et l'aide gratuite dans la recherche des travailleurs,
- les avantages proposés aux employeurs moyennant le recrutement des travailleurs d'un âge avancé: un prêt de la part du FP pour créer un poste pour un chômeur, un cofinancement par le FP de la rémunération de la personne sans emploi embauchée, la création, grâce au financement du FP, d'un Fonds national pour la formation, consacré au financement de la formation,
- le soutien apporté aux demandeurs d'emploi dans l'amélioration des compétences et des qualifications (comparable au soutien proposé aux travailleurs), l'organisation des stages auprès des employeurs, des formations pratiques auprès des employeurs, la facilitation de l'accès à la formation, la possibilité de bénéficier d'un prêt pour formation, l'aide financière pour financer des études postuniversitaires, le remboursement des frais d'examens professionnels,
- l'élaboration des plans d'action individuels en vue de permettre le retour ou le maintien sur le marché du travail, la possibilité d'avoir recours aux contrats aidés (l'emploi d'intervention ou les travaux publics), les programmes spéciales, l'aide individualisée pour les chômeurs, tenant compte de la situation, des possibilités et des besoins personnels du chômeur, des prêts de la part du FP pour commencer à exercer une activité économique, accordés à des conditions très favorables.

Le programme « Solidarité intergénérationnelle 50+ » accroît la possibilité d'embaucher les femmes, en développant des services permettant de concilier la vie professionnelle avec la vie familiale (dans le cas des seniors, il s'agit, notamment, de la prise en charge de leurs petits-enfants). Des solutions telles que la possibilité de financer les crèches aux entreprises au moyen du financement provenant des fonds sociaux de l'entreprise, l'assouplissement des dispositions légales du droit du travail relatives à la gestion du processus de travail, la création des formes institutionnelles de prise en charge des enfants de moins de trois ans, ont été introduites. Dans le cadre du programme « Maluch », depuis 2011, des subventions pour création de nouveaux établissements de prise en charge des enfants de moins de trois ans dans les crèches et les clubs pour enfants, sont accordées.

Des actions de promotion et d'information sur l'emploi des personnes de plus de 50 ans, portant l'attention particulière à l'accès des femmes à l'emploi, des campagnes destinées à diffuser le modèle de formation pendant toute la vie, la promotion de la stratégie de gestion des âges, le soutien aux sociétés à finalité sociale afin de promouvoir l'emploi des personnes de plus de 50 ans, ainsi que le soutien aux initiatives citoyennes favorisant l'intégration intergénérationnelles dans le cadre du Fonds des initiatives citoyennes, ont été menées.

Les actions adressées directement aux seniors ont été menées par les institutions de mise en œuvre du Programme opérationnel Capital humain (amélioration des compétences et de la qualification des travailleurs de plus de 50 ans, l'accroissement du niveau d'intégration sociale et la promotion de l'activité sociale et professionnelle des personnes de plus de 50 ans en situation de risque d'exclusion sociale, la stimulation de l'activité professionnelle des personnes de plus de 50 ans et sans emploi, la promotion de l'emploi indépendant et de l'esprit d'entreprise de ces personnes).

En 2014, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans s'élevait à 42,4% (31,6% en 2008). En 2014 le taux du chômage des personnes dans la catégorie d'âge de 55 à 64 ans a atteint 6,8% (5,3% en 2008), et reste inférieur à la moyenne de l'UE.

En décembre 2013, le programme révisé « Solidarité intergénérationnelle. L'action pour favoriser l'activité professionnelle des personnes de plus de 50 ans » a été adoptée. Des changements sociaux et économiques majeurs ayant eu lieu en 2008, et nécessitant l'adoption d'une nouvelle ligne de conduite pour augmenter le nombre de seniors sur le marché du travail ont été la raison de cette révision.

Le programme 50+ révisé s'adresse principalement aux personnes de plus de 50 ans, mais il prévoit également des actions adressées aussi bien aux personnes de plus de 60 ans qu'aux personnes proches de l'âge de la retraite (en particulier les personnes ayant plus de 45 ans). Le programme s'adresse également aux entrepreneurs, aux syndicats, aux organisations non gouvernementales, aux acteurs de l'économie sociale, aux organismes publics et privés du marché du travail, aux collectivités territoriales, et aux institutions de l'administration gouvernementale. Le programme fixe comme objectif d'atteindre le taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans de 50%, d'ici à 2020.

Le programme indique six objectifs particuliers:

- l'adaptation des compétences et l'amélioration des qualifications des personnes de plus de 45 ans selon les besoins du marché du travail,
- le développement de la culture d'organisation et de l'environnement de travail plus favorables aux travailleurs de plus de 50 ans,
- l'accroissement de l'efficacité et de l'efficience des actions promouvant l'emploi et l'activité professionnelle,
- la promotion du vieillissement actif et sain,
- le développement de la coopération pour augmenter le nombre de personnes de plus de 50 ans actives sur le marché du travail,
- la promotion des transferts sociaux, soutenant l'exercice de l'activité professionnelle des personnes proches de l'âge de la retraite.

Chaque objectif comporte cinq priorités à caractère horizontal:

- la promotion de l'emploi pour les femmes de plus de 50 ans,
- la promotion de l'accès des personnes handicapées de plus de 50 ans à l'emploi,
- la promotion de l'activité des personnes de plus de 60 ans, en raison du recul de l'âge légal de la retraite à 67 ans,
- la promotion du recrutement des habitants des territoires ruraux âgée de plus de 50 ans,
- les actions en faveur du maintien de la solidarité intergénérationnelle.

Les précisions relatives aux dispositions seront incluses dans le document de mise en œuvre (première moitié de 2015).

L'objectif principal du programme en faveur de l'activité sociale des seniors pour les années 2012 à 2013 consistait à créer des conditions favorables au développement de l'activité sociale des seniors, qui, en raison du pic de natalité des années 50, ont ou auront très prochainement plus de 60 ans, et, arrivant à la fin de leur activité professionnelle, sont en bon état de santé physique et psychique, ont toujours du potentiel, des qualifications, l'expérience et le temps libre, qu'il est possible et qu'il faut gérer par le biais de la création d'une offre d'activité sociale appropriée.

Le programme prévoyait des actions dans quatre domaines:

- l'éducation des personnes en âge avancé - actions visant à développer l'offre éducative pour les seniors, à profiter du potentiel de l'apprentissage mutuel, à développer des formes innovatrices d'éducation, y compris d'éducation informelle, à promouvoir le travail volontaire contribuant au transfert de compétences,

- l'activité sociale en faveur de l'intégration intra- et intergénérationnelle - développement de différentes formes d'activité des personnes en âge avancé, tout en utilisant l'infrastructure sociale en place (telle que les bibliothèques publiques, les centres culturelles), ainsi que l'intégration, dans des actions communes, de la génération plus jeune, afin de contribuer à la connaissance réciproque et au développement des compétences sociales,
- la participation sociale des personnes d'un âge avancé - actions favorisant l'accroissement de la participation des personnes d'un âge avancé à la vie publique, sociale, économique, culturelle et politique, contribuant ainsi au développement de la société civile. Les organisations représentatives des personnes en âge avancé, de leurs intérêts et besoins, qui contribuent à leur participation à la vie sociale au niveau locale, telles que les conseils des seniors, créés auprès des collectivités territoriales, jouent un rôle significatif dans ce domaine,
- les services sociaux pour les personnes en âge avancé - actions ayant pour le but de développer de différentes formes de soutien, et de rendre les services sociaux plus accessibles et augmenter leur qualité. De ce fait, il est crucial d'établir des réseaux locaux de soutien, basés sur le travail des volontaires, afin de créer un environnement d'entraide.

Le programme a été financé par le budget de l'État. 20.000.000 zł a été prévu pour sa réalisation en 2012, et 40.000.000 zł pour 2013. Le programme comportait une procédure systématique et une procédure de concours. La procédure de concours prévoyait d'apporter du soutien aux projets réalisés par des organisations d'utilité publique dans les quatre domaines prioritaires, en faveur des personnes d'un âge avancé, présentés ci-dessus.

En outre du programme « Solidarité intergénérationnelle. De l'actions pour favoriser l'activité professionnelle des personnes de plus de 50 ans », le Conseil des ministres a adopté, en 2013, les objectifs à long terme de la politique relative aux seniors en Pologne pour les années 2014 à 2020, ainsi que le Programme pour l'activité sociale des personnes d'un âge avancé pour les années 2014 à 2020, qui fait suite au programme adopté auparavant pour les années 2012 à 2013.

QUESTIONS SUPPLEMENTAIRE

Est-ce que l'on procède régulièrement à une évaluation de l'efficacité de la politique de l'emploi et des programmes réalisés au titre de la politique nationale de l'emploi, et en quoi consiste l'évaluation de l'efficacité?

L'analyse de l'efficacité des actions s'opère depuis 1990. Elle concerne l'utilisation des ressources du FP par les agences de placement pour les formes de base de la promotion de l'activité professionnelle. L'analyse est établie au moyen des données relatives à la participation aux programmes actifs du marché du travail, ainsi qu'aux dépenses et aux revenus du FP. Depuis 2012, l'utilisation des ressources financières provenant du MPiPS, octroyées aux powiat pour financer des formes actives de promotion de l'emploi pour les personnes en situation de chômage, fait également l'objet d'une évaluation.

Les définitions de base employées lors de l'évaluation de l'efficacité du marché du travail:

- l'efficacité de l'emploi - le taux de réemploi - déterminée par le ratio des personnes qui, après avoir suivi un programme préparatoire à l'emploi, ont obtenu un emploi dans les trois suivants mois (et se sont désinscrites de l'office du travail de powiat), ou qui ne se sont pas enregistrées à l'office du travail de powiat dans les trois mois suivant la fin du programme, par rapport au nombre de personnes qui ont accompli la même formation durant la même année,

- le coût de participation au programme - est déterminé en divisant le montant dépensé réellement pour une forme de promotion de l'insertion dans l'emploi durant une année donnée, par le nombre de personnes ayant commencé à y participer durant la même année,
- l'efficacité des coûts - le coût du réemploi - est déterminée en divisant la montant dépensé pour une forme donnée de promotion de l'insertion dans l'emploi durant une année donnée, par le nombre de personnes, qui, après la fin de leur participation durant la même année, ont obtenu un emploi dans les trois mois suivants.

3/ Données chiffrées, statistiques (données Eurostat, par exemple) ou toutes autres informations pertinentes, en particulier: le taux de croissance du PIB, les tendances en matière d'emploi tous secteurs économiques confondus, le taux d'emploi (personnes exerçant un emploi en pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans), le taux d'emploi des jeunes, le taux d'activité (population active totale en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus), les taux de chômage, taux de chômage de longue durée et taux de chômage des jeunes, la situation au regard de l'emploi (activité salariée, activité indépendante), la ventilation de toutes les données chiffrées selon le sexe, les dépenses consacrées à la politique de l'emploi en pourcentage du PIB, y compris leur répartition entre mesures « actives » (création d'emplois, formation, etc.) et mesures « passives » (compensation financière, etc.).

La dynamique réelle du PIB

2011	2012	2013	2014
104,8	101,8	101,7	103,4

Les indicateurs de base de l'activité économique de la population, pour le 4e trimestre

		2011	2012	2013	2014
Actifs (en mille)	t	17.295	17.394	17.414	17.427
	f	7.765	7.818	7.854	7.839
	m	9.530	9.576	9.559	9.588
Taux d'activité professionnelle (%)	t	55,7	56,0	56,1	56,3
	f	48,0	48,3	48,5	48,5
	m	64,2	64,4	64,4	64,7
dont:					
jeunes de moins de 24 ans	t	33,6	34,0	33,5	33,1
	f	28,4	28,4	28,1	27,5
	m	38,5	39,4	38,6	38,4
en âge de travailler (15-64 ans), selon l'Eurostat	t	66,1	66,8	67,4	68,2
	f	59,3	60,1	60,8	61,5
	m	72,9	73,6	74,0	74,9
Taux d'emploi (%)	t	50,3	50,4	50,6	51,7
	f	42,8	43,0	43,4	44,3
	m	58,5	58,4	58,5	59,8
dont:					
jeunes de moins de 24 ans	t	24,7	24,7	24,3	25,9
	f	19,8	19,4	19,8	21,0
	m	29,4	29,7	28,6	30,5
en âge de travailler (15-64 ans), selon l'Eurostat	t	59,5	60,0	60,8	62,6
	f	52,8	53,4	54,4	56,0
	m	66,3	66,6	67,2	69,2
Taux de chômage (en %)	t	9,7	10,1	9,8	8,1
	f	10,8	11,1	10,5	8,7
	m	8,8	9,3	9,1	7,6
dont:					

au chômage de longue durée (13 mois et plus)	t	3,2	3,6	3,8	2,8
	f	3,7	4,0	4,0	3,1
	m	2,9	3,2	3,5	2,6
jeunes personnes de moins de 24 ans	t	26,4	27,4	27,3	22,0
	f	30,2	31,4	29,6	23,7
	m	23,8	24,6	25,8	20,9
en âge de travailler (15-64 ans), selon l'Eurostat	t	9,9	10,2	9,9	8,2
	f	10,9	11,2	10,6	8,8
	m	9,0	9,5	9,3	7,7

Travailleurs par secteurs économiques, secteur public/privé, et par le statut professionnel en milliers, 4e trimestre

		2011	2012	2013	2014
Total	t	15.613	15.636	15.713	16.018
	f	6.925	6.954	7.027	7.155
	m	8.688	8.682	8.686	8.862
dont					
Secteur agricole	t	1.953	1.908	1.851	1.843
	f	825	772	747	750
	m	1.127	1.136	1.104	1.093
Secteur industriel	t	4.821	4.778	4.831	4.930
	f	1.137	1.133	1.151	1.200
	m	3.684	3.644	3.680	3.729
Secteur tertiaire	t	8.835	8.940	9.023	9.205
	f	4.960	5.044	5.127	5.194
	m	3.875	3.896	3.897	4.011
dont					
Secteur privé	t	11.651	11.661	11.745	12.066
	f	4.591	4.585	4.643	4.791
	m	7.060	7.076	7.103	7.275
Secteur public	t	3.962	3.975	3.968	3.951
	f	2.334	2.369	2.385	2.364
	m	1.628	1.606	1.583	1.587
dont					
Employés	t	12.074	12.189	12.334	12.612
	f	5.555	5.651	5.752	5.879
	m	6.519	6.538	6.582	6.733
Travailleurs indépendants	t	2.969	2.898	2.879	2.927
	f	1.004	961	953	966
	m	1.964	1.937	1.926	1.961

Taux de chômage enregistré, en %, disparités géographiques, fin de l'année

	2011	2012	2013	2014 ²
Dolnośląskie	12,4	13,5	13,1	10,6
Kujawsko-Pomorskie	17,0	18,1	18,2	15,7
Lubelskie	13,2	14,2	14,4	12,7
Lubuskie	15,4	15,9	15,7	12,8
Łódzkie	12,9	14,0	14,1	11,9
Małopolskie	10,5	11,4	11,5	9,9
Mazowieckie	9,8	10,7	11,1	9,8
Opolskie	13,3	14,4	14,2	11,9
Podkarpackie	15,5	16,4	16,3	14,8
Podlaskie	14,1	14,7	15,1	13,1
Pomorskie	12,5	13,4	13,2	11,3

² Résultats avant la révision du taux de chômage

Śląskie	10,2	11,1	11,3	9,6
Świętokrzyskie	15,2	16,0	16,6	14,2
Warmińsko-Mazurskie	20,2	21,3	21,6	18,9
Wielkopolskie	9,1	9,8	9,6	7,8
Zachodniopomorskie	17,6	18,2	18,0	15,6

Chômeurs ayant travaillé avant, en mille, fin de l'année

	2011	2012	2013	2014
Les représentants des autorités publiques, les hauts fonctionnaires et les chefs de service	10,3	12,5	14,0	12,7
Spécialistes	124,1	141,2	145,2	127,7
Techniciens et autre profession intermédiaire	196,1	209,7	209,1	176,4
Agents chargés des travaux de bureau	76,1	82,0	83,4	71,9
Personnel des services directs aux particuliers et de vente	316,5	339,6	344,5	297,6
Agriculteurs, jardiniers, forestiers et pêcheurs	35,4	35,9	35,6	30,2
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	425,4	468,2	468,8	389,4
Conducteurs et monteurs de machines et d'installations	88,3	98,1	98,4	83,1
Autres ouvriers	165,5	179,3	180,9	156,6
Forces armées	0,8	0,9	0,8	0,7
Sans profession	149,9	172,2	184,0	163,4

Recettes et dépenses effectives du FP, en million de zł

	2011	2012	2013	2014
Recettes	10.500,8	11.224,6	10.087,5	10.939,4
dont:				
cotisations au FP	8.940,8	9.190,2	8.919,1	9.604,3
crédits de l'Union européenne (FSE)	1.057,1	645,6	831,8	1.048,9
Dépenses	8.751,4	9.641,3	11.325,2	11.095,3
dont				
allocations et prestations	4.796,2	5.316,7	5.958,0	5.531,4
formes actives au total	3.327,6	3.890,0	4.633,0	5.052,1
formes actives (à l'exclusion des aides aux jeunes)	3.058,4	3.651,8	4.407,7	4.838,6
formations	140,9	189,6	213,6	189,6
emplois d'intervention	179,9	138,9	170,5	184,5
travaux publics	147,9	167,6	223,5	211,5
aides à la création d'une entreprise et à l'équipement des postes de travail	592,1	1.075,8	1.335,4	1.578,4
promotion du recrutement des diplômés, stages, bourses	848,3	858,0	1.249,2	1.350,8
formation du personnel	-	-	4,6	4,9
autres	1.149,3	1.221,9	1.210,9	1.318,9
remboursement des salaires des travailleurs jeunes	269,2	238,2	225,3	213,5
autres dépenses	627,5	434,9	734,2	516,6

ARTICLE 1 ALINEA 2

Cadre juridique général. Nature, raisons et l'étendue de toute réforme.

Aucune modification en période visée.

QUESTIONS SUPPLEMENTAIRES

(1) S'agissant de l'information incluse dans le rapport précédent, soulevant le fait que la Cour Suprême n'a pas eu, jusqu'ici, à se prononcer sur l'interprétation à donner à la notion « d'exigence professionnelle réelle et décisive » de l'article 18^{3b} §2 al. 1 du Kp, comment cette notion est-elle interprétée par les juridictions de rang inférieur.

Le Ministère de la Justice ne dispose pas d'informations à cet égard. L'analyse de la jurisprudence des tribunaux de rang inférieur exigerait du Ministère qu'il sollicite les tribunaux de lui procurer un échantillon représentatif des dossiers, et de procéder à une

analyse minutieuse de la jurisprudence fournie. Une telle opération nécessiterait au moins quelques mois de travail.

(2) Les dispositions de la loi sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'Union européenne sur l'égalité de traitement, dans leur partie relative aux conditions de la création et de l'exercice de l'activité économique ou professionnelle, y compris dans le cadre de la relation de travail ou d'un travail réalisé sur la base d'un contrat du droit civil, couvrent-elles les conditions de recrutement/de travail, et comment, dans ce cadre et dans celui de la relation de travail, elles s'articulent avec le Kp.

La loi sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'Union européenne sur l'égalité de traitement interdit de porter atteinte au principe de l'égalité de traitement, en raison du sexe, de la race, de l'origine ethnique, de la nationalité, de la religion, de la confession, des croyances, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle. Conformément à la loi, ces dispositions s'appliquent également aux conditions du démarrage et de l'exercice d'une activité économique ou professionnelle, y compris dans le cadre d'une relation de travail ou d'un travail réalisé sur la base d'un contrat du droit civil.

Ces dispositions sont complétées par des dispositions du Kp, imposant l'obligation du principe de traitement égal, y compris dans le cadre du recrutement, et précisant que le refus de candidature peut porter atteinte à ledit principe. En même temps, le Kp prévoit une liste plus longue de comportements discriminatoires, et s'applique également au travail à durée indéterminée et déterminée, au travail à plein temps/à temps partiel, seulement dans le cadre d'une relation de travail, et non du travail réalisé sur la base d'un contrat du droit civil.

Le Kp prévoit des dérogations au principe de l'interdiction de discrimination à l'embauche: les actions, proportionnelles (pertinentes et nécessaires) à l'objectif légitime visé, qui autorise une différence de traitement en fonction de la situation des travailleurs, si la nature ou les conditions du travail font que des critères tels que le sexe, l'âge, le handicap, la race, la religion, la nationalité, les opinions politiques, l'appartenance à un syndicat, l'origine ethnique, la confession, l'orientation sexuelle deviennent des exigences professionnelles réelles et décisives à l'encontre des employés.

La loi sur l'égalité de traitement dispose que les chapitres 1 et 2 de ladite loi ne s'appliquent pas aux employés dans les domaines régis par le Kp. Ces deux chapitres contiennent des dispositions générales (Chapitre 1) et définissent le principe d'égalité de traitement et les dispositions législatives visant à le protéger (Chapitre 2). La limitation du champ d'application de la loi sur l'égalité de traitement n'est pas applicable à son chapitre 3, relatif aux institutions compétentes en matière de prévention des violations du principe d'égalité de traitement (l'Ombudsman et le Plénipotentiaire du Gouvernement pour l'égalité de traitement).

Le législateur n'applique pas ces dispositions systématiquement, étant donné que certaines dispositions du chapitre 1 et 2 de la loi prévoient leur application à la relation de travail, s'agissant du démarrage et de l'exercice d'une activité économique ou professionnelle, y compris dans le cadre d'une relation de travail et du travail réalisé sur la base d'un contrat du droit civil.

L'UE continue des travaux sur la directive relative à la mise en application du principe d'égalité de traitement, indépendamment de la religion ou des croyances, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle. La Pologne soutient cette initiative et transposera la nouvelle directive dans l'ordre juridique nationale après son adoption.

(3) Les mesures relatives à l'accès à certaines professions, ne contiennent pas de dispositions spécifiques (et distinctes) d'interdiction de toute forme de discrimination en raison de la religion, des croyances, du handicap, de l'âge et de l'orientation sexuelle. Est-ce que les mesures en question ont été modifiées après l'entrée en vigueur/en raison

de l'entrée en vigueur de la loi sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'Union européenne sur l'égalité de traitement?

Le Kp dispose que les employés doivent être traités de façon égale s'agissant du recrutement et de la rupture de la relation de travail, des conditions de travail, de la promotion et de l'accès à la formation permettant d'élever la qualification professionnelle, et en particulier indépendamment de l'âge, du handicap, de la race, de la religion, de la nationalité, des opinions politiques, de l'appartenance à un syndicat, de l'origine ethnique, de la confession et de l'orientation sexuelle, ainsi qu'indépendamment de la nature du travail (à durée déterminée/indéterminée) et de son caractère à plein temps ou à temps partiel.

S'agissant des motifs tels que la religion, la confession ou les convictions, la loi sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'Union européenne sur l'égalité de traitement a modifié l'article 18 3b § 4 du Kp, conformément auquel « n'est pas constitutive d'une violation du principe d'égalité de traitement une restriction d'accès à l'emploi, en raison de la religion, de la confession ou des convictions, opérée par les églises ou d'autres associations religieuses dont l'éthique repose sur la religion, la confession ou les convictions, lorsque la nature ou le caractère de l'activité des églises, des associations religieuses et d'autres organisations, font que la religion, la confession ou les convictions constituent des exigences professionnelles réelles et décisives, proportionnelles à l'objectif légitime de différence de traitement, qu'une telle restriction vise, il en va de même en cas de l'exigence du respect du principe de bonne foi et de l'obligation de fidélité envers l'éthique de l'église ou d'une autre association ou organisation religieuse, dont l'éthique repose sur la religion, la confession ou les convictions ».

Cette disposition, introduisant une dérogation au principe d'égalité de traitement, s'applique à l'activité à caractère professionnel des acteurs religieux. Elle se rapporte aux situations dans lesquelles les églises ou les associations religieuses sont des employeurs au sens de l'article 3 du Kp, et sélectionnent les employés sur la base des convictions, par exemple pour assurer l'enseignement de la religion à l'école. L'expression de certaines convictions déterminées lors de l'enseignement de la religion est considérée comme une exigence professionnelle réelle et décisive, qui peut être formulée à l'encontre des personnes posant leur candidature à ce type d'emploi.

(4) Comment le principe d'interdiction de discrimination à l'embauche, prévu par la loi sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'Union européenne sur l'égalité de traitement, est-il mis en application.

L'interdiction du traitement inégal des personnes physiques à l'embauche, en raison du sexe, de la race, de l'origine ethnique, de la nationalité, de la religion, de la confession, des convictions, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle, prévue dans la loi sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'Union européenne sur l'égalité de traitement, est mise en application par le biais des solutions suivantes (exemples):

- toute personne, à l'encontre de laquelle le principe d'interdiction de traitement inégal a été violé, peut intenter une action en réparation devant les juridictions,
- toute personne, faisant l'objet d'actes discriminatoires au travail, peut s'adresser à l'Ombudsman ou au Plénipotentiaire du Gouvernement pour l'égalité de traitement, chargés de veiller à la bonne application du principe de traitement égal.
- les offres d'emploi doivent respecter le principe de traitement égal (leur contenu ne peut être, en aucun cas, discriminatoire),
- les employeurs sont tenus de prévoir des aménagements raisonnables pour les travailleurs handicapés ayant une relation de travail avec eux, participant au processus de recrutement ou suivant une formation, un stage, un programme de formation professionnelle ou un stage de fin d'études.

(5) Exemples de solutions légales prévoyant une différence de traitement due à la différence d'âge légal de la retraite pour les hommes et les femmes. Comment l'application de telles solutions est-elle justifiée.

Le Kp accorde une protection à la relation de travail des travailleurs proches de l'âge de la retraite. L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail du travailleur qui atteindra l'âge légal de départ à la retraite dans moins de quatre ans, si la durée de toute la carrière professionnelle du travailleur concerné lui donne la possibilité de bénéficier du droit à la retraite à cet âge. En raison de l'alignement et du recul progressif de l'âge légal de départ à la retraite, la disposition en question entraînera de moins en moins de différences de traitement dues à la différence d'âge de la retraite entre les hommes et les femmes.

Le 1er janvier 2013 (en vertu de l'amendement à la loi sur les pensions de retraite et d'invalidité en provenance du Fonds des assurances sociales), le processus de l'alignement et du recul de l'âge donnant le droit à la retraite, avec pour objectif final de reculer l'âge de la retraite à 67 ans, a débuté. L'âge visé sera atteint en 2040 pour les femmes, et en 2020 pour les hommes.

2/ Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Dans le but de mettre en œuvre une politique cohérente d'égalité de traitement, le programme national pour l'égalité de traitement a été adopté pour les années 2013 à 2016. Le programme structure les actions visant l'application du principe de traitement égal, prises par de différents ministères et institutions, notamment en coopération avec les organisations non gouvernementales, des partenaires sociaux et des collectivités territoriales. Les actions prévues dans le programme se rattachent aux domaines suivants:

- la politique de lutte contre les discriminations,
- l'égalité de traitement sur le marché du travail et dans le système de sécurité sociale,
- la prévention de la violence, y compris de la violence domestique, et le renforcement de la protection des personnes qui y sont exposées,
- l'égalité de traitement dans le système d'éducation,
- l'égalité de traitement dans le système de santé,
- l'égalité de traitement dans l'accès aux biens et services.

Chaque domaine définit les objectifs principaux, les objectifs spécifiques et les actions contribuant à la réalisation des objectifs.

Entre 2009 et 2013 le Programme opérationnel du Fonds des initiatives citoyennes a été réalisé. Dans le cadre de la première priorité « Les citoyens actifs et conscients, et les collectivités locales actives », l'objectif « La participation active des femmes dans la vie publique » a été distingué, englobant les projets ayant pour le but d'augmenter la représentation et la participation des femmes dans la vie sociale, ainsi que ceux visant à encourager les femmes à remplir des rôles sociaux importants dans la vie publique. Au cours de cinq éditions du concours, 60 projets, dont le coût s'élevait à 4.854.000 zł ont été réalisés.

Compte tenu de la consultation publique et de l'évaluation des actions, les axes d'action ont été modifiés. Pour les années 2014 à 2020, les axes d'action relatifs à l'élimination de la discrimination des femmes n'ont pas été définies de manière si spécifique qu'avant.

Depuis 2006 le MPiPS organise un concours d'initiatives destiné aux organisations non gouvernementales. Chaque année, entre 11 et 13 organisations se voit octroyer un soutien financier afin de mettre en œuvre des projets ayant pour le but la promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes, le budget national prévoit à ce titre 300.000 zł chaque année. Entre 2006 et 2015, la priorité a été accordée aux projets visant:

- l'augmentation du nombre de femmes dans les secteurs dominés jusqu'ici par les hommes

(2015),

- le soutien aux femmes réintégrant le marché du travail après le congé de maternité ou après le congé parental, ou après une période de soins aux personnes dépendantes (2013, 2014),
- l'avancement de l'égalité de chance dans la vie socio-économique - la promotion de la participation des femmes à la vie publique,
- l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail,
- la réduction de l'écart de rémunération des hommes et des femmes,
- la préparation et la mise en œuvre des actions encourageant la diversité sur le marché du travail et l'égalité au sein des collectivités locales,
- la promotion de la paternité consciente,
- la prévention de la violence,
- la lutte contre toute forme de discrimination.

Le soutien financier aux actions pour la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale (entre 2012 et 2015) s'élève à 244.024.559 zł. Le financement peut être octroyé aux projets ayant pour le but:

- la mise en application et la promotion des solutions permettant de concilier la vie professionnelle avec la vie de famille, ou favorisant la réintégration du marché du travail après une interruption, due notamment à un congé de maternité et à l'éducation des enfants, par:
 - le soutien de la création et du fonctionnement des crèches et des clubs pour enfants, conformément à la loi du 4 février 2011 sur la prise en charge des enfants de moins de trois ans,
 - le soutien à la prise en charge des enfants de moins de trois ans par un gardien-instituteur, conformément à la loi sur la prise en charge des enfants de moins de trois ans,
- l'avancement de l'égalité de chances au moyen des campagnes nationales d'information et de promotion, l'identification et la diffusion des meilleures pratiques, et l'organisation de l'activité d'information et de conseil en matière d'accès égal à l'emploi.

En conséquence, la réalisation des projets a permis de créer, jusqu'au 31 mars 2014:

- 257 crèches,
- 28 clubs pour enfants,
- 26 institutions de gardiens-instituteurs.

Le soutien a été apporté à 8.567 personnes réintégrant le marché du travail après une interruption due au congé de maternité et/ou à l'éducation des enfants (personnes sans emploi, inactives professionnellement, au congé de maternité ou au congé parental).

Le projet « L'entrepreneuriat des femmes » (2010-2011), dont le financement s'élevait à 640.900 zł, définissait comme objectif de formuler des recommandations relatives aux formes de soutien et aux solutions systémiques, permettant de renforcer l'activité professionnelle des femmes, au moyen du travail indépendant, de la réduction des obstacles au développement de l'entrepreneuriat des femmes, et de la diffusion de l'information sur l'entrepreneuriat des femmes. Les résultats du projet:

- des études ont été menées, afin de:
 - déterminer si l'exercice d'une activité économique permet de concilier la vie professionnelle avec la vie de famille,
 - identifier les déterminants de l'entrepreneuriat des femmes,
 - définir l'ordre des actions prises dans la vie professionnelle par les femmes, ainsi que les obstacles et les motivations de chaque étape,
- organisation des conférences, accompagnées de présentations des résultats des études,

- des rapports d'études et des articles dans des revues spécialisées ont été publiés afin de présenter les solutions systémiques et légales, permettant aux femmes de concilier plus facilement la vie professionnelle avec la vie de famille,
- des propositions ont été formulées pour améliorer le niveau de l'entrepreneuriat des femmes, ainsi que le succès des entreprises dirigées par des femmes sur le marché du travail.

Depuis 2013 le MPiPS réalise le projet « Egalité entre femmes et hommes dans la prise de décisions économiques comme outil de changement social », en lien avec le projet de directive sur les quotas des femmes dans les conseils des sociétés, présenté par la Commission européenne. Le programme s'adresse principalement aux grandes entreprises, ainsi qu'aux partenaires sociaux et aux organisations non gouvernementales. Son objectif est de favoriser l'égalité des deux sexes dans l'accès aux postes à responsabilité au sein de grandes entreprises (aux conseils des sociétés, et aux conseils d'administration). Le projet prévoit:

- de mener un sondage d'opinion sur la perception des rôles et des chances des femmes en matière de promotion à un poste supérieur au travail (2013),
- d'organiser la 4e table ronde des ministres de l'égalité des sexes des Etats membres de l'UE au cours du 4 Congrès des femmes, afin de favoriser la participation des femmes dans le processus de prises de décisions économiques, au niveau international, en présence de représentants des compagnies engagées dans la promotion de l'égalité entre femmes et hommes (2014),
- d'établir un rapport « Plus d'égalité - plus de bénéfices pour l'économie », qui analyse la situation des femmes au sein des organismes décisionnels au cours des dernières années (2014),
- d'élaborer un guide, destiné aux unités de ressources humaines de grandes entreprises, encourageant l'application des solutions qui favorisent l'égalité des femmes et des hommes dans le lieu du travail, ainsi que des actions en faveur de la promotion des femmes à des postes de direction. Ce guide est distribué dans le cadre d'une série de conférences d'information et de promotion, adressée aux managers des ressources humaines de haut niveau (fin du programme en mai 2015),
- de mener une campagne nationale d'information sur la problématique de la participation des femmes à la prise de décisions économiques, afin de sensibiliser la société à l'égalité entre hommes et femmes, et de mener à une meilleure acceptation des actions de promotion de l'égalité de chances des femmes dans l'accès aux organismes décisionnels par les entreprises (de mai à juillet 2015).

Entre 2011 et 2014, le MPiPS a organisé quatre tables rondes des ministres européens de l'égalité des sexes. Les débats ont eu lieu lors des Congrès des femmes, à savoir des réunions annuelles des milliers de femmes de toutes les régions de Pologne. Les sujets abordés lors des tables rondes concernaient l'écart des rémunérations, mode de fonctionnement des mécanismes de conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale, l'impact des clichés et de la violence à l'encontre des femmes sur la situation des femmes sur le marché du travail, participation des femmes aux organismes décisionnels, et la possibilité de donner l'appui à la promotion des femmes aux postes à responsabilité.

La lutte contre le harcèlement au travail constituait un des éléments-clés de la campagne « Connaissez bien vos droits dans le lieu du travail » menée par la PIP (de 2011 à 2012): publication d'une brochure « Le harcèlement au travail », publication de deux précis sur le harcèlement au travail, destinés aux employeurs et aux employés. Le matériel d'information est accessible sur les sites de PIP: www.pip.gov.pl et www.prawawpracy.pl.

Dans le cadre du projet « Connaissez bien vos droits dans le lieu du travail - soutien par la mobilisation des connaissances des membres de l'OPZZ et des travailleurs » (de 2011 à 2013), réalisé conjointement par la PIP et l'OPZZ, des formations ont été organisées dans

chaque région (voïvodie) afin de sensibiliser aux droits des travailleurs, aux modalités de leur mise en œuvre et aux modalités du traitement des atteintes auxdits droits, y compris dans les cas du harcèlement au travail.

Le projet « Respect de la dignité au travail » a été réalisé en 2011 conjointement par le Forum des syndicats et la PIP. Il fixait comme objectif de sensibiliser les membres des syndicats et de relever leur niveau de compétences en matière de l'utilisation des notions « harcèlement au travail » et « discrimination », de la prévention du harcèlement et de la discrimination, de l'identification des cas d'atteintes à la dignité humaine et de la mise en place des procédures propres de lutte contre le harcèlement. Des conférences ont été organisées pour 600 membres des syndicats et une brochure d'information a été publiée.

La PIP et l'OPZZ ont mené, entre 2012 et 2014, le projet « Les atteintes à la dignité humaine au travail », dans le but d'améliorer les compétences de 600 membres des syndicats en matière d'identification, de prévention et de lutte contre la discrimination et le harcèlement au travail. Les personnes chargées d'organiser des réunions d'information dans les entreprises ont suivi une formation. Deux débats sur la question de la dignité humaine des travailleurs ont eu lieu au niveau national. Une liste de bonnes pratiques et de conseils, ainsi que le matériel de formation ont été publiés.

Le programme national pour l'égalité de traitement pour les années 2013 à 2016 prévoit notamment des actions dans le domaine du marché du travail et de la sécurité sociale. Les objectifs et les actions à prendre dans ce domaine:

- l'objectif principal 1: l'amélioration de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail:
 - l'objectif spécifique: promotion des solutions prévues par le droit du travail relatives à la possibilité de bénéficier et de partager les avantages liés à la garde de l'enfant, ainsi qu'aux droits conférés aux femmes au titre de la maternité, les actions principales:
 - la sensibilisation des pères aux dispositions légales leur permettant de participer activement à la garde et l'éducation de l'enfant,
 - la promotion des solutions adaptant les conditions de travail aux besoins des femmes en période d'allaitement,
 - l'objectif spécifique: promotion des droits des travailleurs et des travailleurs indépendants, en lien avec le congé parental, les actions principales: promotion des solutions prévues par la loi du 13 octobre 1998 sur le système de sécurité sociale.
 - l'objectif spécifique: développement des formes de prise en charge des enfants et des personnes dépendantes, en tant qu'une forme d'aide à l'activité des femmes et des hommes sur le marché du travail, les actions principales:
 - développement des formes institutionnelles de prise en charge des enfants (crèches, écoles maternelles),
 - développement des services d'aide aux personnes handicapées et en âge avancé, offerts à domicile ou dans la collectivité locale,
 - augmentation de la participation des organisations non gouvernementales à la création et à la prestation des services de garde des enfants et des personnes dépendantes,
 - l'objectif spécifique: promotion de la représentation égale des hommes et des femmes aux postes de direction, les actions principales:
 - assurer qu'au moins 30% des postes au sein des conseils d'administration des sociétés à capitaux détenus par l'Etat, élus ou nommés par le Ministre du Trésor public, soit attribué au sexe sous-représenté,
 - favoriser la participation des femmes dans le processus de la prise de décisions économiques,

- favoriser l'application de la Charte de la diversité au sein des entreprises, des institutions, des établissements d'éducation, des administrations locales et des organisations non gouvernementales,
- favoriser le mentorat,
- construire un réseau de contacts afin de garantir le soutien et l'entraide,
- mettre en place des formations appropriées,
- l'objectif spécifique: réduction de l'écart de rémunérations pour le travail au même poste et de même valeur ou le travail de même qualité, entre les femmes et les hommes, les actions principales:
 - établir une méthodologie d'évaluation de l'écart des rémunérations en entreprises,
 - contribuer à l'organisation des actions de suivi et de contrôle en matière du respect du principe « travail égal ou de valeur égale, salaire égal » pour les hommes et les femmes, par les institutions compétentes et par la diffusion des résultats des actions,
 - procéder à une analyse de la loi internationale en matière de suivi de l'écart des rémunérations,
 - sensibiliser à la question du salaire égal pour un travail au même poste et un travail de la même valeur, pour les hommes et les femmes,
- l'objectif spécifique: soutenir les décisions des femmes quant au choix de carrière professionnelle, et soutenir les jeunes femmes dans le développement des qualités de leader, les actions principales:
 - favoriser l'augmentation du nombre de femmes dans les filières scientifiques à l'université,
 - éliminer le contenu décrivant les clichés relatifs aux choix de profession par les hommes et les femmes des manuels scolaires,
 - développer les qualités de leader parmi les jeunes femmes, au moyen des programmes de formation et de mentorat,
- l'objectif spécifique: favoriser le principe d'égalité de traitement des parents en matière de garde et d'éducation de l'enfant, et le principe de partenariat au sein de la famille, les actions principales: promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et des mécanismes contribuant à la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale.
- l'objectif principal 2: l'égalité de traitement sur le marché du travail des personnes en situation de risque de discrimination en raison de l'âge, du handicap, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle et des migrants:
 - l'objectif spécifique: soutenir les groupes en situation de risque de discrimination en raison de l'âge, du handicap, de l'origine ethnique, de la nationalité, de l'orientation sexuelle et des migrants sur le marché du travail, les actions principales:
 - réviser le programme « Solidarité intergénérationnelle. De l'action pour favoriser l'activité professionnelle des personnes de plus de 50 ans » afin d'élaborer une politique cohérente relative au recrutement des personnes de plus de 50 ans,
 - élaborer une politique à long terme relative aux seniors, pour les années 2014 à 2020,
 - préparer le « Programme national de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale d'ici à 2020. Nouvelle dimension de l'intégration active »,
 - mise en œuvre des actions prévues par le « Plan national d'action en matière de marchés publics durables pour les années 2013 à 2016 » afin de porter le niveau de marchés publics aux aspects sociaux à 10%,

- revoir les clauses sociales utilisées dans les commandes publiques, en vue d'étendre la liste de personnes couvertes par l'article 29 (4) de la loi du 29 janvier 2004 - Loi sur les marchés publics, à d'autres catégories de personnes défavorisées,
 - mener une enquête représentative de la situation des migrants sur le marché du travail,
 - préparer le programme d'intégration de la communauté rom en Pologne pour les années 2014 à 2020,
 - intensifier l'éducation des adultes originaires de la population rom afin d'améliorer leurs chances sur le marché du travail,
 - utiliser les bonnes pratiques pour mener une politique favorable à la gestion de la diversité sur le marché du travail,
 - promouvoir la mise en œuvre des dispositions de la Convention relative aux droits des personnes handicapées,
 - diffuser l'information sur le fonctionnement des personnes handicapées sur le marché du travail,
- l'objectif spécifique: mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées par le biais de la préparation des dispositions légales cohérentes et effectives en matière d'aide à la garde des personnes handicapées sévèrement, ayant besoin d'une surveillance permanente, les actions principales:
- mener des consultations avec les familles s'occupant des personnes handicapées sévèrement, ayant besoin d'une surveillance permanente,
 - mener des consultations avec des experts, au sujet des solutions possibles offrant un soutien aux familles s'occupant des personnes handicapées sévèrement, ayant besoin d'une surveillance permanente,
 - nommer un groupe de travail en vue de présenter un projet de loi sur le soutien à l'accueil des personnes handicapées sévèrement, ayant besoin d'une surveillance permanente,
 - préparer les lignes directrices du projet de la loi.

QUESTIONS SUPPLEMENTAIRES

(1) Résultats de la mise en œuvre des programmes visant à assurer l'égalité des chances des femmes et des hommes sur le marché du travail, présentés dans le rapport précédent, ainsi que les statistiques appropriées

Projet « Conciliation des rôles professionnels et familiaux des femmes et des hommes » (enquêtes, campagnes, formations):

- des modèles de coopération entre les institutions publiques du marché du travail et d'autres organismes sur le marché du travail (associations des employeurs et syndicats) en matière de conciliation des rôles, ont été élaborés,
- l'amélioration des compétences des fonctionnaires des institutions du marché du travail en matière de la promotion de l'activité professionnelle des femmes,
- la question de conciliation des rôles a été introduite dans les partenariats locaux, établis à l'initiative des institutions du marché du travail, en conséquence, les différentes formes de prise en charge de l'enfant sont devenues plus accessibles et la position des femmes dans les négociations sur le marché du travail a été renforcée,
- élaboration des modèles de conciliation des rôles, sous forme de mesures législatives, permettant une mise en œuvre, au niveau des régions, des marchés locaux du travail et des entreprises, la mise en œuvre desdits modèles dans le lieu du travail,

- examen et promotion de bonnes pratiques nationales et internationales, liées au principe de partenariat au sein de la famille: des campagnes nationales dans les médias en vue d'augmenter le niveau de connaissances de la société,
- établissement d'une coopération internationale - accroissement du niveau de connaissances au sein des institutions du marché du travail en matière d'établissement de partenariats et de projets transnationaux.

Projet « Activation sociale et économique des femmes au niveau local et régional »:

- élaboration et mise en œuvre, au sein des institutions du marché du travail, d'un modèle de formation en matière de la politique d'égalité des sexes, et du renforcement de la position des femmes dans la vie socio-économique,
- création des outils de coopération et d'échange d'information entre les institutions du marché du travail en matière des actions visant le respect de l'égalité de chances à l'embauche,
- création d'un portail Internet (www.rowniowpracy.gov.pl) - outil d'information et de promotion du principe d'égalité des chances sur le marché du travail, le portail contient des éléments suivants:
 - l'information relative à l'activation des femmes et à l'égalité des chances sur le marché du travail: la législation polonaise et européenne adéquate, des articles, des expertises et des analyses,
 - une base nationale des institutions actives dans le domaine de l'égalité des chances sur le marché du travail, notamment par le biais de la prévention de la discrimination,
 - un forum d'échange d'opinions, d'expériences, de connaissances, de bonnes pratiques et de besoins en matière du soutien apporté à la participation des femmes sur le marché du travail,
- élaboration d'un modèle de formation relative à la politique d'égalité des sexes, destinés aux institutions publiques du marché du travail et à d'autres institutions du marché du travail, basé, entre autres, sur le manuel du PNUD « Politique d'égalité des sexes dans la pratique »,
- création d'une base nationale de données, accessibles à tous, regroupant les organismes agissant en faveur de l'égalité des sexes sur le marché du travail et de l'application de bonnes pratiques,
- la situation des femmes sur le marché du travail et les actions entreprises par les institutions du marché du travail, les attitudes des employeurs et des travailleurs, les possibilités d'établissement d'un dialogue social en matière d'égalité des chances sur le marché du travail, ont été analysés,
- sensibilisation de la société, création d'une atmosphère propice à l'activité professionnelle des femmes, notamment des femmes ayant plus de 50 ans.

« Gender mainstreaming en tant qu'un outil de changement sur le marché du travail », des actions d'éducation:

- adressées aux chefs de petites et de moyennes entreprises, aux représentants des syndicats, aux institutions d'environnement des entreprises, ainsi qu'aux étudiants des universités économiques (2.000 personnes), la conférence ouvrant le projet, a été organisée sous forme d'action d'information et de promotion dans des centres de vacances au bord de la mer,
- promotion de bonnes pratiques en matière de politique d'égalité des sexes sur le marché du travail, et de la mise en œuvre de nouvelles solutions légales soutenant la vie familiale, incluses dans le Kp - éducation des employeurs, des représentants des syndicats, des institutions d'environnement des entreprises, des institutions contribuant au développement des entreprises (236 personnes) dans le cadre des ateliers d'un jour, organisés dans 16 régions,
- conférences adressées aux étudiants des 11 universités économiques partenaires (894

personnes) au sujet des tendances nouvelles sur le marché du travail et des bénéfices de la promotion de l'égalité des sexes,

- élaboration et publication d'un programme de travaux pour la Pologne « Nouveau monde de travail - sur le chemin de l'égalité des sexes sur le marché du travail », relatif aux solutions contribuant à la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale,
- d'autres matériaux d'information et de promotion, notamment les brochures adressées aux pères de famille: « Temps pour la paternité active - les nourrissons et leurs pères », et « Temps pour la paternité active - entre le travail et l'enfant ».

(2) La PIP a-t-elle procédé, au cours de la période couverte par le rapport, aux analyses en matière du respect de l'égalité de traitement et de l'interdiction de discrimination sur le marché du travail.

Les analyses en matière du respect de l'égalité de traitement et de l'interdiction de discrimination sur le marché du travail ne rentrent pas dans le champ de compétences de la PIP, conformément à la loi du 13 avril 2007 sur l'Inspection nationale du travail.

Les compétences, dont est investie la PIP, lui permettent d'entreprendre des actions suivantes, visant à assurer le respect des dispositions légales relatives à l'égalité de traitement dans l'emploi:

- prévention,
- consultation,
- surveillance des employeurs mis en cause pour atteinte à l'interdiction de discrimination,
- fonctions de contrôle sur les agences de placement, s'agissant du respect, par ces organismes, du principe d'égalité de traitement et de l'interdiction de discrimination des personnes, bénéficiant de l'aide à la recherche de l'emploi, accordée par ces institutions.

(3) Quelles actions et quelles campagnes sont menées en vue de lutter contre la discrimination (sur le marché du travail), liée à l'orientation sexuelle.

Les statistiques, dont dispose le Ministère de la Justice, ne permettent pas de distinguer les affaires liées spécifiquement à la discrimination due à l'orientation sexuelle.

L'Ecole nationale de la magistrature et du ministère public organise systématiquement des formations pour les magistrats, les procureurs, les avocats stagiaires et le personnel du système de justice, relatives à la protection des droits de l'homme, notamment de l'interdiction de discrimination en raison de l'orientation sexuelle. Par exemple, en 2014 les magistrats et les procureurs ont participé aux conférences sur les droits des femmes, organisées en coopération avec l'Académie de droit européen:

- la législation contre la discrimination, le principe d'égalité hommes/femmes,
- les normes du Conseil de l'Europe en matière de non-discrimination.

Une formation liée à l'interdiction de discrimination dans la pratique judiciaire est prévue pour 2015. Elle portera sur:

- la définition de la notion de discrimination,
- la portée du droit européen sur la non-discrimination,
- la procédure d'enquête dans les affaires de discrimination,
- le rôle des juridictions nationales dans l'application des directives européennes antidiscrimination,
- le recours aux pratiques discriminatoires lors de la conclusion et de la résiliation des contrats de travail, et dans la détermination des conditions de travail,
- la jurisprudence de la Cour Suprême et du Tribunal de Justice, relative à la discrimination, en particulier la jurisprudence récente relative à la discrimination en raison du sexe, de l'âge, du handicap, de la race, de la religion, de l'orientation sexuelle.

D'autres formations sont également prévues:

- le système de justice et la protection des victimes des crimes,
- la violence domestique.

Des visites d'études à la Cour européenne des droits de l'homme, ainsi qu'un programme de formation en matière de la protection des droits de l'homme, en coopération avec la Direction générale droits de l'homme et état de droit du Conseil de l'Europe, sont également prévues.

Le MPiPS a établi un accueil téléphonique où l'on peut obtenir l'information sur la législation en vigueur. Il est aussi possible d'obtenir des renseignements par écrit.

L'office du Plénipotentiaire du Gouvernement pour l'égalité de traitement a organisé, en 2014, des réunions du groupe de travail d'éducation et de sensibilisation, et du groupe chargé de la législation, qui surveille la situation des personnes non hétérosexuelles et transsexuelles. Ces groupes de travail sont une plateforme de contact avec les représentants des personnes non hétérosexuelles et transsexuelles.

La réunion du groupe d'éducation et de sensibilisation a été dédiée aux propositions d'actions en faveur de l'amélioration de la situation des personnes non hétérosexuelles et transsexuelles sur le marché du travail. Le groupe a souligné qu'il est nécessaire de demander que la PIP mette en place des actions visant à améliorer la protection des personnes non hétérosexuelles et transsexuelles sur le marché du travail (la PIP n'a pas jugé nécessaire de distinguer ces personnes en tant qu'un groupe distinct du fait d'un nombre très bas de plaintes pour discrimination due à l'orientation sexuelle). Il a été convenu que le groupe préparera une publication adressée aux travailleurs, et relative aux droits des personnes non hétérosexuelles et transsexuelles à l'embauche, et une autre adressée aux employeurs, contenant l'information sur la discrimination liée à l'orientation sexuelle, ainsi que les formes de prévention de la discrimination dans le lieu du travail.

Les tâches de la PIP visent à prévenir les pathologies au travail, ainsi qu'à lutter contre des phénomènes négatifs, notamment les violations des normes du droit du travail, de sécurité et d'hygiène, l'irrégularité de la relation de travail, ainsi que la pratique de confier un travail différent que déclaré. Les actions de la PIP découlent soit du plan d'actions préétabli pour cette institution, soit des informations et des signaux, y compris des plaintes, alléguant le non-respect des normes du droit du travail. La PIP veille au respect des droits de tous les travailleurs.

Les plans d'actions établis par la PIP pour les années 2011 à 2014 ne prévoyaient pas de tâches liées spécifiquement à la situation des personnes non hétérosexuelles et transsexuelles sur le marché du travail. De l'avis de la PIP il n'est pas nécessaire d'entreprendre des actions adressées spécifiquement et exclusivement aux personnes non hétérosexuelles et transsexuelles. Le nombre de signaux et de plaintes à cet égard est minime.

Les allégations de discrimination due à l'orientation sexuelle, au total

	Total d'allégations	fondées	non fondées	impossible à déterminer
2011	1	-	1	-
2012	1	-	-	1
2013	2	-	2	-
2014	3	-	3	-

Les actions de la PIP en matière de prévention et de lutte contre les violations des droits dans le cadre d'une relation de travail, sont adressées à toute personne en situation de risque ou subissant des comportements discriminatoires ou attentatoires au principe d'égalité de traitement au travail, indépendamment de l'appartenance à un groupe déterminé - les actions entreprises par la PIP se réfèrent à la discrimination liée à tout motif de discrimination énuméré dans la législation pertinente (Kp, loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail).

Un des éléments-clés de l'activité de la PIP consiste à fournir des conseils juridiques quant à l'égalité de traitement (plus de 3.000 conseils en 2014), l'aide juridique est gratuite et offerte à toute personne intéressée.

La question d'égalité de traitement et de discrimination au travail a été soulevée pendant les formations et les réunions d'échange d'informations sur les problèmes du marché du travail (événements dans le terrain, foires aux emplois, journées ouvertes, etc.). La PIP entreprend des actions de promotion et d'éducation en faveur de l'égalité de traitement au travail au niveau central et dans des inspections locales du travail.

Les actions préventives consistent avant tout en diffusion de l'information au moyen des brochures, adressées au public le plus large possible, contenant les textes des dispositions antidiscrimination, sur les droits des personnes discriminées, et une liste d'organismes, d'institutions et d'organisations non gouvernementales qui puissent fournir de l'aide juridique et psychologique aux victimes des comportements illégaux. Dans les actions de la PIP, les publications suivantes ont été utilisées (disponibles aussi sur le site Internet de la PIP: www.pip.gov.pl):

- « Fin à la discrimination »
- « Evaluation du risque professionnel. Les facteurs psycho-sociaux »
- « Le stress au travail. Guide pour les travailleurs »,
- « Le stress au travail. Guide pour les employeurs »,
- « Le stress au travail. Exemples de bonne pratique »,
- « Le harcèlement au travail. Guide pour les employeurs »,
- « Le harcèlement au travail. Guide pour les travailleurs »,
- « Légalement uniquement - guide pour les personnes intégrant le marché du travail »,
- « Service de placement »,
- « Travail intérimaire ».

Au cours des formations organisés pour les agences de placement, la question de respect de l'interdiction de discrimination a été soulevée systématiquement, en particulier en ce qui concerne le processus de recrutement et la rédaction des offres d'emploi, afin d'éviter d'y inclure des critères discriminatoires. Ces actions ont été organisées en coopération avec les offices du travail de voïvodie.

Chaque inspection locale du travail suivait les offres d'emploi publiées dans les médias, en vue de détecter les agences qui publiaient des offres aux critères discriminatoires. Aussi, les offres d'emploi, publiées par les employeurs sur Internet, dans la presse, et par tout autre moyen sous surveillance de l'inspection du travail, étaient dûment vérifiées dans le but d'identifier les offres contenant des informations potentiellement attentatoires au principe d'égalité de traitement. Dans chaque cas où une telle offre était identifiée, la PIP était tenue de déterminer s'il s'agissait d'une violation des dispositions de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail, relatives à l'interdiction de discrimination.

La lutte contre la discrimination à l'embauche était un des éléments-clés de la campagne d'information « Connaissez bien vos droits dans le lieu du travail », réalisée par la PIP entre 2011 et 2012.

Entre octobre 2011 et mars 2013, la PIP coopérait avec l'OPZZ afin de mener le projet « Connaissez bien vos droits dans le lieu du travail - soutien par la mobilisation des connaissances des membres de l'OPZZ et des travailleurs ». Le projet fixait comme objectif de partager et de diffuser les connaissances des droits des travailleurs et des méthodes visant à garantir leur respect parmi les travailleurs et les membres des syndicats, venant de 16 voïvodies, et de doter 512 leaders de d'une bonne connaissance des droits des travailleurs et des mécanismes de leur mise en œuvre et de leur promotion. Une formation de trois jours, consacrée au dispositif légal relatif aux droits des travailleurs, aux outils assurant leur respect, et à la procédure en cas de violation desdits droits, y compris dans le cas de discrimination au

travail, a été organisé dans chaque voïvodie. Le module pratique, portant sur les aspects psycho-sociaux du harcèlement au travail, la discrimination et le harcèlement sexuel, a été enseigné parallèlement dans deux groupes, par deux entraîneurs, sous forme d'un atelier, offrant ainsi la possibilité de travailler de manière efficace et d'acquérir de nouvelles compétences interpersonnelles.

Exemples d'actions réalisées en 2013 :

- Inspection générale du travail:
 - participation des psychologues de la PIP à la formation de 9 semaines, dans le cadre du projet de l'OPZZ « Les atteintes à la dignité humaine dans le lieu du travail », mettant l'accent sur l'égalité de traitement au travail et à la discrimination dans d'autres domaines de la vie.
 - préparation d'une publication « Discrimination. Identifier et prévenir », dans le cadre de coopération avec les syndicats,
 - préparation de quatre publications au sujet de la discrimination et de l'égalité de traitement à l'embauche, publiées dans la revue « Syndicaliste »,
 - coopération avec l'Institut de médecine de travail à Łódź en vue de construire des outils viables permettant de mesurer les caractéristiques élevant le niveau de stress lié au travail: l'impact des risques psycho-sociaux (des éléments tels que l'égalité de traitement ont été pris en compte),
 - participation à la conférence « Le stress et autres risques psycho-sociaux au travail », organisée par NSZZ Solidarność,
 - participation à la conférence « L'importance de la réduction du niveau de stress en entreprise pour l'amélioration des conditions de travail et de l'efficacité », organisée par l'OPZZ,
 - appui aux coordinateurs du projet « Stress »: préparation d'une présentation sur la discrimination et l'égalité de traitement, le harcèlement au travail, le stress, préparation d'une base de publications pour les coordinateurs du projet, contribuant à l'autoapprentissage et pour la distribution auprès des employeurs et des travailleurs intéressés (actuellement 50 publications disponibles),
 - coopération avec l'Association d'éducation pour anti-discrimination,
 - organisation d'une conférence, au cours de la foire-exposition Innovations-Technologies-Machines et Sécurité au Travail à Poznań, intitulée « 50+ Protection de la santé des travailleurs à l'égard de la prolongation de la durée de leur activité professionnelle », et des ateliers « Gestion des risques professionnels » et « Facteurs psycho-sociaux »,
- Inspection locale du travail de Białystok:
 - formation des inspecteurs sociaux de travail « Harcèlement au travail et discrimination » (42 participants),
 - intervention d'un représentant de l'Inspection locale du travail à la formation organisée par NSZZ Solidarność de Białystok, sur la question « Discrimination dans les relations de travail » (16 participants),
 - intervention à la Radio Białystok, dans le cadre de la campagne « Avant de commencer un emploi », tenant compte des phénomènes de discrimination à l'embauche,
 - organisation des débats sur la discrimination et l'égalité de traitement au cours des formations relatives au droit du travail, notamment dans le cadre de la campagne « Avant de commencer un emploi »,
 - intervention à la Radio Białystok, dans le cadre de la campagne « Tu as le droit », soulevant le problème de harcèlement et d'inégalité de traitement à l'embauche,
- Inspection locale du travail de Bydgoszcz:

- participation des représentants de l'inspection locale du travail à la réunion du conseil régional de l'OPZZ, et dans les débats sur la spécificité des actions d'identification des cas de harcèlement et de discrimination,
- campagne de promotion et de prévention « Avant de commencer un emploi », y compris la formation de 70 étudiants des écoles professionnelles de Bydgoszcz, sur le droit du travail, les droits des travailleurs, et les obligations des employeurs,
- Inspection locale du travail de Gdańsk:
 - formation organisée lors d'une réunion du conseil de l'OPZZ de voïvodie de Pomorskie (45 personnes), au sujet de la discrimination à l'embauche, entre autres,
 - formation de l'inspection sociale du travail, auprès de l'entreprise Poczta Polska, notamment au sujet de la discrimination à l'embauche (26 personnes),
- Inspection locale du travail de Kielce:
 - formation et conférences dans le cadre de la campagne « Avant de commencer un emploi »,
 - dix formations portant sur le droit du travail, pendant lesquelles des thématiques telles que le harcèlement, la discrimination, l'égalité de traitement à l'embauche, ont été abordées, les formations s'adressaient aux employeurs, aux travailleurs, aux syndicats, aux inspecteurs sociaux du travail, aux étudiants et aux personnes sans emploi,
 - deux formations consacrées entièrement au harcèlement, à la discrimination et à l'égalité de traitement dans les relations de travail (une formation pour les inspecteurs sociaux du travail, une autre pour les travailleurs),
 - présentation lors des foires aux emplois, des journées de l'orientation professionnelle, et des fêtes locales,
 - stands de présentation, fournissant des conseils, dans le cadre des événements culturels (en tant qu'une contribution à la campagne « Avant de commencer un emploi »), il s'agissait à la fois de donner des conseils du domaine du droit du travail, et de distribuer des publications, des guides et des brochures de la PIP, notamment celles relatives à la discrimination et au harcèlement,
 - distribution des publications pertinentes lors de l'organisation des formations, des conférences, des stands de présentation, des foires aux emplois et des événements culturels (au niveau local et international), par les syndicats, le personnel des OHP, des agences publiques de travail, et lors des conférences de presse,
 - formation et conférences dans le cadre de la campagne « Avant de commencer un emploi », adressées aux employeurs, aux enseignants, au personnel des chambres fiscales, aux personnes sans emploi,
- Inspection locale du travail de Lublin:
 - actions d'information et de prévention « Harcèlement au travail - causes, effets, méthodes de prévention » - une série de formation pour les travailleurs, les personnes aux postes à responsabilité, et les employeurs de Lublin (série de 41 formations),
 - formation de 73 fonctionnaires de l'administration fiscale à Puławy, au sujet des méthodes de prévention du harcèlement et de la discrimination au travail, ont été abordées les questions suivantes: causes, circonstances, identification des cas de harcèlement, types de harcèlement, méthodes individuelles, légales et institutionnelles de prévention de harcèlement, différences entre le harcèlement et la discrimination, types de discrimination,
 - formation de 73 membres de NSZZ Solidarność et de l'OPZZ au sujet du droit du travail, et de l'égalité de traitement à l'embauche,
 - formation au sujet du harcèlement et de l'inégalité de traitement comme risques psycho-sociaux, organisée pour les travailleurs et le personnel dirigeant de l'Hôtel de ville à Chełm, et du Service de l'inspection sanitaire et épidémiologique à Lublin,

- formation des fonctionnaires et du personnel dirigeant de l'administration fiscale, au sujet des méthodes de prévention du harcèlement et de la discrimination au travail, les questions suivantes ont été abordées: causes, circonstances, identification des cas de harcèlement, types de harcèlement, méthodes individuelles, légales et institutionnelles de prévention de harcèlement, différences entre le harcèlement et la discrimination, types de discrimination,
- formation des jeunes au sujet des fondements du droit du travail, de la prévention du harcèlement et de la discrimination à l'embauche,
- formation des membres du syndicat « Constructeurs » dans le domaine du temps légal de travail, de l'égalité de traitement à l'embauche, et des droits liés à la maternité/paternité,
- Inspection locale du travail de Łódź:
 - formations, abordant la question de l'égalité de traitement à l'embauche, adressées aux futurs employeurs-entrepreneurs, dans le cadre d'une action d'information et de promotion « Avant de commencer un emploi », et aux personnes commençant ou ayant déjà un emploi, dans le cadre de la 23e conférence « Premier emploi - pas à pas », auprès du Centre de l'entrepreneuriat pour les jeunes dans le cadre de l'OHP de Łódź,
 - intervention à la radio « Discrimination due à l'apparence physique et la conclusion/résiliation d'un contrat de travail - l'aspect légal et l'activité de l'Inspection de travail à Łódź »,
- Inspection locale du travail d'Olsztyn:
 - formation de plus de 400 fonctionnaires de l'administration régionale à Olsztyn, la formation s'est focalisée sur les questions suivantes: le harcèlement et la discrimination au travail, les méthodes de prévention de ces phénomènes,
 - formations adressées aux chefs d'entreprises et aux employés, abordant notamment la question de la prise de mesures de prévention de la discrimination au travail,
 - formations adressées aux syndicats et aux inspecteurs sociaux de travail, lors desquelles les instructeurs ont attiré l'attention sur l'obligation de respecter le principe de l'égalité de traitement, par les employeurs, ainsi que sur l'obligation de prendre des mesures de prévention de la discrimination au travail,
 - participation aux foires aux emplois, au moyen d'un stand de présentation de la PIP, ses représentants offraient également des conseils relatifs à l'égalité de traitement,
 - distribution de plus de 760 brochures abordant les questions de discrimination et de harcèlement,
- Inspection locale du travail de Poznań:
 - formations des travailleurs, des inspecteurs sociaux du travail, soulevant la problématique de la discrimination,
 - participation aux événements publics, notamment dans le cadre du programme « Culture de sécurité », en offrant des conseils et des brochures sur le sujet de la discrimination,
 - formations dans le cadre du programme de prévention « Stress et autres facteurs psycho-sociaux liés au travail », adressées aux employeurs et aux employés intéressés par les moyens de baisser le niveau de stress au sein de leurs entreprises,
 - formation des fonctionnaires de l'Office local d'étalonnage à Poznań au sujet du harcèlement et de l'égalité de traitement à l'embauche,
 - formations, ateliers et conférences pour les jeunes, notamment au sujet de la discrimination, dans le cadre de la campagne « Avant de commencer un emploi »,
 - formation en droit du travail adressée aux personnes recherchant un emploi, et aux employeurs, organisée conjointement avec l'office du travail de powiat à Krotoszyn,

- atelier « Connaissez bien vos droits dans le lieu du travail » adressé aux étudiants des établissements de formation professionnelle, des écoles secondaires et supérieures, dans le cadre des foires à l'éducation « ABC d'une carrière professionnelle », les ateliers de préparation professionnelle avec les jeunes travailleurs,
- Inspection locale du travail de Rzeszów:
 - conférence pour le personnel de l'Inspection du transport routier, au sujet de la discrimination et de l'égalité de traitement à l'embauche, de la responsabilité de l'employeur, des droits des travailleurs, des méthodes de prévention de la discrimination et de protection contre celle-ci,
 - intervention au sujet de la discrimination lors de la 2e Conférence académique de voïvodie de Podkarpackie « Employeur honnête - employé loyal », les matériaux d'information étaient aussi disponibles au stand de l'Inspection.
- Inspection locale du travail de Warszawa:
 - participation à la campagne d'information et de promotion « Avant de commencer un emploi »,
 - participation aux événements publics organisés conjointement avec l'Institut de Sécurité sociale, abordant la problématique de l'inégalité de traitement à l'embauche.

(4) En raison de l'obligation de promouvoir l'égalité de traitement et de donner son appui aux victimes de la discrimination, pesant sur l'Ombudsman (conformément à la loi sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'Union européenne sur l'égalité de traitement), le Comité d'experts indépendants souhaite savoir quelles étaient les conclusions et les recommandations formulées en matière de la discrimination à l'embauche par l'Ombudsman, dans ses rapports annuels. Quelles actions, à caractère individuel et général, ont été prises pour donner suite aux constatations des violations de l'interdiction de discrimination à l'embauche.

La réponse à cette question a été formulée par le bureau de l'Ombudsman. Le contenu de la réponse n'a pas été modifié, sauf un remaniement de l'ordre de présentation de certaines explications, et une introduction de changements stylistiques nécessaires.

Conformément à la loi du 3 décembre 2010 sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'Union européenne sur l'égalité de traitement, l'Ombudsman accomplit la fonction d'un organe indépendant tenu de veiller au respect de l'égalité de traitement. Cette tâche consistant à veiller au respect du principe de l'égalité de traitement, conformément à l'article 17b de la loi du 15 juillet 1987 sur l'Ombudsman, englobe: l'analyse, la surveillance et la promotion de l'application dudit principe, la conduite des études indépendantes relatives à la discrimination, l'élaboration et la publication des rapports, la formulation des recommandations permettant de résoudre les problèmes liés à la discrimination.

L'Ombudsman note qu'un écart réel entre les salaires des femmes et des hommes existe en Pologne (« le fossé salarial »). Selon le rapport sur les salaires, présenté par le Bureau général des statistiques, en 2012 le salaire moyen des hommes était d'environ 20% plus élevé que celui des femmes. Les contrôles effectués par la Chambre Suprême de Contrôle (Najwyższa Izba Kontroli) confirment que les hommes perçoivent un salaire supérieur à celui des femmes dans la plupart des unités de l'administration publique et au sein des sociétés de services publiques et des sociétés d'Etat. La disparité des salaires fait que les femmes risquent de percevoir une pension de retraite inférieure à celui des hommes. Le principe de confidentialité des rémunérations, combiné avec l'absence de loi sur la transparence des rémunérations, constituent des obstacles majeurs au changement de la situation, et font qu'il est difficile de constater une différence de salaires pour un même travail ou un travail de même valeur entre les hommes et les femmes, étant donné que des femmes peuvent ignorer l'existence d'une discrimination potentielle. L'opinion publique ignore encore l'existence du principe « à travail

égal, salaire égal », alors que tout changement du système de rémunérations dépend de la disponibilité des informations relatives à la valeur des tâches accomplies, ainsi que de l'attitude des employeurs, des syndicats et d'autres employés.

Dans le cadre de suivi de l'application du principe d'égalité de traitement, l'Ombudsman a mené des enquêtes, portant sur la situation des jeunes parents sur le marché du travail, et surtout dans le contexte de l'aide institutionnalisée dans la conciliation de la vie professionnelle avec la vie de famille. L'enquête a démontré que le système d'aide aux parents repose encore aujourd'hui principalement sur le soutien accordé aux femmes en tant que gardiennes de l'enfant, et n'offre pas de possibilités comparables aux pères. En même temps, il faut souligner que selon le droit en vigueur, le père ne peut pas jouir de certaines facilités offertes aux parents, si la mère de l'enfant n'est pas employée sur la base d'un contrat de travail. Le rapport et les recommandations formulées dans le cadre de cette enquête seront disponibles à la fin de 2015.

Il ressort des informations reçues par l'Ombudsman que les personnes non hétérosexuelles et transsexuelles sont particulièrement exposées à la discrimination. Partant, une recherche relative à la discrimination des personnes transsexuelles à l'embauche, sera menée au cours de la 2e moitié de 2015. Les résultats et les conclusions seront disponibles en 2016.

Les conclusions quant à la prévention de la discrimination à l'embauche ont été présentées par l'Ombudsman dans son rapport sur l'application de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Ces recommandations demeurent pertinentes quant à l'application de l'article 15 (2) de la Charte sociale européenne.

L'Ombudsman appuie fermement la création et la promotion d'un marché du travail ouvert aux personnes handicapées. L'exercice d'une activité professionnelle constitue un élément-clé de la participation des personnes handicapées à la vie de la société. Le postulat présenté ci-dessus est compatible avec les dispositions de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. En ratifiant ladite Convention, la Pologne s'est obligée à interdire la discrimination en raison du handicap, s'agissant de tous les aspects liés à l'emploi et de toutes les formes de travail, et en particulier - conformément à l'article 27 de la Convention - l'obligation de respecter le droit des personnes handicapées à gagner leur vie grâce à un travail librement choisi ou accepté sur le marché du travail, exercé dans un environnement de travail ouvert, fondé sur l'intégration et accessible aux personnes handicapées.

La Pologne met en œuvre successivement les solutions internationales relatives à l'égalité de traitement à l'embauche et à l'interdiction de discrimination à l'égard des personnes handicapées. Elle entreprend progressivement les actions servant à créer un modèle social du handicap et à promouvoir l'embauche sur un marché du travail ouvert. La Pologne a adopté, durant les dernières années, des changements positifs en faveur du recrutement sur le marché du travail ouvert, en alignant les montants de financement octroyé aux employeurs afin de payer le salaire des employés handicapés, sur celui octroyé sur le marché protégé. Avant cette réforme, les aides financières pour les salaires étaient plus importantes sur le marché du travail protégé. La Pologne a également organisé, ces dernières années, des campagnes de promotion du recrutement des personnes handicapées sur le marché du travail ouvert. Des changements concernent l'accès aux postes dans l'administration de l'Etat (fonction publique et institutions publiques), ainsi que dans l'administration des collectivités territoriales, accordant, sur la base des dispositions des lois pertinentes, la priorité aux candidats handicapés postulant aux postes dans les organismes publiques où les personnes handicapées constituent moins de 6% des effectifs (le taux d'embauche déterminé par la loi), s'ils satisfont aux exigences de qualification requises sur la base de l'égalité avec d'autres candidats.

Bien que les solutions légales instaurent, formellement, l'accès égal à l'emploi, et interdisent la discrimination à toutes les étapes, les cas de discrimination due à le handicap sont rarement

portés devant les organes de contrôle et les juridictions.³ Avec un nombre bas de plaintes auprès de la PIP du chef de la discrimination, aucune plainte pour discrimination due à un handicap n'a été enregistrée. Cela est notamment dû au fait que les citoyens demeurent peu conscients de leurs droits, alors que l'accès à l'aide juridique est restreint.

En dépit d'un système de subventions offertes moyennant l'embauche d'une personne handicapée, le taux d'emploi des personnes handicapées est l'un des plus bas en Europe. Le manque de cohérence entre le système de sécurité sociale pour des personnes handicapées et le système d'aide à l'embauche constitue un problème majeur. Depuis des années il existe en Pologne un système-piège de prestations, identifié comme problème jusqu'ici non résolu, décourageant les personnes handicapées recevant des pensions d'invalidité d'exercer une activité économique. En outre, le système d'aide financière à l'embauche des personnes handicapées ne semble pas remplir sa fonction d'incitation, alors même qu'il reste une solution populaire en Europe. Le mécanisme de son fonctionnement ne contribue guère à une croissance successive du taux d'emploi des personnes handicapées. La moitié des personnes handicapées professionnellement actives exerce un travail en dehors du marché offrant des aides à l'emploi, et ne peut pas bénéficier de soutien. Le système d'aide financière à l'embauche de personnes handicapées n'est pas adapté à la structure actuelle du marché du travail en Pologne. Il ne prend pas en compte de taux élevé de personnes restant en dehors de la relation de travail permettant de bénéficier des aides, notamment les personnes travaillant sur la base de contrats du droit civil, les personnes ayant une entreprise en Pologne, les stagiaires, etc. En outre, les analyses démontrent qu'il existe des barrières bureaucratiques importantes à percevoir les aides financières à l'embauche de personnes handicapées.

L'Ombudsman observe avec inquiétude le niveau extrêmement bas du taux d'emploi des personnes handicapées dans le secteur public, bien que le nombre de personnes handicapées possédant des compétences requises pour travailler dans l'administration d'Etat et de collectivités territoriales ne cesse d'augmenter. Conformément à la loi du 21 novembre 2008 sur la fonction publique, si le taux d'emploi des personnes handicapées employées par un organisme public est inférieur à 6%, un candidat handicapé participant à un processus de recrutement ouvert, se voit accorder la priorité s'il est sélectionné comme un des cinq meilleurs candidats. Dans la pratique, dans quatre villes-centres administratifs des régions seulement, les institutions administratives ont dépassé le taux de 6%. Le pourcentage de personnes ayant un handicap sévère, employées dans l'administration reste très bas. Les résultats de contrôle au sein des ministères, ayant pour le but de vérifier l'efficacité de la réforme législative opérée, démontrent que jusqu'ici aucun ministère n'a atteint le taux de 6% prévu par la loi.

Pourtant, les institutions de l'administration publique devraient non seulement se fixer pour objectif d'atteindre le taux adéquat, mais également utiliser tous les moyens possibles afin de prévenir la discrimination des personnes handicapées sur le marché du travail. Malgré le renforcement de la position des personnes handicapées dans l'accès aux postes de la fonction publique, le pourcentage de personnes handicapées y employées augmente très lentement.

Il est difficile à accepter faute d'intensification d'actions et de détermination, de la part des institutions publiques, pour renforcer les dispositifs servant à promouvoir l'accès à l'emploi des personnes professionnellement passives et le transfert vers le marché du travail ouvert des personnes qui restent, depuis des années sur le marché du travail protégé. Le système d'activation professionnelle à plusieurs niveaux, censé contribuer au transfert des personnes du marché du travail protégé vers le marché du travail ouvert, mise sur pied par la loi du 27 août 1987 sur la réinsertion professionnelle et sociale et l'emploi des personnes handicapées, ne remplit pas sa fonction, étant donné qu'il n'existe pas d'incitations qui motiveraient les

³ L'affaire relative au refus de l'embauche d'une personne en fauteuil roulant, reste une exception (arrêt de la Cour Suprême de Pologne du 12 avril 2012, No d'affaire II PK 218/11, OSNP 9-10, /2013, position 105.

entités organisant des ateliers d'ergothérapie, ou les centres d'activation professionnelle fonctionnant sur le marché du travail protégé, à faire transférer les personnes handicapées, après la période de réinsertion socio-professionnelle, vers le marché du travail ouvert.

Selon l'Ombudsman le système de soutien aux personnes handicapées ne prend pas suffisamment en compte les besoins réels et individuels des travailleurs handicapés. Il ne garantit pas suffisamment la possibilité de bénéficier d'une aide individuelle, adaptée par sa forme et son volume, dans les situations où les personnes handicapées, en raison de leur état de santé ou des obstacles rencontrés, ne sont pas en mesure de commencer une activité professionnelle, d'accéder à un emploi et de le maintenir toutes seules, ou elles ont besoin d'une aide à entrer en contact avec l'employeur, et parfois nécessitent un soutien temporaire. Il existe en Pologne l'institution d'un travailleur assistant une personne handicapée au travail, l'aidant à communiquer avec l'environnement, à accomplir des tâches difficiles ou impossibles à accomplir par une personne handicapée elle seule, néanmoins, dans la pratique cette institution ne fonctionne quasiment du tout, alors que l'institution d'un « entraîneur au travail » est actuellement à la phase des essais.

A l'heure de l'accès universel aux moyens de communication à distance et de la possibilité du travail à distance, il faut prêter grande attention à l'accessibilité des sites d'offres d'emploi, de projets et de programmes d'activation destinés aux personnes handicapées, et d'un autre côté, il faut améliorer les conditions favorisant le travail à distance.

Selon l'Ombudsman, les décisions prises dans le domaine de l'emploi devraient être cohérentes avec les solutions dans le domaine de l'éducation, de la santé et de la sécurité sociale. Des actions, faisant suite aux changements dans la structure du marché du travail, sont nécessaires dans les secteurs où l'activité professionnelle des citoyens, y compris des personnes handicapées, s'intensifie. La vaste majorité des personnes handicapées peut intégrer le marché du travail ouvert. Cependant, les solutions actuelles de promotion de l'embauche des personnes handicapées et le soutien que les institutions publiques leur accordent, ne contribuent pas suffisamment à une augmentation du taux d'emploi, de maintien de l'emploi ou de réemploi pour ce groupe. En même temps, les solutions visant la réintégration socio-professionnelle, et les institutions promouvant les différents types de travail protégé, ne favorisent aucunement l'activité professionnelle des personnes handicapées, ne prennent pas en compte de besoins réels des personnes handicapées, et ne favorisent pas le transfert des personnes handicapées du marché du travail protégé vers le marché du travail ouvert.

Les personnes handicapées sont l'un des groupes particulièrement exposés au risque de l'exclusion sociale. Parmi eux, les personnes souffrant des maladies et des troubles mentaux se trouvent dans la pire situation. L'Ombudsman a analysé également la situation d'une catégorie particulière des personnes handicapées sur le marché du travail, à savoir les personnes atteintes de troubles mentaux et le soutien qui leur est offert. L'exclusion sociale dans le domaine d'activité professionnelle, et, partant, dans le domaine économique, se démarque, dans le cas des personnes atteintes de troubles mentaux, non seulement par les difficultés à trouver un emploi en général, mais aussi par le statut social très bas des professions exercées par ces personnes. L'enquête effectuée par l'Ombudsman indique qu'il est nécessaire de modifier profondément le fonctionnement du système de soutien aux personnes atteintes de troubles mentaux, en raison de nombreux obstacles à caractère systémique.

Des compétences limitées de l'Ombudsman en tant qu'une institution de l'égalité de traitement, et des compétences limitées de la PIP :

La limitation des compétences de l'Ombudsman aux fonctions de contrôle des actions des organismes et institutions publiques, constitue un obstacle important à l'analyse, par l'Ombudsman, de la situation des personnes exposées au risque de discrimination sur le marché du travail. Ainsi, les actions et les omissions des personnes physiques restent en

dehors du champ de compétences de l'Ombudsman, y compris lorsqu'elles portent atteinte aux droits et libertés des tiers. Dans les affaires entre les acteurs privés, les compétences de l'Ombudsman se limitent à l'identification des moyens d'actions à la disposition du requérant. Dans le contexte analysé, il importe de souligner que les entrepreneurs privés et d'autres acteurs qui échappent au contrôle de l'Ombudsman, constituent la majorité des employeurs en Pologne.

Le fait que la PIP n'est pas compétente pour contrôler le respect des droits des travailleurs par les employeurs concluant avec les travailleurs des contrats autres que le contrat de travail, alors même que les travailleurs sont de plus en plus souvent liés par un contrat du droit civil et non par une relation de travail, constitue une autre barrière.

3/ Données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, dans la mesure du possible.

Le respect du principe d'égalité de traitement dans des relations de travail des femmes et des hommes

	Nombre de plaintes déposées auprès de la PIP	Contrôles effectués par la PIP - nombre d'employeurs, envers lesquels les allégations ont été confirmées et des mesures légales ont été prises
2011	67	6
2012	46	7
2013	60	10
2014	50	9

autre que l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes

	Nombre de plaintes déposées auprès de la PIP	Contrôles effectués par la PIP - nombre d'employeurs, envers lesquels les allégations ont été confirmées et des mesures légales ont été prises
2011	583	58
2012	442	58
2013	485	58
2014	511	74

Discrimination à l'embauche - les actions en indemnisation (article 11³ du Kp)

Nombre total d'affaires	Affaires réglées	dont:					
		Confirmation en tout ou en partie	Règlement à l'amiable	Décision d'irrecevabilité	Renvoi	Rejeté	Renvoi à une autre juridiction
2011							
Tribunaux de districts							
105	51	5	2	17	1	1	-
Tribunaux régionaux							
14	6	-	-	1	-	1	-
2012							
Tribunaux de districts							
139	86	3	5	17	4	-	-
Tribunaux régionaux							
14	7	1	-	3	1	1	-
2013							
Tribunaux de districts							
98	55	5	4	23	3	1	-
Tribunaux régionaux							
14	8	1	-	3	1	-	-
2014							
Tribunaux de districts							
79	47	7	6	21	2	-	-
Tribunaux régionaux							
12	5	1	-	3	1	-	-

Egalité de traitement dans l'accès à l'emploi
Nombre de plaintes déposées auprès de la PIP

	Égalité de traitement entre les femmes et les hommes	Autres cas
2011	26	186
2012	23	158
2013	27	169
2014	20	142

Contrôles effectués par la PIP - nombre d'employeurs, envers lesquels les allégations ont été confirmées et des mesures légales ont été prises

	Égalité de traitement entre les femmes et les hommes	Autres cas
2011	3	8
2012	6	13
2013	4	10
2014	4	9

Harcèlement sexuel

Nombre de plaintes déposées auprès de la PIP

	Total de plaintes pour harcèlement sexuel	Fondées	Mal-fondées	Impossible à déterminer
2011	18	2	10	6
2012	11	0	4	7
2013	16	2	5	9
2014	14	1	2	11

Contrôles effectués par la PIP - nombre d'employeurs, envers lesquels les allégations ont été confirmées et des mesures légales ont été prises

2011	3
2012	0
2013	1
2014	0

Actions en indemnisation pour harcèlement sexuel dans le lieu du travail - article 18^{3a} §6, combiné à l'article 18^{3b} du Kp

	Nombre total d'affaires	Affaires réglées	dont:					
			Confirmation en tout ou en partie	Règlement à l'amiable	Décision d'irrecevabilité	Renvoi	Rejeté	Renvoi à une autre juridiction
2011								
Tribunaux de districts								
Femmes	49	6	-	4	1	-	-	1
Hommes	6	4	-	-	3	-	-	1
Tribunaux régionaux								
Femmes	8	4	1	-	1	1	-	-
Hommes	2	2	1	-	1	-	-	-
2012								
Tribunaux de districts								
Femmes	9	8	1	1	3	-	-	2
Hommes	5	3	-	-	3	-	-	-
Tribunaux régionaux								
Femmes	4	2	1	-	-	-	-	-
Hommes	2	1	1	-	-	-	-	-
2013								
Tribunaux de districts								
Femmes	5	1	-	-	-	-	-	-
Hommes	4	3	-	1	2	-	-	-
2014								
Tribunaux de districts								
Femmes	8	5	1	-	1	-	-	3
Hommes	2	1	-	-	-	-	-	1
Tribunaux régionaux								
Femmes	6	2	1	-	-	1	-	4
Hommes	1	-	-	-	-	-	-	1

Harcèlement au travail

Plaintes auprès de la PIP

	Total des plaintes pour harcèlement	Fondées	Mal-fondées	Impossible à déterminer
2011	1.676	149	690	837
2012	1.503	121	563	820
2013	1.446	116	534	796
2014	1.363	82	464	817

Contrôles effectués par la PIP - nombre d'employeurs, envers lesquels les allégations ont été confirmées et des mesures légales ont été prises

2011	341
2012	326
2013	297
2014	301

Affaires relatives à l'indemnisation pour harcèlement

	Nombre total d'affaires	Affaires réglées	dont:					
			Confirmation en tout ou en partie	Règlement à l'amiable	Décision d'irrecevabilité	Renvoi	Rejeté	Renvoi à une autre juridiction

2011

Tribunaux de districts

Article 94 ³ §2 du Kp	Femmes	-	-	-	-	-	-	-	-
	Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-
Article 94 ³ §3 du Kp	Femmes	247	117	14	7	35	11	1	31
	Hommes	158	87	8	10	24	4	1	23
Article 94 ³ §4 du Kp	Femmes	62	28	1	4	8	1	-	8
	Hommes	68	42	-	1	11	8	2	9

Tribunaux régionaux

Article 94 ³ §2 du Kp	Femmes	-	-	-	-	-	-	-	-
	Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-
Article 94 ³ §3 du Kp	Femmes	51	23	-	-	7	5	-	8
	Hommes	35	18	-	1	1	7	-	6
Article 94 ³ §4 du Kp	Femmes	14	3	-	-	1	1	-	1
	Hommes	12	8	-	-	1	2	-	3

2012

Tribunaux de districts

Article 94 ³ §2 du Kp	Femmes	-	-	-	-	-	-	-	-
	Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-
Article 94 ³ §3 du Kp	Femmes	263	112	11	15	42	5	-	16
	Hommes	179	78	9	7	23	5	-	22
Article 94 ³ §4 du Kp	Femmes	75	40	1	8	10	-	-	10
	Hommes	63	28	1	3	10	4	-	5

Tribunaux régionaux

Article 94 ³ §2 du Kp	Femmes	-	-	-	-	-	-	-	-
	Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-
Article 94 ³ §3 du Kp	Femmes	59	25	-	1	10	3	-	10
	Hommes	41	21	-	2	5	4	-	7
Article 94 ³ §4 du Kp	Femmes	15	9	1	-	4	3	-	-
	Hommes	15	11	-	-	3	1	-	5

2013

Tribunaux de districts

Article 94 ³ §2 du Kp	Femmes	-	-	-	-	-	-	-	-
	Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-
Article 94 ³ §3 du Kp	Femmes	286	123	9	11	50	3	-	-
	Hommes	176	76	7	3	26	4	1	-
Article 94 ³ §4 du Kp	Femmes	72	31	5	6	10	1	-	-
	Hommes	69	34	4	2	12	6	-	-

Tribunaux régionaux

Article 94 ³ §2	Femmes	-	-	-	-	-	-	-	-
----------------------------	--------	---	---	---	---	---	---	---	---

du Kp	Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-
Article 94 ³ § 3	Femmes	60	29	3	2	10	4	-	-
du Kp	Hommes	34	19	1	-	3	4	-	-
Article 94 ³ § 4	Femmes	20	9	-	-	3	2	-	-
du Kp	Hommes	17	9	-	-	1	1	-	-

2014

Tribunaux de districts

Article 94 ³ § 2	Femmes	-	-	-	-	-	-	-	-
du Kp	Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-
Article 94 ³ § 3	Femmes	296	124	20	25	49	5	-	172
du Kp	Hommes	181	91	11	33	26	6	-	90
Article 94 ³ § 4	Femmes	68	32	8	9	10	2	-	36
du Kp	Hommes	65	45	2	14	12	8	1	20

Tribunaux régionaux

Article 94 ³ § 2	Femmes	-	-	-	-	-	-	-	-
du Kp	Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-
Article 94 ³ § 3	Femmes	56	20	3	1	6	5	-	36
du Kp	Hommes	32	13	1	2	3	2	-	19
Article 94 ³ § 4	Femmes	21	6	-	1	2	1	-	15
du Kp	Hommes	17	6	1	1	3	-	-	11

QUESTIONS SUPPLEMENTAIRES

(1) Résultats des visites de contrôle effectuées par la PIP en ce qui concerne l'égalité de traitement et la discrimination sur le marché du travail. Quels ont été les effets des contrôles - actions, à caractère individuel et général, entreprises pour donner suite aux conclusions tirées des contrôles.

En 2014 la PIP a procédé aux contrôles suivants du caractère légal du travail et du respect du principe d'égalité de traitement:

- le respect des dispositions de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail, par les agences de placement,
- le respect des dispositions de la loi envers les travailleurs intérimaires,
- le caractère légal du travail et d'autres activités salariales effectués par les citoyens polonais,
- le caractère légal du travail et d'autres activités salariales effectués par les ressortissants étrangers.

Le contrôle portait sur le respect des dispositions antidiscrimination, contenues dans la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail et dans la loi du 9 juillet 2013 sur le travail intérimaire, ainsi que sur le respect du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination, inscrits au Kp.

Dans le cadre du contrôle du respect par les agences de placement des dispositions légales relatives à la promotion de l'emploi et aux institutions du marché du travail, les inspecteurs ont analysé l'application du principe de non-discrimination en raison du sexe, de l'âge, du handicap, de la race, de la religion, de l'origine ethnique, de la nationalité, des opinions politiques, de l'appartenance à un syndicat, de la confession, de l'orientation sexuelle, envers les personnes pour le compte desquelles l'agence recherche de l'emploi. Le contrôle a servi à vérifier le respect, par les organismes fournissant de tels services, des dispositions antidiscrimination, contenues dans la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail, relatives à l'activité des agences de placement, ainsi que le respect du principe d'égalité de traitement des travailleurs intérimaires en ce qui concerne les conditions de travail et d'autres modalités de recrutement, vérifiés par rapport à la situation d'autres travailleurs à un poste analogique.

En 2014, 157 contrôles des agences de placement ont été réalisés pour constater des irrégularités dans la mise en œuvre des dispositions relatives à l'égalité de traitement dans huit agences de placement. Des contrôles du respect de l'interdiction de discrimination ont été lancés sur la base de:

- 61 plaintes,
- 110 procédures de suivi des annonces de recrutement, des offres publiées dans les médias,
- 29 notifications de la part d'autres institutions.

La PIP a procédé à 128 inspections des agences de travail intérimaire, pour vérifier le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination dans le cadre des relations de travail, et a conclu aux violations du principe dans neuf cas. La vérification du respect de l'interdiction de traitement différentiel entre les travailleurs intérimaires et permanents occupant des postes identiques ou similaires, au détriment de ces premiers, qui se voient proposer des conditions de travail moins favorables, a permis de suivre la situation de 2.380 travailleurs intérimaires. Des irrégularités ont été constatées à l'égard de 199 travailleurs des agences de travail intérimaire.

Le contrôle a concerné également 145 employeurs ayant recours aux travailleurs intérimaires, et aux personnes effectuant un travail intérimaire sur la base d'un accord autre qu'un contrat de travail intérimaire. Le contrôle a permis d'identifier 11 entreprises ne respectant pas le principe d'interdiction de traitement moins favorable des travailleurs temporaires par rapport aux travailleurs permanents occupant des postes identiques ou similaires. Les irrégularités concernaient 302 travailleurs intérimaires (pour 2.971 personnes contrôlées).

Le plus souvent les irrégularités consistaient en un non-respect par l'agence de placement et l'agence de travail intérimaire, du principe de non-discrimination en raison de sexe, de l'âge, des facultés physiques et intellectuelles. Dans la plupart des cas, les agences avaient adressé des offres d'emploi aux personnes d'un sexe donné, d'un âge déterminé, ou possédant des facultés physiques et intellectuelles déterminées, alors même que l'application de tels critères n'était pas justifiée par la nature de l'emploi.

Les employeurs ayant recours aux travailleurs intérimaires ont eu tendance à porter atteinte au principe d'égalité de traitement, en fournissant aux agences de travail intérimaire des informations inexacts quant à la rémunération d'autres travailleurs occupant un même poste. Par conséquent, les travailleurs intérimaires percevaient une rémunération inférieure à celle des travailleurs permanents effectuant un travail identique ou similaire.

En raison des irrégularités constatées, les inspecteurs du travail ont transmis:

- 11 notifications, contenant les conclusions et les recommandations, adressées aux agences de placement, leur imposant l'obligation d'éliminer les pratiques interdites et de se conformer aux dispositions anti-discrimination,
- 17 notifications, envoyées aux agences du travail intérimaire, afin qu'elles corrigent les irrégularités constatées.

Les contrôles ont abouti aux constatations de violations des dispositions légales relatives à la promotion de l'emploi et aux institutions du marché du travail, consistant en un non-respect, par les services d'aide à la recherche de l'emploi, du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination en raison du sexe et de l'âge. Dans quatre cas, les tribunaux ont été saisis.

Les questions d'égalité de traitement et de non-discrimination dans l'emploi ont été analysées par les inspecteurs du travail dans le cadre du contrôle de régularité de l'emploi et d'autres formes d'activité salariale. Ces contrôles visaient à dénoncer les cas de refus d'embaucher un candidat à un poste libre ou de lui accorder une place dans une formation professionnelle, en raison de son sexe, de son âge, de son handicap, de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de ses opinions politiques, de son origine ethnique, de sa confession ou son orientation sexuelle.

En 2014, 140 organismes ont été contrôlés, et les irrégularités ont été constatées dans 12 cas.

La vaste majorité des cas portés à l'attention de la PIP concernaient, comme au cours des dernières années, les annonces d'offres d'emploi contenant des critères discriminatoires, relatifs notamment au sexe, à l'âge et aux facultés physiques et intellectuelles requises. Le refus de candidature en raison de l'origine ethnique a été signalé dans un seul cas.

Les contrôles vérifiant le respect du principe d'égalité de traitement à l'embauche (refus d'embaucher un candidat à un poste libre ou de lui accorder une place dans une formation professionnelle en raison de son sexe, de son âge, de son handicap, de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de ses opinions politiques, de son origine ethnique, de sa confession ou son orientation sexuelle) ont été accomplis sur la base de:

- 84 plaintes,
- 54 procédures de surveillance des annonces de recrutement, des offres publiées dans les médias,
- 21 notifications de la part d'autres institutions.

En 2014, la PIP n'a pas saisi de juridictions à l'encontre des auteurs des violations de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail, et relatives au refus discriminatoire d'embaucher un candidat à un poste libre ou au refus de lui accorder une place dans une formation professionnelle. L'absence d'actions en justice est causée notamment par l'impossibilité d'identifier les victimes de la discrimination, étant donné que l'inspecteur du travail n'a pas été en mesure d'indiquer la/les personne/s qui ont eu l'occasion de lire l'annonce à caractère discriminatoire, et qui ont ensuite renoncé à postuler en raison de ces exigences. Le seul fait d'inclure des critères discriminatoires dans une annonce de recrutement n'est pas constitutif d'une infraction - il n'est possible de constater une infraction que si les critères discriminatoires ont servi de fondement à un refus d'embaucher un candidat donné. La dénonciation des irrégularités permet aux inspecteurs du travail à envoyer des notifications contenant les conclusions et les recommandations, et des demandes écrites de se conformer aux principes pertinents, adressées aux organismes contrôlés, leur imposant l'obligation d'éliminer les irrégularités identifiées et de mettre fin aux pratiques illégales.

En 2014, après avoir identifié des violations des dispositions légales relatives au principe d'égalité de traitement et de non-discrimination à l'embauche, au sein des organismes contrôlés (autres que les agences de placement), les inspecteurs du travail ont adressé 7 demandes d'élimination des irrégularités.

Dans le cadre du contrôle du caractère légal de l'emploi, et d'autres formes d'activité salariale, ainsi que des travaux effectués par des ressortissants étrangers, les inspecteurs du travail ont vérifié le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des ressortissants étrangers, s'agissant des conditions de travail et d'autres modalités liées à leur emploi, en comparaison avec la situation des ressortissants polonais. En 2014, ce problème a fait l'objet de 633 contrôles, et concernait 2.876 travailleurs étrangers. Des irrégularités ont été constatées au sein de trois organismes contrôlés. Des réserves ont été émises au sujet de la situation de 61 travailleurs étrangers. A l'instar des années précédentes, la différence de traitement entre les ressortissants étrangers et les ressortissants polonais, était due aux contrats défavorables, sur la base desquels les ressortissants étrangers effectuaient un travail (des contrats de droit civil au lieu des contrats de travail), ainsi qu'à la rémunération inférieure, par rapport à celle des travailleurs polonais, pour le travail identique, et à la mise en place des systèmes d'organisation de travail défavorables.

En 2013, 188 contrôles ont été effectués au sein des agences de placement, lors desquels le respect des dispositions relatives au principe d'égalité de traitement et de non-discrimination a été examiné. Des irrégularités ont été constatées au sein de 18 organismes. Dans le cadre de la vérification du respect des mêmes dispositions à l'égard des travailleurs intérimaires, 102 contrôles ont été effectués au sein des agences du travail intérimaire, lors desquels le respect des dispositions relatives au principe d'égalité de traitement et de non-discrimination a été

examiné. Six cas de violations, à l'égard de 48 travailleurs intérimaires, desdits principes ont été constatés. Le contrôle a concerné également 124 employeurs ayant recours aux travailleurs intérimaires, effectuant un travail intérimaire sur la base d'un contrat autre que celui de travail intérimaire. Les violations du principe d'interdiction de traiter les travailleurs intérimaires de façon défavorable, en ce qui concerne les conditions de travail, en comparaison avec les travailleurs permanents employés par l'employeur, et effectuant un travail identique ou similaire, ont été constatées au sein de 8 entreprises. Les irrégularités concernaient 230 travailleurs intérimaires.

Le plus souvent les irrégularités consistaient en un non-respect par l'agence de placement et l'agence du travail intérimaire, du principe de non-discrimination en raison du sexe et de l'âge. Les irrégularités relatives aux dispositions pertinentes consistaient surtout à publier les annonces d'offres d'emploi, adressées aux personnes d'un sexe déterminé, ou d'un âge déterminé, dans les situations où la nature du travail offert ne justifiait aucunement l'application de ces critères. Les employeurs ayant recours aux travailleurs intérimaires ont eu tendance à porter atteinte au principe d'égalité de traitement en fournissant aux agences de travail intérimaire des informations inexactes quant à la rémunération des travailleurs à un poste donné. Par conséquent, les travailleurs intérimaires percevaient une rémunération inférieure à celle des travailleurs permanents effectuant un travail identique ou similaire.

En raison des irrégularités, les inspecteurs du travail ont formulé, à l'égard des agences contrôlées, 21 demandes imposant l'obligation de mettre fin aux pratiques illégales et de se conformer aux dispositions de la législation anti-discrimination. A la suite des contrôles du respect des dispositions pertinentes à l'égard des travailleurs intérimaires, 9 notifications à caractère préventif ont été transmises aux organismes contrôlés.

Les contrôles ont abouti à 13 constats de violations des dispositions de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail, relatives au non-respect, par les agences de placement, du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination en raison du sexe (10 cas) et de l'âge (3 cas). Onze actions ont été engagées devant les tribunaux, et dans 2 cas les juges ont émis des mesures éducatives, notamment des avertissements, à l'encontre des auteurs des violations.

La question d'égalité de traitement et de la non-discrimination à l'embauche a été examinée lors des contrôles effectués au sein de 185 entreprises. Ces contrôles avaient pour le but d'identifier les cas de refus d'embaucher un candidat à un poste libre ou de lui accorder une place dans une formation professionnelle, en raison du sexe, de l'âge, du handicap, de la race, de la religion, de la nationalité, des opinions politiques, de l'appartenance à un syndicat, de l'origine ethnique, de la confession, de l'orientation sexuelle, permettant ainsi de vérifier le respect du principe d'égalité de traitement à l'embauche, au sein des organismes autres que les agences de placement. La vaste majorité des cas se rapportait aux annonces d'offres d'emploi, contenant des critères discriminatoires, relatifs notamment au sexe, à l'âge et aux facultés physiques et intellectuelles requises des candidats. En 2013, aucune autre irrégularité relative à l'application de tout autre critère discriminatoire lors du recrutement n'a été détectée.

A la suite des constatations de violations prévues dans la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail et relatives au refus à caractère discriminatoire d'embaucher un candidat à un poste libre ou à une formation professionnelle, lié au sexe, à l'âge ou à le handicap, trois requêtes ont été déposées devant les tribunaux. A la suite des constatations des violations des dispositions légales relatives au principe d'égalité de traitement et de non-discrimination à l'embauche, les inspecteurs du travail ont émis, à l'égard des organismes contrôlés, 20 notifications contenant des conclusions, tirées des visites de contrôle, et des recommandations.

Dans le cadre du contrôle de régularité de l'emploi, et d'autres formes d'activité salariale, ainsi que des travaux effectués par des ressortissants étrangers, les inspecteurs du travail ont vérifié

le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des ressortissants étrangers, s'agissant des conditions de travail et d'autres modalités liées à leur emploi, en comparaison avec la situation des ressortissants polonais. En 2013, ce problème a fait l'objet de 608 contrôles, et concernait 2.964 travailleurs étrangers. Des irrégularités ont été constatées au sein de 5 organismes contrôlés, 19 travailleurs étrangers ont été concernés. La différence de traitement entre les ressortissants étrangers et les ressortissants polonais était due aux contrats défavorables, sur la base desquels les ressortissants étrangers effectuaient leur travail, ainsi qu'à la rémunération inférieure par rapport à celle des travailleurs polonais, pour le travail identique, et à la mise en place des systèmes d'organisation de travail défavorables.

En 2012, en raison des contrôles effectués dans les agences de placement, une notification relative au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe, et 14 notifications relatives au respect du principe de non-discrimination en raison de l'âge, ont été transmises. Dans le cas de trois personnes, les inspecteurs du travail ont émis des mesures éducatives, notamment des avertissements, en relation avec des atteintes au principe de non-discrimination en raison du sexe.

En 2012, huit constatations de violation du principe de non-discrimination en raison du sexe, et quatre cas de violation du principe de non-discrimination en raison de l'âge, envers les personnes pour le compte desquelles les agences de placement recherchaient de l'emploi ou d'une autre forme d'activité salariale, ont été portés devant les tribunaux, afin de sanctionner le non-respect desdits principes.

En 2011, les inspecteurs ont conclu à une violation du principe de non-discrimination au sein de 11 agences de placement (pour 235 organismes faisant l'objet d'un contrôle). Dans le cas de 10 personnes, pour le compte desquelles les agences de placement recherchaient de l'emploi ou d'une autre forme d'activité salariale, les inspecteurs ont constaté des violations du principe de non-discrimination en raison du sexe, de l'âge, du handicap, de la race, de la religion, de la nationalité, des opinions politiques, de l'appartenance à un syndicat, de l'origine ethnique, de la confession, de l'orientation sexuelle.

A la suite de ces contrôles, des notifications contenant des conclusions et des recommandations au sujet du respect du principe de non-discrimination, ont été transmises à 10 agences, dont trois relatives à la discrimination en raison du sexe, six relatives à la discrimination en raison de l'âge, et une relative la discrimination en raison du handicap. Le tribunal a été saisi d'une affaire.

La question de l'application du principe d'égalité de traitement à l'embauche à un poste libre ou à l'accès à une formation professionnelle a fait l'objet de 879 contrôles.

Le non-respect du principe d'égalité de traitement dans le processus de recrutement, organisé par des organismes autres que les agences de placement, a été constaté au sein de six organismes faisant l'objet d'un contrôle, et les violations des dispositions pertinentes concernaient six personnes postulant à un emploi. Des notifications contenant les conclusions et les recommandations, relatives au respect de l'obligation d'égalité de traitement à l'embauche, ont été transmises à cinq organismes, en raison de la discrimination due au sexe (dans trois cas), et de la discrimination due à l'âge (dans deux cas). Le tribunal a été saisi d'une affaire.

Au sein de 11 organismes faisant l'objet d'un contrôle, les inspecteurs du travail ont conclu aux violations du principe d'égalité de traitement à l'égard des ressortissants étrangers, en raison des conditions de travail et d'autres modalités liées au travail défavorables, en comparaison avec les ressortissants polonais. Les irrégularités concernaient 58 travailleurs étrangers (pour 3.235 ressortissants étrangers exerçant un travail au sein de 788 organismes faisant l'objet d'un contrôle).

Contrôles effectués par la PIP en raison des plaintes pour discrimination

	Nombre de contrôles	Nombre d'observations formulées*
--	---------------------	----------------------------------

2011	337	48
2012	331	44
2013	310	39
2014	346	64

* y compris les demandes de mise à la disposition des travailleurs des lois relatives au respect du principe d'égalité de traitement au travail - sous forme d'informations écrites et distribuées dans l'entreprise, ou de mise à disposition de ces textes par tout autre moyen accepté par l'entreprise donnée.

(2) Pourquoi si peu de cas de discrimination dans l'emploi sont portés devant les différentes instances judiciaires ?

Le faible nombre de cas portés en justice se traduit par la spécificité de ces derniers. Les justificatifs étayant de tels cas sont rares, voire inexistant, souvent il ne s'agit que d'une parole de l'employé contre celle de l'employeur. Il peut être également difficile de recueillir les témoignages des collaborateurs qui craignent la perte de l'emploi.

Chaque personne physique peut bénéficier d'une assistance juridique gratuite. La loi du 20 juillet 2000 sur la publication des actes normatifs et de certains autres actes juridiques prévoit que les antennes territoriales de l'administration publique et les organes des collectivités locales mettent gratuitement à la disposition du public Dziennik Ustaw et Monitor Polski (le Journal officiel et le Moniteur Polonais) voire les actes qu'ils contiennent et autres actes juridiques, y compris les décisions judiciaires: pour vérification et pour téléchargement électronique ou encore pour consultation publique des fichiers informatiques et ce, aux horaires d'ouverture des offices des organes susvisés, aux lieux réservés à cet effet et libres d'accès. Cette information juridique ayant pour objet les textes en vigueur est gratuite. La non disponibilité des textes ne peut être donc retenue comme motif du faible nombre de cas en discrimination dans l'emploi portés en justice sur la base de la loi sur le traitement égal.

Il semble que les actions en justice en discrimination dans l'emploi sur base de la loi sur l'égalité de traitement peuvent se heurter à des obstacles tels que les frais de procédure, quand bien même ce principe n'est pas impératif, prévu par la loi du 28 juillet 2005 sur les frais de justice en procédure civile. En outre, la loi prévoit des dérogations audit principe des frais de procédure civile moyennant exonération partielle ou totale, et un large éventail d'exonérations des frais de justice applicable à certains cas et certaines personnes.

Le 16 avril 2015, un nouveau projet de loi sur l'assistance juridique gratuite, l'information juridique gratuite et sur l'éducation juridique du public a été soumis à la Diète. Le projet définit les principes de telle assistance et les informations gratuites ainsi que les démarches à prendre par l'administration publique vers ce sens. L'entrée en vigueur de cette loi permettra au public d'acquérir plus de compétences juridiques et, de là, ce qui pourrait se traduire par des recours plus fréquents à la justice, en cas de discrimination au travail.

Position de l'Ombudsman

L'Ombudsman dispose d'un recueil d'informations relatives à tous les cas portant sur le traitement égal dans l'emploi (tenant compte de toutes les conditions de la discrimination). S'agissant de la discrimination dans l'emploi selon l'article 11³ du Kp, 63 cas ont été traités, dont 6 ont été confirmés comme justifiés dans leur ensemble. En vertu de l'article 183^d du Kp, 427 cas ont été traités (172 actions engagées par des femmes et 255 par des hommes), dont 72 ont été motivés dans leur ensemble (soit 31 engagés par des femmes et 41 par des hommes). D'après l'Ombudsman, ce faible pourcentage de cas de discrimination dans l'emploi traités par les tribunaux polonais se traduit par faibles compétences en matière de la loi chez des citoyens, la méfiance vis-à-vis des organes publics, mais avant tout, baisse efficacité des mesures de lutte contre la discrimination au motif d'handicap en Pologne.

De même, peu de plaintes en traitement inégal au motif du handicap de l'employé parviennent à la PIP. En 2013, la PIP a été saisie de 10 cas en discrimination au motif du handicap à

l'embauche et au licenciement (dont 7 déclarés non motivées), 5 cas en discrimination au motif du handicap à l'établissement du salaire ou autres conditions d'emploi et 1 plainte en discrimination au motif du handicap consistant au non-accès aux formations professionnelles (affaire en cours).

En revanche, une augmentation significative des cas de discrimination au motif du handicap a été enregistrée par l'Ombudsman. En 2012, 1.097 plaintes de ce chef sont parvenues à ce dernier, soit 56% du total des requêtes à son adresse, ayant pour l'objet le traitement égalitaire (900 plaintes portaient sur une même et unique affaire). En 2013, l'Ombudsman a été saisi de 305 requêtes au motif du traitement inégal des personnes handicapées, soit 36% du total des plaintes à son adresse de ce chef. La plupart des requêtes pour cause de traitement inégal et de pratiques discriminatoires traitées par l'Ombudsman lui proviennent de personnes handicapées.

Entre 2011 et 2013, l'Ombudsman a été saisi des 256 cas relatifs aux problèmes de la discrimination dans l'emploi et à l'embauche des personnes handicapées, y compris:

- 2011 – 90 cas:
 - discrimination dans l'emploi – 25 cas,
 - lutte contre le mobbing – 45 cas,
 - harcèlement – 2 cas
 - recrutement de personnes handicapées – 18 cas,
- 2012 – 90 cas:
 - discrimination dans l'emploi – 13 cas,
 - lutte contre le mobbing – 45 cas,
 - emploi de personnes handicapées – 32 cas,
- 2013 – 76 cas:
 - discrimination dans l'emploi – 12 cas,
 - lutte contre le mobbing – 35 cas,
 - harcèlement – 1 cas,
 - emploi de personnes handicapées – 28 cas.

Il semble que ces données ne reflètent pas l'importance du phénomène de la discrimination au motif du handicap. La grande majorité de ces cas concerne les offres d'emploi discriminatoires, ceci témoignant une plus grande conscience dans ce domaine.

(3) Quel type de discrimination dans l'emploi est constaté le plus souvent par les tribunaux. Quelles sont les suites de déclaration de pratiques discriminatoires dans l'emploi i.e. quelles mesures individuelles et générales ont été prises à la suite des décisions de justice.

Les données statistiques indiquent le mobbing comme cas le plus fréquemment constaté (phénomène proche de la discrimination). En revanche, l'information sur les mesures individuelles et générales ont été prises à la suite des décisions judiciaires nécessiterait d'analyser tous les dossiers judiciaires cas par cas.

La jurisprudence ne permet pas de conclure que des modifications législatives en matière de lutte contre la discrimination sont nécessaires: les solutions en place sont suffisantes et efficaces.

TRAVAIL FORCE

1/ Cadre juridique général. Nature, raisons et l'étendue de toute réforme.

- *travail des détenus*
- *perte d'allocation de chômage en cas de refus réitéré d'emploi proposé par l'agence de placement*

- *service militaire – durée minimum de service*
- *immixtion de l'employeur en la vie privée des employés*

Aucune modification de la législation en période visée.

L'intéressé n'est privé de son statut de chômeur et de son allocation de chômage que lorsqu'il aurait refusé sans juste motif l'offre d'emploi adaptée. La loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail définit comme travail convenable un emploi ou un autre travail rémunéré bénéficiant du régime de la sécurité sociale, pour lesquels le chômeur concerné est suffisamment qualifié et expérimenté ou encore s'il peut exercer une telle activité après formation ou cursus préparatoires pour adultes et que son état de santé lui permet de l'exercer, que le lieu du travail est situé 3 heures au maximum de parcours en transports publics depuis son domicile, et en contrepartie duquel sa rémunération brute correspond au moins à la rémunération minimum pour la temps plein. Ainsi, le chômeur n'est pas obligé d'accepter toute offre d'emploi à peine d'être privé de son statut de chômeur et droit à l'allocation. En même temps, l'office du travail se doit de ne proposer aux chômeurs que des offres d'emploi qui réunissent les exigences légales.

Pour pouvoir s'enregistrer en qualité de chômeur, l'intéressé doit être capable et prêt à accepter un emploi à temps complet (ou mi-temps s'il est handicapé) et que l'office du travail est tenu de rendre leurs clients professionnellement actifs et les placer durablement sur le marché du travail. La conséquence légalement sanctionnée de refus de coopération avec l'office du travail qu'est la privation du statut de chômeur et du droit à l'allocation ne saurait donc être confondue avec le travail forcé.

En vertu de la loi du 11 septembre 2003 sur le service militaire des soldats professionnels, l'appel au service militaire professionnel intervient:

- pour le service militaire de carrière – pour une durée indéterminée,
- pour le service militaire contractuel – pour la durée de contrat,
- le service contractuel s'étend à une durée maximum de 12 ans.

Le soldat professionnel peut à tout moment renoncer à son contrat de service sans avoir à en fournir le motif. La fin du service militaire suite à la dénonciation intervient à l'écoulement de six mois, au dernier jour du mois. La durée de préavis du service militaire professionnel peut être abrégée d'un commun accord du soldat désengagé et de l'organe compétent. L'organe militaire y consent dans la plupart des cas.

S'agissant d'un soldat professionnel censé d'être orienté, aux frais de l'armée, aux études ou à la formation, voire stage ou spécialisation en Pologne ou à l'étranger et dont le coût est supérieur à 6 fois le salaire minimum d'un soldat professionnel, il est procédé à la conclusion d'un contrat fixant les modalités de remboursement des frais de son hébergement et de formation en cas de rupture, renvoi de la formation ou de terminaison du service militaire professionnel (aux motifs définis dans la loi) avant le terme contractuel de son service et au prorata de la durée du service militaire après la fin de ladite formation.

Le soldat peut être renvoyé de la formation:

- en absence de progrès,
- en cas d'irrespect des règlements arrêtés par l'organisateur de la formation,
- à la demande du soldat.

Régime de prestation de l'assistance aux soldats professionnels aux fins d'apprentissage, la nature, la forme et l'objet de cette assistance ainsi que la définition de son portée et de son remboursement, la justification des dépenses avancées par le soldat professionnel sont définis dans l'arrêté du Ministre de la Défense nationale du 15 septembre 2014 sur la formation des soldats professionnels. Les frais de formation d'un soldat professionnel comprennent ceux de logement, d'uniforme, de nourriture et d'apprentissage. Les frais sont fixés par le recteur-commandant de l'école militaire, par le commandant de l'école des sous-officiers, par le commandant de formation ou de l'organisme dispensant la formation et ce, de concert avec le

directeur du département du Ministère de la Défense nationale compétent pour l'enseignement militaire, étant précisé que la durée d'études court dès le commencement de la formation à sa fin ou son interruption, tous congés et périodes d'absence inclus.

L'obligation pour un soldat professionnel de rembourser les frais d'hébergement et de formation s'éteint au terme du service militaire, la période calculée à partir de la fin de la formation est x fois supérieure à la durée de formation. Cette durée est stipulée dans le contrat et ainsi, aucune partie n'est libre de déterminer les obligations du soldat. Les litiges ayant pour objet l'exécution du contrat sont tranchés par le tribunal de droit commun. Ainsi, les modalités de fixation de la durée du service militaire, au terme de laquelle le soldat est dégagé de l'obligation de rembourser les frais d'hébergement et d'apprentissage n'a rien d'arbitraire et, qui plus est, garantit suffisamment, du fait du contrôle exercé par le tribunal civil, les intérêts d'un soldat professionnel.

QUESTIONS SUPPLEMENTAIRES

(1) Démarches visant à garantir qu'en organisant le travail les employeurs prennent en considération l'obligation de respecter la vie privée et visant à interdire toute immixtion dans la vie privée de l'employé, et que tous cas de manquement aux règles sont sanctionnés.

Le respect par l'employeur de la dignité et d'autres droits généraux de l'employé font partie des règles principales du droit du travail. L'employé a également droit au repos que lui garantissent les dispositions sur la durée de travail, les jours de repos et les congés payés. L'employeur se doit notamment de prendre soin d'assurer de bonnes relations humaines dans le lieu du travail.

Selon le Kp, la durée de travail désigne le temps où l'employé reste à la disposition de l'employeur dans son établissement ou dans un autre lieu du travail. Les dispositions sur la durée de travail garantissent à l'employé le droit de repos (par jour franc et par semaine). Le travail effectué au-delà du temps réglementaire tel que résultant de l'organigramme de l'employé est réputé pour travail en heures supplémentaires. Le travail en heures supplémentaires peut être effectué:

- en cas d'action de sauvetage, pour sauvegarder la vie humaine, la santé de tiers, les biens ou l'environnement ou en cas de dépannage,
- en cas de besoins particuliers de l'employeur (le nombre d'heures supplémentaires travaillées par l'employé de ce fait ne saurait être supérieur à 150 par année civile).

L'employeur peut exiger de l'employé de rester au-delà des horaires normaux du travail en attente pour exercer un travail défini au contrat de travail et ce, dans le lieu du travail ou dans un autre lieu désigné par l'employeur (permanence). La durée de permanence ne peut porter atteinte au droit de repos.

L'employeur ne peut révoquer l'employé du congé que lorsque la présence de ce dernier dans l'entreprise est nécessitée par les circonstances impossibles à prévoir au commencement du congé. Dans la mesure où l'employeur aurait fait appel à une telle solution, il doit rembourser à l'employé tous les frais ayant un lien direct avec cette révocation.

Un certificat médical constatant l'incapacité de l'employé pour exercer le travail constitue le justificatif de l'absence de l'employé. Ainsi, l'employé ne fournit pas son travail.

Le Kp n'anticipe pas tous les cas de figure en termes des comportements de l'employeur, parmi lesquels ceux qui portent atteinte aux règles de vie en société, revêtant des fois un caractère pathologique. En cas de manquement au droit de repos de l'employé, d'irrespect de la durée de travail et des congés payés, l'employé peut en appeler à l'inspection du travail, sur la base des dispositions du Code civil portant sur la protection des droits de la personne.

La PIP contrôle le respect par les employeurs de la réglementation sur le temps de travail, y compris celle sur le droit au repos, garantissant à l'employé une période durant laquelle l'employeur ne peut pas disposer de lui.

Mesures juridiques prises à la suite du manquement à la réglementation sur le temps de travail
Dispositions relatives aux permanences (art. 151⁵ du Kp)

	Nombre de requêtes	Nombre de consignes	Nombre d'amendes	Montant des amendes	Nombre de demandes en justice	Nombre de mesures d'éducation
2011	33	-	3	3.700 zł	-	1
2012	42	-	9	12.300 zł	-	-
2013	32	-	9	12.300 zł	-	-
2014	21	-	5	7.600 zł	-	-

Emploi portant atteinte au repos réglementaire – 11 heures par jour franc (art. 132 du Kp)

	Nombre de requêtes	Nombre de consignes	Nombre d'amendes	Montant des amendes	Nombre de demandes en justice	Nombre de mesures d'éducation
2011	1418	1	517	650.000 zł	56	230
2012	1468	4	543	678.800 zł	39	-
2013	1274	-	524	656.250 zł	45	-
2014	1254	3	555	692.725 zł	37	-

Emploi portant atteinte à la réglementation sur le repos hebdomadaire – au moins 35 heures
(art. 133 § 1 du Kp)

	Nombre de requêtes	Nombre de consignes	Nombre d'amendes	Montant des amendes	Nombre de demandes en justice	Nombre de mesures d'éducation
2011	829	-	290	371.700 zł	24	139
2012	883	-	316	396.750 zł	22	-
2013	785	1	303	382.500 zł	26	-
2014	703	1	312	395.200 zł	21	-

Emploi portant atteinte à la réglementation sur le repos hebdomadaire – au moins 24 heures
(art. 133 § 2 du Kp)

	Nombre de requêtes	Nombre de consignes	Nombre d'amendes	Montant des amendes	Nombre de demandes en justice	Nombre de mesures d'éducation
2011	80	1	33	41.000 zł	3	13
2012	115	-	48	54.700 zł	3	-
2013	96	-	47	59.600 zł	1	-
2014	115	-	66	83.700 zł	4	-

(2) Cadre juridique pour lutter contre le travail forcé/l'exploitation au sein des ménages, solutions permettant de lutter contre ce phénomène. Le comité porte l'attention sur les problèmes posés par le travail au sein du ménage et dans les entreprises familiales: durée de travail excessive, rémunération inadaptée.

L'inspection du travail peut-elle exercer des contrôles à domicile où travaillent des employés de maison? Existe-t-il des règles pénales garantissant une protection efficace aux employés de maison dans l'hypothèse de l'exploitation par l'employeur?

Existe-t-il des solutions préventives de droit contre l'exploitation consistant, par exemple, à ce que les employés migrants recrutés dans un état se voient présenter des offres d'emploi écrites ou des contrat de travail selon les formes en vigueur dans l'Etat concerné? Les employés de maison originaires d'autres états, ont-ils le droit de porter plainte contre l'employeur en cas d'exploitation ? Sont-ils privés du droit de séjour en cas d'abandon de l'employeur (suite au manquement aux droits de travailleurs) ?

Le droit du travail ne distingue pas les employés de maison en tant que groupe distinct. Dans la mesure où une telle personne est engagée en vertu d'un contrat de travail, il est régi par les dispositions générales du droit du travail.

Le travail des ressortissants étrangers employés à domicile est régi par les dispositions qui concernent le travail des étrangers. La lutte contre l'exploitation des étrangers est sanctionnée

par la loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail qui fixe les conditions d'émission par le voïvode de permis de travail: le voïvode s'assure que le montant de la rémunération à fixer au contrat avec l'étranger ne sera inférieur à la rémunération des travailleurs exerçant un travail de nature comparable ou au poste comparable. Les solutions similaires sont prévues dans la loi du 12 décembre 2014 sur les étrangers régissant l'émission des permis de séjour temporaire et du travail.

En vertu de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail, l'employeur qui confie un travail à un ressortissant étranger est tenu de préciser dans le contrat le montant de la rémunération visée dans la demande de permis de travail. Cette obligation inobservée, l'employeur est tenu non seulement d'y remédier dans les meilleurs délais, mais aussi il doit verser à l'étranger la rémunération arriérée pour le travail effectué, au montant visé dans la demande ainsi que régulariser les arriérés respectifs vis-à-vis de l'Etat. A défaut de s'y conformer, le voïvode retire le permis.

Le permis de séjour temporaire et de travail est retiré dès lors que l'étranger n'aura plus réuni les conditions nécessaires pour l'attribution du permis par rapport au but déclaré de son séjour. Toutefois, il y a des solutions qui facilitent l'obtention d'un nouveau permis, notamment du fait d'engagement du travail auprès d'un autre employeur.

Les solutions ci-avant présentées qui découlent de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail ne sont pas applicables lorsque l'étranger peut exercer le travail sans permis ou encore quand le permis est émis sans que les conditions d'émission de permis de travail prévus par les dispositions de droit commun soient respectées.

Par principe, la procédure devant l'inspecteur de la PIP est suivie à l'encontre de l'employeur ou une autre personne bénéficiaire du travail des personnes physiques.

L'engagement auprès d'un ménage n'est pas déterminatif quant à l'objet des démarches engagées par l'inspection de PIP à l'encontre de la personne (entité) contrôlée. Les obligations d'un employeur étant une personne physique et d'un employeur « institutionnel » qui embauche un employé de maison restent, au regard du droit du travail, de la sécurité et l'hygiène du travail et la légalité de l'emploi, identiques à celles appliquées à tout autre employé. Les contraintes de l'inspection PIP quant aux contrôles à domicile sont de nature pratique et, de là, ces contrôles à domicile ne sont pas effectués en principe.

Le contrôle de PIP concernant les personnes engagées à domicile peut porter sur la protection du travail de point de vue légal, la sécurité et l'hygiène du travail et la légalité d'emploi. Le contrôle de la légalité d'emploi comprend également les questions de la légalité de l'embauche, l'octroi d'un autre travail rémunéré ou l'exercice du travail par les étrangers de même que les questions relevant du respect par les agences de placement des dispositions de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail.

Le périmètre du contrôle de PIP est subordonné à la nature de l'entité employant des tiers. Les employeurs (employant des travailleurs en vertu d'un contrat de travail, d'une nomination, désignation ou contrat de travail dit coopératif) sont soumis à des contrôles intégraux de PIP. Les entrepreneurs n'ayant pas de statut d'employeur (n'engageant pas de salariés) et d'autres unités d'organisation (n'ayant pas de statut d'employeur ou d'entrepreneur) confiant le travail à des personnes autrement que par contrat de travail, y compris à des personnes exerçant une activité économique pour leur compte propre, sont éligibles pour le contrôle PIP dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité du travail comme de la légalité de l'emploi.

Le législateur n'a pas fourni de règles directes d'engagement par les inspecteurs du travail des contrôles dans les domiciles privés. Seul dans le cas d'un travail dit « télétravail » la loi prévoit une possibilité de visite de contrôle de l'employeur au domicile d'un télétravailleur, toutefois sous réserve de l'accord de ce dernier et à un moment convenu au préalable. Ainsi, en principe les inspecteurs du travail n'effectuent pas de contrôle dans les domiciles privés,

même dans les cas où l'activité économique de l'entrepreneur est enregistrée à l'adresse du domicile. Dans ces cas, les contrôles sont effectués aux sièges d'une antenne de la PIP.

ARTICLE 1, ALINEA 3

1/ Cadre juridique général. Nature, raisons et l'étendue de toute réforme.

Aucune modification de la législation en période visée.

2/ Mesures (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets) prises pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Dans le cadre du projet financé par le FSE « Formations modulaires des fonctionnaires d'organismes du marché du travail prestataires de services sur le marché du travail et programmes d'insertion professionnelle » (2008-2012):

- des modules de formation ont été élaborés et mis à jour, puis saisis dans la base de données www.kwalifikacje.praca.gov.pl, les modules comportent de riches supports didactiques et consignes quant à l'exécution des formations basées sur la conception des Modules of Employable Skills en matière de placement, orientation professionnelle, organisation des formations et réalisation de programmes du domaine du marché du travail,
- des formations modulaires ont été organisées pour plus de 3.000 fonctionnaires des offices du travail à l'échelon des voïvodies et des powiats.

Dans le cadre du projet financé par le FSE « Offre de formations en technologie e-learning destinée aux fonctionnaires des organismes du marché du travail (2009-2011) » :

- des modules didactiques ont été créés pour la formation en technologie e-learning pour les saisir ensuite dans la base des données www.kwalifikacje.praca.gov.pl, elles sont adaptées pour être utilisées sur d'autres plateformes,
- les instructions ont été préparées pour les organismes chargés de formation,
- des instructeurs de formations e-learning ont été formés,
- des formations pour fonctionnaires des offices du travail ont été réalisées pour tester les modules didactiques et les instructions pour les organismes de formation.

Une fois le projet terminé, les formations e-learning sont disponibles aux fonctionnaires de services publics de placement moyennant plate-forme e-learning du MPiPS.

Entre 2012 et 2014, un projet pilote « le Partenariat pour l'emploi » a été réalisé en trois voïvodies dont chacune présente un marché du travail différent. Il a eu pour objectif de mettre en place un modèle optimal de coopération entre l'office du travail de voïvodie, leurs homologues à l'échelon des powiats, les agences de placement et autres partenaires sur le marché du travail.

QUESTION SUPPLEMENTAIRE

Qu'en est-il du projet de mise en place des instruments autorisant le staroste à conclure avec l'agence de placement un accord aux termes duquel un chômeur en situation spécifique sur le marché du travail, pourra être employé pour une durée d'un an ?

La loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail autorise la conclusion par le staroste et l'agence de placement un accord visant à trouver un emploi pour au moins 6 mois pour un chômeur se trouvant en situation spécifique sur le marché du travail. L'agence de placement reçoit une rémunération pour avoir trouvé un emploi au chômeur, d'un montant allant jusqu'à 150% du salaire moyen.

Selon la loi, le choix des formes d'insertion professionnelle des chômeurs et d'autres personnes éligibles est de la compétence du staroste qui consulte à cet effet le conseil du

marché du travail du powiat concerné. Ainsi, le choix des formes d'insertion est tributaire de la situation sur le marché du travail, la disponibilité des fonds, le caractère rationnel de leur engagement comme des besoins des chômeurs et d'autres personnes éligibles.
Aucun contrat de type n'a été conclu en 2013 et 2014.

3/ Chiffres relatifs au fonctionnement et aux résultats de démarches entreprises par les offices du travail, tels que le nombre d'offres du travail enregistrées par les offices du travail, le taux d'efficacité des pôles emploi (nombre de recrutements par le truchement des offices du travail par rapport nombre annoncé d'emplois disponibles).

Participants de formes actives de lutte contre le chômage

Instruments	2011		2012		2013		2014	
		%		%		%		%
Total	323.345	100,0	440.786	100,0	475.703	100,0	504.888	100,0
dont :								
formations	53.371	16,5	79.621	18,1	84.924	17,9	78.588	15,6
travaux d'intervention	28.263	8,7	31.425	7,1	33.930	7,1	31.144	6,2
travaux publics	22.771	7,0	30.400	6,9	32.550	6,8	32.639	6,5
travaux d'utilité sociale	49.656	15,4	46.888	10,6	46.484	9,8	42.981	8,5
formation professionnelle pour adultes	336	0,1	355	0,1	427	0,1	162	0,0
Stages	109.138	33,8	174.674	39,6	194.156	40,8	219.741	43,5
fonds pour création d'emplois, dont:	57.084	17,7	74.260	16,8	79.192	16,6	92.741	18,4
pour engager une activité économique	26.938	8,3	40.145	9,1	46.157	9,7	51.165	10,1
équipement et équipement supplémentaire du poste de travail	30.146	9,3	34.115	7,7	33.035	6,9	41.576	8,2

Fonctionnement des offices du travail

Chômeurs (nombre absolu)				
augmentation	2.591.458	2.654.974	2.709.444	2.452.845
Diminution	2.563.488	2.500.835	2.688.164	2.786.200
dont au motif:				
de recrutement au total	1.130.704	1.096.364	1.262.865	1.285.777
pour un emploi subventionné *	110.844	139.248	149.712	163.416
pour un emploi non subventionné	1.019.860	957.116	1.113.153	1.122.361
démarrage de formation ou stage	162.509	254.295	279.081	298.329
démarrage de formation professionnelle pour adultes	336	355	427	162
démarrage d'un travail d'utilité sociale	49.656	46.888	46.484	42.981
Nombre des offres d'emploi à la disposition des offices du travail	743.068	787.010	874.126	1.094.883
Indice d'employabilité **, %	15,1	17,9	17,3	15,1

* travail organisé par les offices du travail, financé ou cofinancé par le FP, le PFRON, le FSE (travaux d'intervention, travaux publics, financement du démarrage de l'activité économique par le chômeur, remboursement à l'employeur des coûts de création de poste, autres travaux subventionnés).

**nombre de chômeurs recrutés par l'intermédiaire des offices du travail par rapport au nombre des offres du travail en disposition des offices du travail,

Durée moyenne de recherche de travail, en mois, 4^e trimestre

	Moyenne	Hommes	Femmes
2011	11,1	10,9	11,3
2012	11,7	11,6	11,8
2013	12,2	12,4	12,0
2014	12,9	12,8	12,9

Taux d'emploi des chômeurs pendant 3 mois au maximum ayant suivi une formation, un stage ou une formation professionnelle pour adultes, en %

	2011	2012	2013	2014
Recrutés après formation	43,6	42,9	47,6	55,6
Recrutés après stage	53,0	61,6	65,8	74,1
Recrutés après formation professionnelle pour adultes	51,0	48,5	54,5	64,0

Charge du travail de différents postes clés au sein des offices du travail

	2011	2012	2013	2014
Nombre de chômeurs	1.982.676	2.136 815	2.157 883	1.825.180
Nombre de chômeurs pour 1 fonctionnaire du PUP	84	93	94	80
Nombre de chômeurs pour 1 fonctionnaire du PUP	98	111	111	95
Nombre de chômeurs pour 1 fonctionnaire clé du PUP	267	285	271	206
Nombre de chômeurs pour 1 intermédiaire du PUP	547	595	481	430
Nombre de chômeurs pour 1 conseiller du PUP	1.238	1.288	1.238	863

Effectifs des offices du travail en fin d'année

	2011	2012	2013	2014
WUP et PUP	23.638	23.057	23.085	22.869
WUP dont	3.501	3.726	3.698	3.670
aux postes de direction	515	531	534	542
intermédiaires de placement	53	57	43	35
conseillers professionnels	222	241	220	236
spécialistes en évolution professionnelle	3	2	1	1
spécialistes chargés de programmes	510	498	477	450
leaders de clubs du travail	3	3	3	-
conseillers et assistants EURES	52	54	53	59
Employés du PUP dont	20.137	19.331	19.387	19.199
aux postes de direction	2.416	2.375	2.369	2.363
intermédiaires de travail	3.623	3.592	3.731	4.241
conseillers professionnels	1.601	1.659	1.701	2.114
spécialistes en évolution professionnelle	915	934	943	933
spécialistes chargés de programmes	673	716	952	1.560
leaders de clubs du travail	621	607	577	-
conseillers et assistants EURES	479	432	429	477

Agences de placement

	Agences de placement	Total demandeurs	y compris:	
			placement	travail en intérim
2011	3.538	816.976	317.952	499.024
2012	3.971	805.759	296.412	509.347
2013	4.540	832.838	273.373	559.465
2014	5.157	102.8733	329.455	699.278

QUESTION SUPPLEMENTAIRE

Quel est le rapport entre le nombre des fonctionnaires des offices du travail chargés du placement d'une part et celui de demandeurs du travail enregistrés

Entre 2011–2014 ce rapport était invariablement de 0.2%

ARTICLE 1, ALINEA 4

1/ Cadre juridique général. Nature, raisons et l'étendue de toute réforme.

L'amendement de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail entré en vigueur le 27 mai 2014 avait pour but de renforcer l'impact de la politique de marché du travail sur l'augmentation du taux d'emploi et d'atténuer les conséquences d'inadaptation structurelle notamment au regard des qualifications et des compétences professionnelles des chômeurs. Il a mis en place de nouveaux instruments de soutien à l'emploi des personnes de moins de 30 ans, dont instruments dits bon de stage et bon de formation.

Un bon de formation est destiné au financement de la formation que le chômeur juge nécessaire pour l'embauche et à la couverture des frais y afférents (transport, logement) à la hauteur d'un salaire moyen. Le bon permet au chômeur de choisir lui seul sa formation.

Le bon de stage permet au jeune chômeur de suivre un stage auprès d'un employeur désigné par le chômeur. L'orientation au stage est subordonnée à l'engagement de l'employeur à embaucher le chômeur après le stage. Cette solution permet au jeune d'acquérir de l'expérience professionnelle (6 mois de stage + 6 mois d'emploi). Le chômeur bénéficie d'une bourse fixée à 120% de l'allocation de chômage. En outre, l'employeur qui s'acquitte de son obligation percevra une prime de 1.500 zł.

L'amendement a également mis en place un Fonds national pour la formation ayant pour objet de soutenir les employeurs dans l'effort d'augmenter les qualifications des employés. Peu étaient les entreprises qui ont fait appel aux solutions avant l'amendement (ces solutions prévoyaient le remboursement partiel, à partir du fonds du travail, des employeurs qui auraient créé un fonds de formation d'entreprise et aurait engagé des frais de formation). Une fraction du FP est réservée au Fonds national pour la formation pour financer l'enseignement et la formation des employés. Ces moyens financiers ne peuvent être destinés qu'au financement des frais de projet de formation, y compris:

- la définition des besoins en formation chez l'employeur,
- l'enseignement et la formation des employés,
- les examens permettant l'obtention de certificats, diplômes, attestations et autres documents certifiant les compétences acquises par le participant d'un projet de formation,
- les examens médicaux et psychologiques nécessaires pour l'apprentissage ou l'exercice d'une profession,
- l'assurance couvrant les accidents des participants au projet de formation.

En outre, les moyens financiers sont destinés à la promotion, définition des besoins en compétences et en qualifications sur le marché du travail, consultations et conseil aux employeurs relatifs à l'utilisation du Fonds ainsi que pour l'étude des résultats du soutien ainsi apporté. En 2014 et 2015, le Fonds soutient la formation continue des employés et des employeurs à moins de 45 ans. En 2014, le Fonds correspondait à 40 millions zł, en 2015 à 179,1 millions zł.

2/ Mesures (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets) prises pour mettre en œuvre le cadre juridique.

L'implémentation des dispositions de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail amendée a donné lieu à une série de réunions d'information et de formation, organisée par le MPiPS en juin 2014.

Les interprétations officielles de la loi font objet de publications successives par le biais de l'intranet des services publics chargés de l'emploi.

Le portail informatique des services chargés de l'emploi a été modifié: il s'agit actuellement d'un portail web des services publics chargés de l'emploi qui publie les dossiers comportant des informations détaillées sur le marché du travail et destinés aux chômeurs demandeurs d'emploi, employeurs, leurs salariés, fonctionnaires des organismes de formation et des agences de placement, corps d'enseignants. Le portail web contient entre autres les bases de données suivantes: registre d'organismes de formation, registre des agences de placement, la qualification de professions et de spécialités au regard des besoins du marché du travail, les standards de compétences/qualifications professionnelles et les programmes modulaires de formations ainsi que la Base centrale d'offres d'emploi et les informations sur l'EURES, i.e. réseau européen d'offres d'emploi. En outre, le portail web présente les informations sur les institutions du marché du travail, les fonds du MPiPS, les données statistiques, les informations (téléchargeables) élaborées sur demande du Ministère. Parmi les dossiers

figurent les publications mises en place en 2014 visant une implémentation efficace de la loi sur promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail:

- l'information aux employeurs « Assistance aux employeurs et à leurs salariés proposée par les offices du travail et/ou financée à partir du fonds du travail »,
- « Formation professionnelle des jeunes à l'âge scolaire »,
- « Travaux d'intervention, travaux publics et remboursement non récurrent des cotisations sociales »,
- « Soutien à l'embauche des personnes recherchant du travail après interruption et/ou à 50 ans et plus »,
- « Assistance de l'office du travail à l'embauche des chômeurs »,
- « Stage pour les chômeurs et formation professionnelle pour adultes »,
- « Embauche, programme d'évolution professionnelle des employés, suivi de licenciements »,
- « Convention de formation tripartites et autres formes de soutien à l'enseignement des adultes »,
- « Fonds national pour la formation »,
- « Fonds national pour la formation – notice informative »,
- « Classement de professions et spécialités en fonction des besoins du marché du travail »,
- « Classement de professions et de spécialités en fonction des besoins du marché du travail – création et adaptation ».

Le portail web des services publics comporte en outre les informations sur toutes formes disponibles de soutien à l'augmentation des qualifications comme celles sur les différentes actions ou programmes (tels les Garanties pour les jeunes).

Des réunions, conférences séminaires sont organisés pour promouvoir les nouveaux instruments du marché du travail et le Fonds national pour la formation. Des dossiers aux fins du Conseil du marché du travail et autres sont préparés.

Les fonctionnaires du MPiPS répondent régulièrement aux questions du public par téléphone et par écrit. La plupart porte sur l'interprétation des dispositions de la loi.

3/ Données chiffrées, statistiques et toutes autres informations importantes, si disponibles.

Pour les dépenses à partir du FP en millions zł – voir réponse à la question 3 à l'art. 1 al. 1.

Participants des programmes de réinsertion professionnelle

	2011	2012	2013	2014
Chômeurs à la recherche du travail, après formation	54.740	79.073	84.240	77.926
Chômeurs formés	53.825	78.012	83.431	77.232
Chômeurs qui ont achevé le stage et la formation professionnelle pour adultes entre 2011-2012 et le stage entre 2013 et 2014	171.474	134.258	197.296	191.266
Chômeurs orientés à la formation professionnelle pour adultes	336	355	427	162

En 2014, la plupart des participants ont achevé des formations organisées par les offices du travail dans les domaines suivants:

- transport (dont cours pour obtenir le permis de conduire) – 15,6 mille personnes,
- gestion et administration – 7 mille personnes,
- vente, marketing, relations publiques, agence immobilière – 4,2 mille personnes,
- architecture et bâtiment – 4 mille personnes,
- comptabilité, services bancaires, assurances, analyse d'investissement – 4 mille personnes.

En 2014, la plupart des participants ont achevé les stages suivants:

- secrétariat et travaux de bureaux – 38,4 mille personnes,
- ventes et marketing, relations publiques, agence immobilière – 18,5 mille personnes,
- services de restauration – 6,4 mille personnes,

- assistance sociale (y compris: soins de personnes handicapées, personnes âgées, enfants, volontariat) – 5,1 mille personnes,
- comptabilité, services bancaires, assurances, analyse d'investissement 4,8 mille personnes.

Amélioration des qualifications professionnelles financée par des offices du travail

	2011	2012	2013	2014
Bénéficiaires de financement des frais d'examen ou d'obtention de licences professionnelles	1.573	2.209	2.332	1.773
Chômeurs ayant achevé la formation financée à partir d'un prêt à la formation	17	11	17	12
Personnes qui ont démarré le cycle d'études postuniversitaires bénéficiant d'un financement partiel du FP	810	1.392	1.622	1.135
Personnes qui ont achevé le cycle d'études postuniversitaires bénéficiant d'un financement partiel du FP	2.001	1.140	1.113	941
Chômeurs bénéficiaires de la bourse pour poursuivre les études	459	450	684	267
Agriculteurs qui ont achevé la formation financée par FP	4	0	4	4
Employeurs bénéficiant d'un remboursement des frais de formation	8	12	5	25
Salariés dont la formation a été remboursée à l'employeur	43	62	178	104
Employeurs bénéficiaires du financement pour la formation continue à partir du Fonds national pour la formation	-	-	-	1.433
Personnes (employeurs et employés) ayant participé à la formation continue financée à partir du Fonds national pour la formation	-	-	-	10.417

Personnes ayant terminé la formation, en %

	2011	2012	2013	2014
Part des chômeurs formés	2,7	3,7	3,9	4,2
Part des chômeurs à 25 ans ayant terminé le stage	24,4	17,1	24,9	33,4

Taux d'emploi des chômeurs au cours des 3 mois de la fin de la formation, du stage ou de la formation professionnelle, en %

	2011	2012	2013	2014
Embauchés après formation	43,1	42,5	47,6	55,2
Embauchés après stage	52,6	60,9	65,80	73,6
Embauchés après formation professionnelle	42	54	56	59

Nombre de participants des formations confiés par les offices du travail à des organismes tiers

	2011	2012	2013	2014
Total	54.618	79.074	84.240	77.524
Centre de formation continue, Centre de formation pratique	1.656	2.007	3.475	5.240
Enseignement secondaire ou études courtes (type BTS, IUT)	360	347	110	266
Ecole supérieure	209	111	195	152
Organisme scientifique, organisme scientifique et de recherche ou centre de recherche et de développement	84	479	738	197
Centre de formation ou de perfectionnement professionnel	4 517	5 943	6 726	7 975
Association, fondation, personne morale	7 903	9 900	13 453	13 551
Personne physique	8 083	11 354	14 343	14 712
Entreprise	302	184	367	74
Centre spécialisé de formation et de réadaptation	21	15	5	9
Autres/ données indisponibles	31 483	48 734	44 828	35 348

Le taux de participation des organismes de formation, du type centres de perfectionnement correspondait à 10,2% en 2014, celui des organismes de formation continue et des centres de formation pratique, à 6,8%.

CONCLUSION NEGATIVE

L'accès à la formation continue professionnelle organisée par les services publics d'emploi n'est ouvert qu'aux étrangers (ressortissants non UE) titulaires de la carte de séjour délivrée après cinq ans de séjour en Pologne. L'accès aux formations professionnelles ne leur est pas donné aux mêmes conditions qu'aux ressortissants polonais.

Les dispositions limitant l'accès des étrangers à la formation professionnelle ont été modifiées à la suite de la transposition de la directive 2011/98/UE du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre.

L'amendement de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail qui fixe la condition d'émission par le voïvode de permis de travail (entrée en vigueur le 1^{er} mai 2014), a modifié le champ d'application de la loi. Conformément aux nouvelles dispositions, les titulaires des cartes de séjour temporaire ou d'un visa délivré pour exercer le travail, peuvent bénéficier des services du marché du travail, à l'exclusion de bourses, de remboursement des frais de formation, de prêt pour couvrir les frais de formation et de financement complémentaire des études postuniversitaires.

Les dispositions votées en 2013 élargissent le groupe d'étrangers éligibles pour les services et les prestations sur le marché du travail, y compris à la formation professionnelle continue. Actuellement, ce droit est dévolu non seulement aux étrangers établis en Pologne de manière permanente, mais aussi aux titulaires de divers permis de séjour temporaires et des visas: tous les étrangers dont le titre de séjour est lié à l'exercice d'un travail (titulaires de visas de travail « 05 » et « 06 », titulaires d'un permis de séjour et travail temporaire, titulaire de la Carte bleue EU, titulaire de permis de séjour temporaire aux fins de la recherche scientifique).

Le droit de certains groupes d'étrangers (i.e. titulaires de visas autres qu'autorisant l'exercice de travail et de certains permis de séjour temporaire) quant à l'usage des services du marché du travail (y compris la formation continue) est limité dans la mesure où le but et la durée déclarés de séjour en Pologne par ces derniers se restreint au seul séjour et non à l'exercice du travail. En outre, par principe, ces personnes séjournent en Pologne pendant une durée relativement courte, même dans des cas spécifiques, ils ont droit d'exercer le travail en Pologne.

ARTICLE 9 – DROIT A L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

1/ Cadre juridique général. Nature, raisons et l'étendue de toute réforme.

Modifications de la législation:

- la loi du 13 juin 2013 portant modification des lois sur l'exercice de certaines professions: celles d'agent de placement et de conseiller d'orientation professionnelle ne sont plus réglementés et, de là, les licences professionnelles de l'agent de placement et de conseiller d'orientation professionnelle ne sont plus d'application,
- la loi du 14 mars 2014 portant modification de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail et de quelques autres lois: modification de l'organisation du fonctionnement des offices du travail, y compris l'intégration de deux types de service rendus aux chômeurs et demandeurs d'emploi en un seul: le service «orientation professionnelle et information professionnelle» et «assistance à la recherche active du travail», devenant ainsi «orientation professionnelle»,
- l'arrêté du Ministre du Travail et de la Politique sociale du 14 mai 2014 portant conditions détaillées de prestation et modalités et mode de prestation des services du marché du travail a remplacé l'arrêté du Ministre du Travail et de la Politique sociale du 14 septembre 2010 sur les standards et conditions de prestation de services du marché du travail visant à assurer que les services de base du marché du travail seront rendus de manière homogène au profit des chômeurs, demandeurs de travail et employeurs et entrepreneurs ainsi qu'au profit des personnes non enregistrées au offices du travail de powiat: la simplification des dispositions et la renonciation à créer les standards de services du marché du travail en annexe à l'arrêté, la mise en harmonie des dispositions avec la réforme du réseau EURES.

2/ Mesures (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets) prises pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Entre 2011 et 2014, le Centre national de soutien de l'enseignement professionnel et continu (KOWEZIU), dans le cadre du projet Euroguidance, a organisé des cours de perfectionnement adressés aux conseillers d'orientation professionnelles travaillant dans des écoles:

- « Aspect multiculturel dans l'orientation professionnelle – 132 personnes formées,
- « Perfectionnement du savoir-faire des conseillers professionnels moyennant la méthode CH-Q – 84 personnes formées,
- « Orientation professionnelle pendant toute la durée de vie – 116 personnes formées,
- « Perfectionnement du savoir-faire des conseillers d'orientation professionnelle moyennant la méthode «de l'acteur à l'auteur de la propre carrière. Soutien aux jeunes dans la maîtrise de leur carrière» - 53 personnes formées,
- « Méthodes, techniques et instruments diagnostiques dans l'orientation professionnelle » – 59 personnes formées
- « Méthodologie de courtage interprofessionnel » – 25 personnes formées,
- « Comment planifier les missions de l'école dans le domaine du conseil en enseignement professionnel à l'école » – 27 personnes formées,
- « Techniques créatives dans l'orientation professionnelle » – 34 personnes formées,
- « Conseil à distance » – 40 personnes formées,
- « Orientation professionnelle offerte aux élèves présentant des besoins éducationnels spécifiques » – 25 personnes formées.

Les conseillers d'orientation professionnelle disposent d'un support additionnel que sont les publications sur le thème de l'orientation professionnelle disponibles sur le site www.koweziu.edu.pl

Dans le cadre du projet « Eduquer pour travailler », KOWEZiU a organisé entre 2011 et 2014 des stages de perfectionnement pour les dirigeants de collèges en Pologne et aux enseignants chargés des missions de conseil en enseignement professionnel aux collèges (5.418 personnes formées). 4 conférences avec comme participants les employeurs et représentants du monde des affaires avec pour thème « Opportunités et les avantages de coopération entre employeurs et les écoles d'enseignement professionnel – aujourd'hui et demain » et une conférence avec les représentants de l'enseignement supérieur avaient pour objectif de mettre en place un programme cadre d'études postuniversitaires dans le domaine du conseil en enseignement professionnel. Un portail consacré au conseil en enseignement professionnel (www.doradztwo.koweziu.edu.pl), dotant le site d'une nouvelle structure et 16 portails de voïvodie, tous structurés selon un même modèle, ont été ouverts avec pour objet d'afficher les informations correspondantes divulguées à partir de l'échelon régional.

Entre 2013 et 2015, KOWEZiU réalise le projet « Eduquer pour travailler » qui prépare les enseignants des collèges pour la mission d'orientation éducative et professionnelle. Dans le cadre de ce projet, il est prévu entre autres:

- la mise en place des supports pour le programme « Vent dans les voiles » - manuel méthodologique aux éducateurs des collèges en matière de l'orientation professionnelle,
- l'élaboration d'une notice d'information sur les professions de l'enseignement professionnel et du logiciel informatique présentant les professions,
- les cursus adressés aux formateurs dans l'orientation professionnelle,
- la formation d'au moins 18.000 personnes.

3/ Données statistiques et toutes autres informations importantes sur les dépenses publiques pour les services d'orientation professionnelle, sur leur répartition géographique et les organismes auxquels ils sont rattachés, les effectifs et leurs qualifications ainsi que le nombre et le profil (âge, sexe, niveau de formation, profession) des personnes bénéficiant de ces services.

Les services d'orientation et information professionnelle sont rendus par 340 offices du travail de powiat, répartis uniformément sur l'ensemble du territoire et dans 51 centres d'information et de programmation de carrière rattachés à la structure des offices du travail de voïvodie. Dans les différentes voïvodies, le nombre d'offices du travail à l'échelon du powiat varie entre 11 et 39, celui des centres étant entre 1 à 6.

Les services d'orientation professionnelle et d'information professionnelle réalisés au travers des services publics de placement constituent l'une de nombreuses formes d'assistance offertes par ces services. Il est impossible d'individualiser au budget de services publics du marché du travail, les dépenses pour les services d'orientation professionnelle et de l'information professionnelle.

Bénéficiaires de l'orientation professionnelle, hors jeunes apprenants

2011

	Total	Dont femmes	Chômeurs	dont femmes
Total	312.004	178.466	300.732	172.327
dont				
diplôme d'enseignement supérieur	32.566	22.336	29.907	20.544
Bac + études courtes générales ou diplôme d'enseignement secondaire professionnel	69.053	43.851	66.787	42.592
diplôme d'enseignement secondaire général	36.799	25.526	34.934	24.307
diplôme d'enseignement professionnel (type BEP)	76.968	37 118	75.021	36.443
diplôme de collège et en-deçà	96.618	49.635	94.083	48.441

2012

Total	662.898	357.949	640.607	346.546
-------	---------	---------	---------	---------

dont				
diplôme d'enseignement supérieur	79.385	54.199	75.126	51.388
bac + études courtes générales ou diplôme d'enseignement secondaire professionnel	140.039	83.010	135.835	80.831
diplôme d'enseignement secondaire général	79.220	52.476	76.201	50.661
diplôme d'enseignement professionnel (type BEP)	151.849	68.531	148.240	67.190
diplôme de collège et en-deçà	212.405	99.733	205.205	96.476

2013

Total	679.334	352.512	657.907	341.148
-------	---------	---------	---------	---------

dont				
diplôme d'enseignement supérieur	86.372	58.148	82.776	55.652
bac + études courtes générales ou diplôme d'enseignement secondaire professionnel	145.579	83.311	142.105	81.492
diplôme d'enseignement secondaire général	82.834	52.950	79.800	50.974
diplôme d'enseignement professionnel (type BEP)	157.901	66.871	154.613	65.705
diplôme de collège et en-deçà	206.648	91.232	198.613	87.325

2014

Total	530.046	275.140	510.189	264.674
-------	---------	---------	---------	---------

dont				
diplôme d'enseignement supérieur	77.630	52.949	74.508	50.807
bac + études courtes générales ou diplôme d'enseignement secondaire professionnel	116.999	66.560	114.275	65.077
diplôme d'enseignement secondaire général	66.787	41.786	64.830	40.482
diplôme d'enseignement professionnel (type BEP)	120.002	49.783	117.385	48.839
diplôme de collège et en-deçà	148.628	64.062	139.191	59.469

Bénéficiaires de l'orientation professionnelle et de l'information professionnelle dans les structures des OHP

	Participants des MCIZ			Participants des MCK	
	total	Individuels	en déplacements	total	individuels
2011	208.457	57.244	167.154	81.832	24.593
2012	212.572	57.863	169.273	85.416	26.129
2013	217.760	60.278	176.842	90.018	28.490
2014	215.574	62.461	172.633	86.284	26.348

Bénéficiaires de l'orientation professionnelle offerte par les MCIZ

	Jeunes apprenants	Jeunes demandeurs d'emploi	Autres clients (parents, enseignants)
2011	116.221	79.549	12.687
2012	114.169	85.570	12.633
2013	108.067	97.307	12.368
2014	92.266	111.154	12.154

Bénéficiaires de l'orientation professionnelle offerte par les MCK

	Jeunes apprenants	Jeunes demandeurs d'emploi	Autres clients (parents, enseignants)
2011	116.221	79.549	12.687
2012	114.169	85.570	12.633
2013	108.067	97.307	12.368
2014	92.266	111.154	12.154

Clients des agences de placement professionnel

	Assistance dans le choix de profession et lieu de travail convenables		Information professionnelle		Conseils professionnels en groupe (depuis 2013)		Assistance aux employeurs dans le choix des candidats aux postes nécessitant des prédispositions psychophysiques spécifiques
	total	femmes	total	femmes	total	femmes	
2011	112.280	66.132	144.612	86.734	61.396	37.826	11.130
2012	76.148	40.932	112.53	62.217	61.416	36.527	10.288

			5				
2013	242.584						12.161
2014	163.955						14.035

Bénéficiaires d'orientation professionnelle auprès des offices du travail, hors jeunes apprenants
2011

	Conseil professionnel						Information professionnelle			
	Conseil individuel		Conseil en groupe		Nombre de personnes soumises aux tests		Nombre de visites de particuliers		Participants aux réunions en groupe	
	Nombre de bénéficiaires de conseils individuels		Nombre de bénéficiaires de conseils en groupe							
	total	femmes	total	femmes	total	femmes	total	femmes	total	femmes
Total	740.309	412.497	79.460	53862	26.599	15782	356.034	181.078	248.726	135.275
dont										
Chômeurs	712.708	397.546	73.763	50.268	23.083	13.642	x	x	215.563	117.516
Demandeurs d'emploi	6.046	2.672	644	394	332	133	x	x	3.222	1.617
Autres	21.555	12.279	5.053	3.200	3.184	2.007	x	x	29.941	16.142
Chômeurs à 25 ans	187.509	108.392	24.524	16.268	6.899	4.100	x	x	68.865	37.925
Chômeurs à plus de 50 ans	140.753	62.364	12.001	6.727	3.011	1.536	x	x	39.434	17.573
Chômeurs à 6 mois	256.172	134.506	23.913	15.249	9.257	4.990	x	x	139.118	72.955
Chômeurs entre 6 et 12 mois	210.664	115.773	19.180	13.173	6.753	3.924	x	x	33.561	18.906
Chômeurs à plus de 12 mois	245.872	147.267	30.670	21.846	7.073	4.728	x	x	42.884	25.655
Habitants de campagne	317.794	176.405	33.034	22.391	8.288	4.862	x	x	89.760	49.007
Handicapés	40.122	20.802	3.844	2.387	1.015	575	x	x	12.126	6.514
Etrangers	860	544	56	47	35	28	x	x	245	149

2012

Total	662.898	357.949	82.968	53.896	330.089	18.738	327.029	166.568	274.911	147.307
dont										
Chômeurs	640.607	346.546	76.245	49.882	27.854	15.708	x	x	241.082	128.624
Demandeurs d'emploi	4.676	2.024	353	194	309	121	x	x	1.804	908
Autres	17.615	9.379	6.370	3.820	4.926	2.909	x	x	32.025	17.775
Chômeurs à 25 ans	169.313	93.111	25.085	16.064	9.395	5.026	x	x	80.688	42.652
Chômeurs à plus de 50 ans	145.713	62.106	13.049	6.921	2.871	1.351	x	x	41.771	18.332
Chômeurs à 6 mois	228.953	113.211	24.972	14.733	11.928	5.999	x	x	159.404	81.094
Chômeurs entre 6 et 12 mois	183.723	97.647	18.496	12.043	6.808	3.885	x	x	35.418	19.084
Chômeurs à plus de 12 mois	227.931	135.688	32.777	23.106	9.118	5.824	x	x	46.260	28.446
Habitants de campagne	278.215	150.789	34.481	22.549	11.440	6.199	x	x	103.693	55.139
Handicapés	38.205	19.320	4.182	2.615	1.214	649	x	x	13.241	7.053
Etrangers	881	537	75	49	30	19	x	x	325	207

2013

Total	679.334	352.512	80.976	50.461	34.922	18.772	348.968	174.684	272.447	140.595
dont										
Chômeurs	657.907	341.148	74.016	46.407	29.965	15.733	x	x	240.511	123.232
Demandeurs d'emploi	3.902	1.688	593	318	261	114	x	x	1.492	736
Autres	17.525	9.676	6.367	3.736	4.696	2.925	x	x	30.444	16.627
Chômeurs à 25 ans	174.874	92.181	24.437	14.787	9.931	5.045	x	x	80.302	40.974
Chômeurs à plus de 50 ans	152.987	63.214	12.229	6.323	3.266	1.455	x	x	46.578	19.968
Chômeurs à 6 mois	254.402	124.065	27.628	15.779	14.400	6.841	x	x	165.325	81.628
Chômeurs entre 6 et 12 mois	186.553	92.806	16.990	10.270	6.632	3.483	x	x	30.346	15.421
Chômeurs à plus de 12 mois	216.952	124.277	29.398	20.358	8.933	5.409	x	x	44.840	26.183
Habitants de campagne	286.489	149.230	33.288	20.641	12.453	6.443	x	x	107.273	54.431
Handicapés	37.989	18.735	3.963	2.394	1.171	600	x	x	13.036	6.782
Chômeurs	1.013	620	61	45	48	30	x	x	339	215

2014

Total	530.046	27.5140	131.018	77.078	24.903	12.938	377.239	187.296	183.223	96.260
dont										
Chômeurs	510.189	264.674	119.303	70.721	20.828	10.478	x	x	150.999	78.119
Demandeurs d'emploi	2.916	1.302	876	454	295	178	x	x	977	440
Autres	16.941	9.164	10.839	5.903	3.780	2.282	x	x	31.247	17.701
Chômeurs à 25 ans	141.496	73.559	36.212	20.759	7.216	3.439	x	x	52.498	26.678
Chômeurs à plus de 50 ans	107.301	44.922	20.375	9.708	2.120	961	x	x	26.467	11.658
Chômeurs à 6 mois	244.753	121.445	48.667	27.494	11.196	5.317	x	x	103.388	51.779
Chômeurs entre 6 et 12 mois	102.859	52.296	23.323	13.728	3.988	2.004	x	x	17.521	9.327
Chômeurs à plus de 12 mois	162.577	90.933	47.313	29.499	5.644	3.157	x	x	30.090	1.7013
Habitants de campagne	222.232	115.387	56.512	33.346	9.009	4.425	x	x	70.811	36.673
Handicapés	31.040	15.542	6.062	3.412	877	467	x	x	8.285	4.453
Chômeurs	850	484	113	78	22	15	x	x	240	142

Agences de placement dispensant l'orientation

2011	873
2012	1.078
2013	1.266
2014	1.374

Conseillers qui offrent l'orientation professionnelle au sein des offices du travail de powiat et des centres d'information et de programmation de la carrière

2011	2012	2013	2014
1.823	1.900	1.923	2.181

Postes des enseignants chargés de l'orientation professionnelle

Ecole élémentaire	4,34
Collège	223,85
Ecoles d'enseignement secondaire	155,70
Agences spécialisées non scolaires	0,22
Centre de formation pratique	11,67
Centre de formation continue, y compris écoles	22,45
Centre de formation complémentaire et de perfectionnement professionnel	1,29
Centre d'assistance psychologique et pédagogique	107,94
Centre d'assistance spécialisé	1,90
Centre de perfectionnement des enseignants	2,82
Etablissement non public de formation continue et pratique	11,41
Groupe d'écoles et établissements d'éducation	142,03
Total	685,62

Conseillers d'orientation professionnelle dans les structures des OHP

	2011	2012	2013	2014
Conseillers professionnels	136	134	135	137
y compris titulaires de licence de conseiller d'orientation professionnelle	103	102	78	

ARTICLE 10 – DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 10, ALINEA 1

1/ Cadre juridique général. Nature, raisons et l'étendue de toute réforme.

Par suite d'amendement de la loi sur le système de l'enseignement du 19 août 2011, le système de l'enseignement professionnel a été modernisé avec effet le 1^{er} septembre 2012. Une nouvelle définition de professions enseignées a été adoptée i.e. comme composé d'une, deux ou trois qualifications professionnelles distinctes et d'une composante d'enseignement général. Ceci permet l'apprentissage de nouveaux métiers sans qu'il soit nécessaire de recommencer « dès le début » l'apprentissage de chaque métier. Actuellement, il suffit de rajouter aux qualifications déjà acquises, de nouvelles, dûment choisies. Chaque qualification est définies par les résultats d'apprentissage, les descriptions sont contenues dans le programme de base et constituent en même temps la description des exigences à l'épreuve d'examen. Ces modifications ont assuré plus de transparence quant aux qualifications et le savoir-faire acquis. Le système de formation professionnelle est devenu plus accessible et flexible par ce qu'il permet d'acquérir des qualifications en moins de temps moyennant des cursus, au lieu d'avoir à fréquenter les écoles pour adultes. Actuellement, une fois retenus aux examens correspondants, les adultes se voient délivrer les diplômes certifiant leurs qualifications professionnelles qui correspondent à ceux des écoles d'enseignement professionnel.

Au cours de l'année scolaire 2012/2013, le système d'acquisition des qualifications professionnelles a été ouvert aux personnes suivant un enseignement dans des structures non-scolaires et aux personnes qui ont acquis l'expérience professionnelle par le travail et ce, grâce à la possibilité de confirmation (validation) des capacités et du savoir-faire acquis hors du système de l'enseignement. En ce qui concerne la formation générale et professionnelle, tout niveau de formation peut être certifié par un examen en candidat individuel. Outre les examens en candidat individuel disponibles actuellement au niveau de l'école élémentaire, du collège et du lycée d'enseignement général pour adultes, un examen d'enseignement général pour candidats individuels à l'école professionnelle a été mis en place.

2/ Mesures (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets) prises pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Les modifications étaient apportées en ayant recours au financement FSE. Dans le cadre du projet « Ecole d'enseignement professionnel – un bon choix », des directeurs d'écoles, des enseignants et représentants de collectivités territoriales ont suivi une formation en organisation et fonctionnement du nouveau système d'enseignement professionnel et en organisation des épreuves d'examens. En outre, pour élargir l'accès à l'enseignement et à la formation professionnelle, le projet « Modèle du système d'implémentation et de vulgarisation de la formation à distance dans l'apprentissage pendant toute la durée de vie », des cours multimédia (200) pour les personnes suivant une formation professionnelle ont été mis en place. Le projet « Suivi et perfectionnement de l'implémentation de programmes de base de formation professionnelle » réalisé entre 2012 et 2015, a permis d'apporter un soutien à 1.500 écoles et établissements d'enseignement professionnel implémentant ces programmes de base de formation professionnelle, focalisé sur la mise en harmonie de la formation professionnelle avec les exigences d'une économie fondée sur le savoir-faire.

En 2013, le Ministère de l'Education nationale a ouvert un cycle de réunions régionales avec des employeurs ayant pour objet de présenter les employeurs comme partenaires clés d'une école d'enseignement professionnel qui participent dans l'amélioration de la qualité et de

l'attractivité de l'enseignement professionnel. Ces réunions continuaient d'être organisées en 2014 et 2015.

En 2014, une étude des parcours des titulaires de diplômes professionnels a été réalisée en tenant compte des lieux de formation pratique (cours professionnels préparatoires chez l'employeur, formation pratique chez l'employeur, formation pratique à l'école ou dans le centre de formation pratique). Cette étude a eu pour objet l'efficacité de la préparation à l'exercice de la profession. Les conclusions de l'étude et les résultats définitifs seront disponibles en 2015.

On observe la diminution du nombre de titulaires de diplômes de collège due à la démographie, mais en même temps on note l'intérêt croissant pour l'enseignement professionnel. En septembre de l'année scolaire 2014/2015, 55% des élèves ont opté pour l'enseignement professionnel (lycées techniques et écoles professionnelles [type CAP]), pour 45% qui ont choisi le lycée d'enseignement général.

3/ Données statistiques et toutes autres informations importantes indiquant comment cette disposition est mise en œuvre. Principaux éléments indiquant que la disposition est mise en œuvre: dépenses publiques pour l'enseignement professionnel, nombre d'établissement d'enseignement technique et d'établissements préparatoires aux métiers [types CAP], types de cursus et formations offerts, nombre d'enseignants et d'élèves.

Ecoles

Ecoles secondaires pour jeunes, hors lycées techniques
(publiques, non publiques au statut des écoles publiques et non-publiques)

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Total	5.620	5.563	5.264	5.005
Ecoles professionnelles (CAP)	1.754	1.757	1.708	1.712
dont spéciales	378	379	374	380
Lycées d'enseignement général	2.345	2.352	2.311	2.260
dont spéciaux	47	59	61	49
Lycées d'enseignement complémentaire général	88	78	1	0
dont spéciaux	62	58	1	0
Lycées à profil déterminé	362	288	210	0
dont spéciaux	16	10	8	0
Ecoles artistiques s'enseignement général	120	121	121	124
Ecoles spéciales préparatoires au métier	448	461	469	480

Lycées techniques

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Total lycées techniques	2.187	2.112	2.084	2.023
pour jeunes	2.038	1.978	1.965	1.928
spéciaux	22	29	30	29
pour adultes	127	105	89	66
Total lycées techniques complémentaires	719	669	538	401
pour jeunes	79	61	42	0
spéciaux	16	14	11	0
pour adultes	624	594	485	401

Ecoles de cycle d'études courtes après bac et écoles pour adultes

	Écoles de cycle d'études courtes (y compris bac+3)	Pour adultes				
		élémentaires	collèges	Au-delà du premier cycle		
				professionnelles	lycées d'enseignement général et complémentaires	professionnels, dont lycées à profil (techniques, techniques complémentaires, à profil)
2011/2012	2.830	5	179	118	2.660	818
2012/2013	2.735	5	202	115	2.760	752

2013/2014	2.467	4	200	80	2.022	607
2014/2015	2.382	3	192	9	1.705	478

Ecoles artistiques bac + 2 (a) et écoles de bibliothécaires et animateurs de culture (b)

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
(a)	55	67	63	61
(b)	4	4	4	5

Enseignants, équivalent temps plein

Enseignants en écoles d'enseignement secondaire pour jeunes, hors lycées techniques (publiques, non publiques au statut des écoles publiques et non-publiques)

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Total	6.3917,2	59.576,75	56.067,63	58.160,97
Ecoles professionnelles (CAP)	13.117,69	12.284,49	11.429,07	12.823,83
y compris spéciales	2.433,47	23.43,47	2.292,76	2.480,01
Lycées d'enseignement général	42.869,69	40.157,04	38.217,52	39.115,9
y compris spéciaux	265,2	2.98,81	366,48	401,07
Lycées d'enseignement complémentaire	321,54	169,83	3,11	0
y compris spéciaux	252,04	139,57	2,72	0
Lycées à profil	2.104,13	1.207,09	480,52	0
y compris spéciaux	99,41	54,43	22,87	0
Ecoles artistiques d'enseignement général	2.350,37	2.406,58	2.428,54	2.629,37
Ecoles spéciales préparatoires au métier	3.153,78	3.351,72	3.508,87	3.591,87

Lycées techniques

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Total lycées techniques	40.850,63	40.100,71	40.165,42	43.249,29
pour jeunes	40.471,84	39.751,35	39.823,55	4.2939,3
spéciaux	161,15	179,85	209,38	230,16
pour adultes	217,64	169,51	132,49	79,83
Lycées techniques complémentaires	1.350,36	1.207,84	751,99	385,98
Pour jeunes	227,2	137,24	53,42	-
Spéciaux	58,39	40,25	20,8	-
Pour adultes	1.064,77	1.030,35	677,77	385,98

Ecoles de cycle d'études courtes après bac et écoles pour adultes

	Écoles de cycle d'études courtes (y compris bac+3)	pour adultes				
		élémentaires	collèges	Au-delà du premier cycle		
				professionnelles	lycées d'enseignement général et complémentaires	professionnels, dont lycées à profil (techniques, techniques complémentaires, à profil)
2011/2012	9.770,94	2,54	545,53	220,54	4.642,8	1.389,5
2012/2013	9.697,65	3,3	576,03	189,15	4.436,36	1.276,31
2013/2014	8.235,91	5,37	531,43	85,27	3.605,96	854,98
2014/2015	7.871,48	2,92	513,96	23,83	3.333,66	480,31

Ecoles artistiques bac + 2 (a) et écoles de bibliothécaires et animateurs de culture (b)

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
(a)	279,47	285,58	275,13	266,69
(b)	65,88	66,36	62,08	66,83

Enseignants de formation professionnelle et instructeurs pratiques du métier, hors instructeurs pratiques du métier

Type d'école	Enseignants		2011/2012	2014/2015
Ecole professionnelle CAP	Enseignants de formation professionnelle	personnes	12.208	12.352
		postes	6.729,20	6.289,21
	dont instructeurs pratiques du métier	personnes	40	18
		postes	22,91	11,27
Lycée à profil	Enseignants de formation professionnelle	personnes	1092	19

		postes	282,56	4,14
	dont instructeurs pratiques du métier	personnes	0	0
		postes	0	0
Lycée technique	Enseignants de formation professionnelle	personnes	25.699	28.802
		postes	17.849,50	21.849,60
	dont instructeurs pratiques du métier	personnes	21	20
		postes	12,16	13,21
Lycée technique complémentaire pour titulaires du CAP	Enseignants de formation professionnelle	personnes	3.663	1.588
		postes	659,43	223,1
	dont instructeurs pratiques du métier	personnes	11	1
		postes	1,71	0,33
Ecole – cycle d'études courtes après bac	Enseignants de formation professionnelle	personnes	19.949	15.952
		postes	7.431,80	6.683,66
	dont instructeurs pratiques du métier	personnes	254	175
		postes	117,18	95,68
Ecoles artistiques	Enseignants de formation professionnelle	personnes	686	563
		postes	325,36	279,74
	dont instructeurs pratiques du métier	personnes	23	31
		postes	9,51	11,93
Ecoles professionnelles bac + 3	Enseignants de formation professionnelle	personnes	585	182
		postes	330,47	73,77
	dont instructeurs pratiques du métier	personnes	2	0
		postes	0,46	0

Elèves
Elèves d'écoles professionnelles et de lycées à profil
2011/2012

Filières de formation	Ecole professionnelle CAP		Lycées techniques		Lycées d'enseignement complémentaire ^a		Lycées à profil		Ecoles artistiques à licence professionnelle ^b	
	élèves	dont femmes	élèves	dont femmes	élèves	dont femmes	élèves	dont femmes	élèves	dont femmes
Total	216.802	65.141	534.817	213.154	37.145	10.002	31.802	20.639	22.599	15.473
Artistiques	1.435	686	1.372	523	54	14	297	222	22.582	15.459
Sociales	-	-	56.861	42.232	-	-	-	-	X	X
Journalisme et information	-	-	-	-	-	-	-	-	17	14
Economiques et administratives	20.227	17.276	47.356	24.837	3202	2679	17.613	10.038	X	X
Physiques	-	-	2.552	1.782	-	-	-	-	X	X
Informatiques	-	-	80.429	7.353	-	-	-	-	X	X
Ingénieur-technicien	80.525	373	106.260	2.743	14.743	182	362	83	X	X
Production et transformation	26.901	6.762	12.859	5.526	2.921	804	-	-	X	X
Architecture et construction	29.407	76	58.669	18.653	4.235	32	-	-	X	X
Agricole, forestier et piscicole	2.185	506	22.445	6.382	2.617	536	227	119	X	X
Vétérinaire	-	-	2.104	1.396	-	-	-	-	X	X
Médical	644	582	326	176	-	-	-	-	X	X
Assistance sociale	-	-	-	-	-	-	8.150	6.904	X	X
Services au public	55.410	38.857	130.757	96.748	9.258	5.709	3.477	2.360	X	X
Services de transport	-	-	6.296	580	47	-	451	64	X	X
Environnement	-	-	6.477	4.181	-	-	1.225	849	X	X
Protection et sécurité	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X
Autres	68	23	54	42	68	46	-	-	X	X
Ecoles pour jeunes, hors écoles spéciales										
Total	196.811	57.457	528.246	211.425	2.995	1.137	26.220	17.765	22.599	15.473
Artistiques	955	498	1.324	502	-	-	297	222	22.582	15.459
Sociales	-	-	56.411	41.968	-	-	-	-	X	X
Journalisme et information	-	-	-	-	-	-	-	-	17	14
Economiques et administratives	19.179	16.474	46.697	24.502	83	69	13.488	7.906	X	X
Physiques	-	-	2.552	1.782	-	-	-	-	X	X
Informatiques	-	-	80.077	7.254	-	-	-	-	X	X

Ingénieur-technicien	76.952	325	105.259	2.709	531	16	242	52	X	X
Production et transformation	22.966	5.210	11.769	5.509	378	174	-	-	X	X
Architecture et construction	27.281	47	58.082	18.610	179	2	-	-	X	X
Agricole, forestier et piscicole	1.329	226	20.951	5.998	68	40	227	119	X	X
Vétérinaire	-	-	2.104	1.396	-	-	-	-	X	X
Médical	-	-	226	128	-	-	-	-	X	X
Assistance sociale	-	-	-	-	-	-	7.748	6.629	X	X
Services au public	48.110	34.665	129.970	96.264	1.741	836	2.779	1.951	X	X
Services de transport	-	-	6.293	580	15	-	215	37	X	X
Environnement	-	-	6.477	4.181	-	-	1.224	849	X	X
Protection et sécurité	39	12	54	42	-	-	-	-	X	X
Ecoles spéciales										
Total	14.099	5.921	586	244	235	111	346	169	X	X
Artistiques	404	182	48	21	-	-	-	-	X	X
Sociales	-	-	35	17	-	-	-	-	X	X
Journalisme et information	408	320	130	51	-	-	208	106	X	X
Economiques et administratives	-	-	129	43	-	-	-	-	X	X
Physiques	1.727	12	21	-	29	1	-	-	X	X
Informatiques	3.410	1.499	-	-	31	20	-	-	X	X
Ingénieur-technicien	1.320	1	39	12	-	-	-	-	X	X
Production et transformation	666	237	-	-	-	-	-	-	X	X
Architecture et construction	-	-	100	48	-	-	-	-	X	X
Agricole, forestier et piscicole	6.135	3.659	84	52	175	90	138	63	X	X
Vétérinaire	29	11	-	-	-	-	-	-	X	X
Ecoles pour adultes										
Total	5.892	1.763	5.985	1.485	33.915	8.754	5.236	2.705	X	X
Artistiques	76	6	-	-	54	14	-	-	X	X
Sociales	-	-	415	247	-	-	-	-	X	X
Journalisme et information	640	482	529	284	3.119	2.610	3.917	2.026	X	X
Economiques et administratives	1.846	36	223	56	-	-	-	-	X	X
Physiques	525	53	980	34	14.183	165	120	31	X	X
Informatiques	806	28	1.090	17	2.512	610	-	-	X	X
Ingénieur-technicien	190	43	548	31	4.056	30	-	-	X	X
Production et transformation	-	-	1.494	384	2.549	496	-	-	X	X

Architecture et construction	644	582	-	-	-	-	-	-	X	X
Agricole, forestier et piscicole	-	-	-	-	-	-	402	275	X	X
Vétérinaire	1.165	533	703	432	7.342	4.783	560	346	X	X
Médical	-	-	3	-	32	-	236	27	X	X
Assistance sociale	-	-	-	-	-	-	1	-	X	X
Services au public	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X
Services de transport	-	-	-	-	68	46	-	-	X	X

2014/2015

Filières de formation	Ecole professionnelle CAP		Lycées techniques		Lycées d'enseignement complémentaire ^a		Lycées à profil		Ecoles artistiques à licence professionnelle ^b	
	élèves	dont femmes	élèves	dont femmes	élèves	dont femmes	élèves	dont femmes	élèves	dont femmes
Total	190.080	61.445	511.690	206.089	8.504	2.026	199	104	22.273	15.397
Pédagogiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Artistiques	1.187	753	1.008	435	-	-	-	-	22.256	15.383
Sociales	-	-	43.750	32.861	-	-	36	23	-	-
Journalisme et information	-	-	-	-	-	-	-	-	17	14
Affaires et Administration	17.967	15.728	59.067	32.220	581	481	126	60	-	-
Sciences de l'environnement	-	-	3.251	2.091	-	-	-	-	-	-
Physiques	-	-	3.483	2.586	-	-	-	-	-	-
Technologies téléinformatiques	-	-	79.946	7.702	-	-	-	-	-	-
Ingénieur-technicien	70.728	447	111.324	5.596	3.560	37	-	-	-	-
Production et transformation	23.462	7.108	11.799	4.619	767	131	-	-	-	-
Architecture et construction	22.274	48	47.582	15.882	1.058	21	-	-	-	-
Agricole	1.553	373	13.249	3.086	718	139	-	-	-	-
Forestier	79	1	3.458	855	-	-	-	-	-	-
Piscicole	-	-	38	8	-	-	-	-	-	-
Vétérinaire	-	-	4.346	3.306	-	-	-	-	-	-
Médical	-	3	494	315	-	-	-	-	-	-
Assistance sociale	-	-	-	-	-	-	4	4	-	-
Services au public	52.810	36.976	122.120	93.268	1.792	1.214	15	12	-	-
Hygiène et sécurité du travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Protection et sécurité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Services de transport	-	-	6.775	1.259	21	-	18	5	-	-

Autres	20	8	-	-	-	-	-	-	-	-
Ecoles pour jeunes, hors écoles spéciales										
Total	177.041	55.871	509.311	205.458	-	-	-	-	22.273	15.397
Pédagogiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Artistiques	882	622	996	428	-	-	-	-	22.256	15.383
Sociales	-	-	43.656	32.806	-	-	-	-	-	-
Journalisme et information	-	-	-	-	-	-	-	-	17	14
Affaires et Administration	17.589	15.433	58.892	32.142	-	-	-	-	-	-
Sciences de l'environnement	-	-	3.251	2.091	-	-	-	-	-	-
Physiques	-	-	3.483	2.586	-	-	-	-	-	-
Technologies téléinformatiques	-	-	79.665	7.612	-	-	-	-	-	-
Ingénieur-technicien	69.357	438	110.953	5.579	-	-	-	-	-	-
Production et transformation	20.811	5.988	11.339	4.608	-	-	-	-	-	-
Architecture et construction	21.081	42	47.416	15.863	-	-	-	-	-	-
Agricole	945	153	12.979	3.028	-	-	-	-	-	-
Forestier	79	1	3.458	855	-	-	-	-	-	-
Piscicole	-	-	38	8	-	-	-	-	-	-
Vétérinaire	-	-	4.346	3.306	-	-	-	-	-	-
Médical	-	-	381	266	-	-	-	-	-	-
Assistance sociale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Services au public	46.297	33.194	121.683	93.021	-	-	-	-	-	-
Hygiène et sécurité du travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Protection et sécurité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Services de transport	-	-	6775	1.259	-	-	-	-	-	-
Autres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ecoles spéciales										
Total	12.932	5.559	808	332	-	-	-	-	-	-
Pédagogiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Artistiques	305	131	12	7	-	-	-	-	-	-
Sociales	-	-	25	11	-	-	-	-	-	-
Journalisme et information	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Affaires et Administration	378	295	68	35	-	-	-	-	-	-
Sciences de l'environnement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Physiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Technologies téléinformatiques	-	-	252	85	-	-	-	-	-	-
Ingénieur-technicien	1.357	9	65	8	-	-	-	-	-	-

Production et transformation	2.621	1.110	-	-	-	-	-	-	-	-
Architecture et construction	1.140	4	24	11	-	-	-	-	-	-
Agricole	602	220	-	-	-	-	-	-	-	-
Forestier	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Piscicole	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Vétérinaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Médical	-	-	113	49	-	-	-	-	-	-
Assistance sociale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Services au public	6.509	3.782	249	126	-	-	-	-	-	-
Hygiène et sécurité du travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Protection et sécurité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Services de transport	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autres	20	8	-	-	-	-	-	-	-	-
Ecoles pour adultes										
Total	107	15	1.571	299	8.504	2.026	199	104	-	-
Pédagogiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Artistiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sociales	-	-	69	44	-	-	36	23	-	-
Journalisme et information	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Affaires et Administration	-	-	107	43	581	481	126	60	-	-
Sciences de l'environnement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Physiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Technologies téléinformatiques	-	-	29	5	-	-	-	-	-	-
Ingénieur-technicien	14	-	306	9	3.560	37	-	-	-	-
Production et transformation	30	-	460	11	767	131	-	-	-	-
Architecture et construction	53	10	142	8	1.058	21	-	-	-	-
Agricole	6	2	270	58	718	139	-	-	-	-
Forestier	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Piscicole	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Vétérinaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Médical	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Assistance sociale	-	-	-	-	-	-	4	4	-	-
Services au public	4	3	188	121	1.792	1.214	15	12	-	-
Hygiène et sécurité du travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Protection et sécurité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Services de transport	-	-	-	-	21	-	18	5	-	-
Autres	-	-	-	-	7	3	-	-	-	-

a. y compris écoles professionnelles de même rang

b. y compris écoles artistiques d'enseignement général

« - » signifie que le phénomène ne s'est pas produit

X signifie que le poste ne pouvait ou ne valait pas être renseigné

Ecole de cycle d'études courtes après bac

Filières de formation	2011/2012		2012/2013		2013/2014		2014/2015	
	étudiants	dont femmes						
Total	330.633	216.912	334.331	225.481	278.972	194.354	264.642	186.940
Pédagogiques	11.935	9.713	9.768	7.952	5.049	4.127	2.258	1812
Artistiques	5.818	4.155	11.704	9.939	12.593	10.946	12.896	11.358
Sociales	5.512	4105	3.866	3.081	3.073	2.617	3.596	2.942
Journalisme et information	330	243	926	668	1.277	915	1.640	1.137
Affaires et administration	-	-	-	-	-	-	57.849	43.653
Sciences de l'environnement	-	-	-	-	-	-	0	0
Economiques et administratives	90.790	63.159	82.192	60.047	63.042	47.390	-	-
Physiques	90	77	29	26	-	-	15.655	4.414
Informatiques	19.922	6.084	23.367	7.514	17.420	4.964	-	-
Technologies d'information	-	-	-	-	-	-	1.482	210
Ingénieur – technicien	5.941	1.722	4.211	1.035	1.967	294	390	47
Production et transformation	5.427	514	5.029	315	1.686	35	1.091	507
Architecture et construction	9.301	3.937	4615	1.890	1.849	845	21	19
Agricole, forestier et piscicole	9.760	3.500	5647	2.004	1.234	527	-	-
Agricole	-	-	-	-	-	-	0	0
Forestier	-	-	-	-	-	-	3.809	2.877
Piscicole	-	-	-	-	-	-	27674	22.816
Vétérinaire	1.917	14.80	2.987	2.283	3.908	2.993	10.859	9.806
Médical	43.791	33534	49.454	37.891	49.800	39.580	56.234	49.346
Assistance sociale	6.936	6.326	11.496	10.262	11.544	10.649	40.882	20.544
Services au public	56.155	49.673	48.328	45.389	38.746	36.640	12.398	4.720
Hygiène et sécurité du travail	-	-	-	-	-	-	2.798	1.059
Services de transport	403	59	1.786	630	2.665	976	206	13

Environnement	353	208	125	70	24	12	-	-
Protection et sécurité	47.061	21.344	58780	27.298	54.410	24.669	11.988	9.234
Autres	9.191	7.079	10.018	7.187	8.685	6.174	916	426

Ecoles artistiques bac + 2 (a) et écoles de bibliothécaires et animateurs de culture (b)

	2011/2012		2012/2013		2013/2014		2014/2015	
	total	dont femmes						
(a)	3.898	3.898	4.753	3.262	4.491	3.048	4.193	2.936
(b)	453	313	420	294	375	285	568	313

ARTICLE 10, ALINEA 2

1/ Cadre juridique général. Nature, raisons et l'étendue de toute réforme.

et

2/ Mesures (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets) prises pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Les employeurs qui accueillent des élèves pour la formation pratique en vertu d'un contrat conclu avec l'école, ont droit au remboursement des frais engagés. Les ressources sont destinées à:

- remboursement des salaires des instructeurs (les employés pour lesquels la tutelle est une tâche principale) qui donnent des classes pratiques,
- remboursement du complément de formation pour les instructeurs d'apprentissage (les employeurs ou leurs employés désignés ou les personnes dirigeant une exploitation agricole, pour lesquelles la tutelle est une tâche supplémentaire), qui donnent les classes pratiques,
- remboursement du coût des vêtements et des chaussures et d'équipements de protection individuelle nécessaire à la formation professionnelle, assignées aux étudiants pour une période de cours pratiques menées par un employeur durant une année scolaire donnée,
- remboursement à l'employeur de l'indemnité (vu que les étudiants qui font leur apprentissage à bord d'un navire ont droit à une indemnité conforme aux principes convenus avec l'armateur) et des indemnités (vu que les étudiants, qui font leur apprentissage à bord d'un navire, débarqués à l'étranger en raison d'un accident ou de maladie, ont droit aux indemnités conformes aux principes spécifiés pour les équipages des navires).

En outre, les écoles offrant la formation professionnelle, transmettent aux employeurs qui ont mis en place un apprentissage sous forme de formation pratique, les ressources pour couvrir les indemnités et les primes versées aux employés exerçant leurs fonctions en tant que tuteurs et pour payer les cotisations de sécurité sociale. Le tuteur, qui a été partiellement ou totalement dispensé d'exercer ses tâches essentielles, a le droit à une rémunération pour une partie ou le total du temps durant lequel il a été dispensé d'effectuer son travail ordinaire. Si le tuteur n'a pas été dispensé d'exercer ses tâches, l'employeur doit lui verser l'indemnité de formation à hauteur pas moins de 10% du salaire moyen. Les employeurs qui assurent la formation professionnelle des jeunes travailleurs, en vertu d'un contrat de travail, reçoivent une subvention des coûts en provenance du FP. Lorsque l'employeur a conclu avec un jeune salarié un contrat de travail dont le but est la formation professionnelle, cet employeur a le droit à une subvention pour la formation, à condition que:

- l'employeur ou la personne qui dirige une entreprise au nom d'un employeur ou une personne employée par un employeur a la compétence de dispenser la formation professionnelle (tel que définie dans le règlement sur l'apprentissage professionnel) et
- le jeune travailleur a terminé un apprentissage d'un métier ou une formation et a réussi l'examen approprié.

Le montant de la subvention pour la formation d'un jeune travailleur (2014):

- dans le cas de l'apprentissage d'un métier - 8.081 zł avec la période de formation de 36 mois. Toutefois, si la période de formation est plus courte, le montant de la subvention est proportionnel à la période de l'éducation,
- dans le cas de l'apprentissage d'exécuter un travail particulier - 254 zł pour chaque mois complet de l'éducation.

Les dépenses de FP engagées pour la formation professionnelle des adultes (sans bourses) en 2014 - 1,8 million de zł.

De plus, l'employeur qui assure la formation professionnelle des jeunes travailleurs peut recevoir du FP un remboursement de la rémunération des jeunes travailleurs et de cotisations de sécurité sociale. La liste de professions, pour lesquelles la subvention pour la formation professionnelle des jeunes travailleurs peut être versée, est déterminée par les autorités de voïvodie. La modification de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail, qui est entrée en vigueur en mai 2014, a précisé que la liste de ces professions tient en compte des professions incluses dans la classification des professions soi-disant économiques (basée sur ISCO-08) et professions scolaires, est mise à jour chaque année et tient en compte la demande des qualifications et compétences sur le marché du travail.

À partir de septembre 2012, le diplôme de compagnon obtenu par des jeunes diplômés (après avoir passé l'examen de qualification pour le titre de compagnon), dans le cadre de la formation professionnelle chez un employeur qui est un artisan, est considéré comme équivalent de la qualification acquise à l'école professionnelle de base, permettant ainsi de continuer de compléter des qualifications pour obtenir le titre du technicien. De plus, le modèle de la formation professionnelle a été reconnu comme un précieux outil d'apprentissage, transférable entre les pays grâce à l'introduction au système national de qualifications, en septembre 2012, du supplément descriptif du certificat Europass, facilitant la connaissance de national et européen marché du travail.

3/ Données statistiques et toutes autres informations importantes indiquant comment cette disposition est mise en œuvre cette disposition. Principaux éléments indiquant que la disposition est mise en œuvre: dépenses publiques pour l'enseignement professionnel, nombre d'établissement d'enseignement technique et d'établissements préparatoires au métiers, types de cursus et formations offerts, nombre d'enseignants et d'élèves, échelle de la formation professionnelle dans diverses professions, durée de l'apprentissage, quantité de frais public (et privé, s'il sont engagés) pour ces types de formation et le nombre de sièges disponibles, égalité d'accès à l'adoption pour toutes les personnes intéressées, y compris les citoyens des autres Etats-parties.

Centres de formation et de perfectionnement professionnel

	Centres	Roulements	Participants
2014	352	2.623	43.934
2013	321	2.500	41.194
2012	302	2.498	43.076
2011	316	2.529	41.545

Centres de formation et de perfectionnement professionnel,
sous la forme d'activités parascolaires

	2014	2013	2012	2011
Centre de formation pratique	156	151	148	144
Centre de formation permanente, avec des écoles	93	98	96	97
Centre de formation et de perfectionnement professionnel	352	321	302	316
Centre de formation permanente, sans les écoles	176	163	157	103
Institution non-publique de formation permanente et pratique	2.046	1.894	1.865	1.667

Participants de l'OHP

	2011/2012	2012/2013	2013/2014
En préparation professionnelle	33.943	33.692	34.203
En formation préparatoire au métier	14.086	13.387	12.906
En apprentissage de métier à l'école	17.828	18.359	19.445
3 ans de formation	11.444	15.324	19.445
2 ans de formation	6.384	3.035	0
En apprentissage de métier sous la forme d'activités parascolaires – apprentissage artisanal	2.029	1.946	1.852
Nombre de cours	155	527	815
Nombre de participants y compris participants de l'OHP	2.211	6.145	9.392
chômeurs	824	1.120	2.669
autres	804	2.918	2.484

Filières de formation - voir la réponse à la question 3 de l'art. 10 par. 1

Les formations fournies par l'OHP les plus recherchées

2011	
Cours de formation professionnelle, d'actualisation des connaissances et complémentaires selon la classification du Ministère de l'Éducation nationale	<ul style="list-style-type: none"> - Technologue des travaux de finition dans la construction - Cours - maçon - Cours de tuteur dans les établissements scolaires, d'éducation et de soins - Cours de directeur dans les établissements scolaires, d'éducation et de soins - Cours de directeur de camps de repos pour des enfants et adolescents - Cours SST
Cours en dehors de la classification du Ministère de l'Éducation nationale	<ul style="list-style-type: none"> - Opérateur de machines de construction, sol et route - Chef de voyages scolaires - Cours d'utilisation de caisse enregistreuse - Facturier- entreposeur - Soins des arbres et arbustes - Cours SST pour les jeunes employés
2012	
Cours de formation professionnelle, d'actualisation des connaissances et complémentaires selon la classification du Ministère de l'Éducation nationale	<ul style="list-style-type: none"> - Cours de tuteur dans les établissements scolaires, d'éducation et de soins - Cours de directeur dans les établissements scolaires, d'éducation et de soins - Aide aux personnes âgées - Gardienne d'enfants - Interprète de la langue des signes - Secrétariat - Cours - cuisinier
Cours en dehors de la classification du Ministère de l'Éducation nationale	<ul style="list-style-type: none"> - Opérateur de machines de construction, sol et route - Opérateur de chargeuses-pelleteuses - Opérateur de coupeurs de surface de la route de classe III - opérateur de compacteur et pilonneuse de classe III - Cours SST - Consultation professionnelle - Installation et mise au point de récepteurs - Techniques de modélisation et de coupe des coiffures - Organisation des réceptions avec service à table - Cours: Fondements de métier de peintre - Première aide médicale - Chef de voyages scolaires - Cours d'entrepreneuriat - Cours d'utilisation de caisse enregistreuse - Utilisation d'ordinateur - Cours de cuisine - les bases de la cuisine polonaise

	<ul style="list-style-type: none"> - Maquillage et l'art des ongles - Organisation des réceptions - restauration - Notions de base de floristique - Service à table professionnel - Cours pédagogique pour les instructeurs d'apprentissage professionnel - Cours en matière de prévention de la toxicomanie
2013	
Cours de formation professionnelle, d'actualisation des connaissances et complémentaires selon la classification du Ministère de l'Éducation nationale	<ul style="list-style-type: none"> - Technologue des travaux de finition - Cours - couvreur - Cours - maçon-plâtrier - Cours - cuisinier - Installateur des installations électriques, - Notions de base d'utilisation de caisse enregistreuse - Cours - confiserie - Cours de tuteur dans les établissements scolaires, d'éducation et de soins - Cours de directeur dans les établissements scolaires, d'éducation et de soins - Aide aux personnes âgées - Interprète de la langue des signes - Permis de conduire B - Permis de conduire C - Service à table professionnel - Communication interpersonnelle - Ateliers de recherche active d'emploi - Orientation professionnelle - Cours cosmétique - Droits et obligations d'un jeune employé - Entraînement méthodique pour les instructeurs d'apprentissage professionnel
Cours en dehors de la classification du Ministère de l'Éducation nationale	<ul style="list-style-type: none"> - Opérateur de machines de construction, sol et route - Opérateur de chargeuses-pelleteuses - Orientation professionnelle - Cours d'informatique - Système HACCP - Cours SST - Ateliers de recherche active d'emploi - Communication interpersonnelle dans les relations - Kp à l'égard de l'emploi des jeunes
2014	
Cours de formation professionnelle, d'actualisation des connaissances et complémentaires selon la classification du Ministère de l'Éducation nationale	<ul style="list-style-type: none"> - Cours - cuisinier - Cours - maçon-plâtrier - Cours - couvreur - Cours - coiffeur - Carrelages et revêtements - Cours d'entrepreneuriat - Installateur des installations électriques, - Collaborateur administratif et de bureau - Employé de travaux de finition - Cours - charpentier - Cours de vannerie - Interprète gestuel - Cours de tuteur dans les établissements scolaires, d'éducation et de soins - Cours de directeur dans les établissements scolaires, d'éducation et de soins - Cours - comptable - Permis de conduire B - Permis de conduire C

	<ul style="list-style-type: none"> - Opérateur de chargeuses-pelleteuses - Cours floristique - Cours d'informatique de base - Opérateur de chariots de manutention automoteurs, y compris à essence - Service à table professionnel - Cours - jardinier - Entraînement méthodique pour les instructeurs des métiers gastronomiques - Orientation professionnelle et orientation de carrière - Droits et obligations d'un jeune employé - Communication interpersonnelle
Cours en dehors de la classification du Ministère de l'Education nationale	<ul style="list-style-type: none"> - Opérateur de machines de construction, sol et route - Opérateur de chargeuses-pelleteuses - Chauffeur de camion avec remplacement d'une bouteille de gaz - Exploitation de la puissance jusqu'à 1 kW - Cours SST - Orientation professionnelle - Communication interpersonnelle et orientation professionnelle à l'agence du travail de powiat - Kp à l'égard de l'emploi des jeunes - Ateliers de recherche active d'emploi - Stylisation et ornementation des ongles - Prends le verni dans tes mains - Techniques de modélisation et de coupe des coiffures - Cosmétologie de peau du visage - Maquillage et stylisation du visage – body painting - Organisation des réceptions avec service à table - Cours artistique – découpage. - Activation professionnelle des jeunes - Prévention de l'agression et de la violence chez les jeunes - Formation d'introduction au métier du serrurier - Formation d'introduction au métier du charpentier - Formation d'introduction au métier du cuisinier - Formation d'introduction au métier du tailleur - Formation d'introduction au métier du peintre - Fabrications des pâtisseries - Planification et développement de carrière - Cours d'entrepreneuriat - Première aide médicale - Cours d'utilisation de caisse enregistreuse - Cadres et salaire dans l'entreprise - Formation de compétences sociales - Cours de l'auto-présentation

Projets mis en œuvre par l'OHP

Titre du projet	Année	Bénéficiaires	Personnes couvertes par la formation professionnelle	Coût du projet
Formation Pratique-Emploi-Développement	2011	2.679	1.394	17.341.977,99
Académie de compétences de jeunes	2012/2013	586	586	2.343.486,48
Nouvelles perspectives	2012/2013	1.441	702	8.604.487,31
Nouvelles perspectives	2013/2014	1.716	892	12.815.345,54
OHP comme l'exécuteur des services du marché du travail	2009/2014	59.553*	7 854	97.831.898,19

**Personnes à risque d'exclusion sociale à l'âge de 15-25 ans.*

ARTICLE 15 - DROIT DES PERSONNES PHYSIQUEMENT OU MENTALEMENT DIMINUEES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET A LA READAPTATION PROFESSIONNELLE ET SOCIALE

ARTICLE 15, ALINEA 1

Lors de la réunion du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe du 26 mars 2012 la Pologne a fait la déclaration suivante:

« La Pologne considère l'interprétation du Comité d'experts indépendants, présentée dans le formulaire et Digest de la jurisprudence, comme une indication lors de la détermination des obligations des Parties résultant de la Charte sociale européenne, mais rappelle que seules les Parties ont le droit à une interprétation contraignante de la Charte.

En ce qui concerne l'article 15, alinéa 1 (droit des personnes physiquement ou mentalement diminuées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale) la Pologne respectera cette disposition et présentera les rapports de son exécution dans la mesure y prévue par la Charte sociale européenne. »

1/ Cadre juridique général. Nature, raisons et l'étendue de toute réforme.

Le règlement du Ministre de l'Éducation nationale du 23 décembre 2011 sur la classification des professions de l'enseignement professionnel détermine les professions la formation pour l'exercice desquelles a lieu dans le cadre du système scolaire, y compris les professions la formation pour l'exercice desquelles est organisée pour les personnes handicapées:

- technicien de production du son, technicien typhlo-informaticien, technicien masseur, technicien de travaux de bureau: professions accessibles aux aveugles et malvoyants,
- employé auxiliaire du service hôtelier est une profession dans laquelle des personnes mentalement handicapées peuvent être formées.

La formation préparant pour les autres professions est organisée selon les principes généraux. Pour commencer la formation, il est nécessaire d'avoir le certificat délivré par le médecin de la médecine du travail indiquant l'absence des contre-indications d'exercer une profession donnée. Le certificat doit être fourni par tous les candidats à l'admission à une école de formation professionnelle.

Conformément au règlement du Ministre de l'Éducation nationale du 11 janvier 2012 sur l'apprentissage continu sous les formes parascolaires, l'organisateur de la formation crée les conditions organisationnelles et techniques permettant aux personnes handicapées de participer à la formation.

Conformément au règlement du Ministre de l'Éducation nationale du 11 janvier 2012 sur les examens externes, les adultes aveugles, malvoyants, sourds, malentendants, handicapés physiquement (y compris l'aphasie) ou mentalement de niveau léger (y compris le syndrome d'Asperger), peuvent adhérer aux examens externes dans les conditions et modalités adaptées au type du handicap de ces personnes, sur la base d'un certificat délivré par le médecin confirmant l'existence de la dysfonction.

L'élève ou le diplômé ayant la décision constatant les besoins éducatifs spéciaux en raison d'un handicap, délivrée par une commission de handicap opérant dans le cadre du service public d'orientation psychopédagogique, y compris le service d'orientation spécialisée, peut adhérer à l'examen de qualification professionnelle sur la base de cette décision, dans des conditions et sous une forme adaptée au type du handicap. L'adaptation de la forme de l'examen de qualification professionnelle consiste en préparation des feuilles séparées pour élèves ou diplômés aveugles ou malvoyants.

L'adaptation des conditions de l'examen de qualification professionnelle consiste à:

- minimiser les limites résultant du handicap,

- assurer à l'élève ou diplômé une place adéquate à ses besoins éducatifs et capacité mentale et physique,
- utiliser l'équipement spécialisé approprié et des aides à l'enseignement,
- prolonger le temps prévu pour l'examen,
- assurer la présence, lors de l'examen, d'un spécialiste dans le domaine du handicap si cela est nécessaire pour avoir un bon contact avec l'élève ou le diplômé ou l'aider à gérer l'équipement et des matériels didactiques spécialisés.

Les élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux peuvent passer l'examen de qualification professionnelle dans des conditions adaptées à leurs besoins individuels du développement et éducatifs ainsi que les capacités psycho-physiques. Cette adaptation est basée sur les documents confirmant ces besoins et une demande d'un parent ou un étudiant adulte (diplômé):

- l'élève ou le diplômé ayant une décision de l'enseignement individuel, sur la base de cette décision il peut passer l'examen dans des conditions adaptées à ses besoins éducatifs et sa capacité mentale et physique,
- l'élève ou le diplômé ayant une opinion indiquant les difficultés éducatives spéciales, délivrée par le service public d'orientation psychopédagogique, y compris le service spécialisée, sur la base de cette décision peut passer l'examen dans des conditions adaptées à ses besoins éducatifs individuels et sa capacité mentale et physique,
- l'élève ou le diplômé malade ou handicapé temporairement peut, sur la base du certificat de santé délivré par le médecin, passer l'examen dans des conditions appropriées en raison de son état de santé,
- l'élève ou le diplômé qui, au cours de l'année scolaire dans laquelle il passe l'examen, a bénéficié d'aide psycho-éducative en raison de difficultés d'adaptation liées à l'éducation à l'étranger, de communication verbale affaiblie ou de situation de crise ou traumatique peut, sur la base d'une décision favorable de la commission scolaire, passer l'examen dans les conditions adaptées à ses besoins éducatifs et sa capacité mentale et physique.

Le conseil des enseignants indique les moyens d'ajuster les conditions et les formes de mener l'examen, choisis parmi ceux figurant dans le communiqué de la Commission centrale des Examens sur les moyens d'adapter les conditions et les formes de mener l'examen de qualification professionnelle. Le directeur de l'école ou un professeur autorisé par lui informe par écrit les parents de l'élève ou du diplômé sur la façon d'adapter les conditions et les formes de l'examen à ses besoins éducatifs et sa capacité mentale et physique. Les parents de l'élève ou du diplômé déclarent s'ils veulent profiter des moyens indiqués, dans les 3 jours ouvrables suivant la réception de l'information.

Dans le cas du diplômé malade ou handicapé temporairement, ayant une opinion sur des difficultés spécifiques éducatifs délivrée par le service public d'orientation psychopédagogique, y compris le service spécialisée, et qui a achevé ses études au cours des années précédentes, le président de l'organisme examinateur indique les moyens d'ajuster les conditions et les formes de mener l'examen de l'élève ou du diplômé, choisis parmi ceux figurant dans le communiqué de la Commission centrale des Examens sur les moyens d'adapter les conditions et les formes de mener l'examen de qualification professionnelle.

Dans des cas particuliers, le directeur de l'école, à la demande du conseil des enseignants, peut demander au directeur de la commission régionale des examens, un consentement à l'adhésion de l'élève ou du diplômé à l'examen dans des conditions adaptées à ses besoins éducatifs et capacités psycho-physiques, non prévues dans le communiqué. En outre, on peut étendre d'un an des études des élèves handicapés à chaque stade de l'éducation. L'élève qui a une décision sur l'éducation spéciale peut être éduqué dans une école secondaire pour les jeunes (y compris les études postsecondaires pour les jeunes) jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de l'année civile pendant laquelle il atteint 24 ans.

L'étudiant handicapé et doctorant peut demander une aide financière sous la forme d'une bourse spéciale pour les personnes handicapées (si le handicap est confirmée par la décision) et, sur la même base que les autres étudiants et doctorants, il a le droit aux bourses d'entretien, bourses de recteur pour les meilleurs étudiants, bourses pour les meilleurs étudiants des cycles supérieurs et aux subventions. Le 1 octobre 2012, les doctorants des unités de recherche ont aussi le droit à une aide financière.

QUESTIONS SUPPLEMENTAIRES

(1) Conclusions et recommandations résultant de la mise en œuvre du projet « Les décisions sur le handicap et l'incapacité de travailler - aspect social, analyse médicale, institutionnelle et financière des systèmes nationaux et étrangers, évaluation détaillée du phénomène du handicap, évaluation de fonctionnement des systèmes de statuer sur le handicap et propositions de changement. » Les changements dans la législation nationale sont-ils l'effet de ce projet?

Le projet a été réalisé sur commande de PFRON. Le rapport « Les déterminants institutionnels, sanitaires et sociaux de handicap » (2012) donne un aperçu des systèmes de statuer sur le handicap et des problèmes associés à la décision sur le handicap. Il contient également les conclusions et les recommandations et les avis d'experts exprimés par des experts indépendants. Selon le MPiPS, le projet montre la nécessité d'améliorer la qualité des systèmes de statuer sur le handicap aux fins de pensions et autres. Ceci est cohérent avec les actions du Plénipotentiaire du Gouvernement pour les personnes handicapées liées à l'amélioration continue de la qualité de la procédure de statuer sur le handicap.

(2) La modification de loi sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'Union européenne sur l'égalité de traitement a-t-elle été introduite afin d'étendre l'interdiction de la discrimination liée au handicap au-delà de la sphère du travail, formation et orientation professionnels et surtout a-t-on remédié à l'absence de la loi interdisant la discrimination liée au handicap dans le domaine de l'éducation et de l'éducation au niveau supérieur?

Depuis son entrée en vigueur, la loi sur l'égalité de traitement n'a pas été modifiée dans le cadre de la question. Son champ d'application ne couvre donc pas la discrimination lié à le handicap dans les domaines suivantes: accès à la sécurité sociale, accès aux services, y compris les services de logement, acquisition des biens, droits et énergie, soins de santé, éducation et enseignement supérieur. Les dispositions de la loi sur l'égalité de traitement (son champ d'application personnel et matériel) relatives au handicap sont déterminées par la législation de l'UE.⁴

Actuellement, la Diète examine le projet de la loi sur la modification de la loi sur la transposition de certains actes de l'Union européenne relatifs à l'égalité de traitement et d'autres lois, établi par un groupe des députés. Le projet élargit le champ d'application

⁴ Directive 86/613/CEE du Conseil du 11 décembre 1986, sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité, Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services, Directive 2006/54/CE du Parlement Européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)

matériel de la loi sur l'égalité de traitement de manière à interdire la discrimination liée au handicap dans tous les domaines identifiés dans la loi, donc aussi dans le domaine de l'éducation et de l'éducation au niveau supérieur.

(3) Décisions des tribunaux et plaintes devant les tribunaux en matière de discrimination liée au handicap.

Les outils statistiques qui sont à la disposition du Ministère de la Justice ne permettent pas l'identifier des cas de discrimination en raison d'un handicap. Pour répondre quelles sont les directions des décisions judiciaires des tribunaux, il faudrait mener des analyses des dossiers individuels, ce qui nécessiterait plusieurs mois.

2/ Mesures (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets) prises pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Les hautes écoles publiques et privées reçoivent une subvention pour les tâches liées à la création des conditions pour la pleine participation des étudiants et doctorants handicapés dans le processus éducatif. Les fonds peuvent être utilisés pour:

- la rémunération de l'interprète de la langue des signes,
- les cours de la langue des signes pour les employés des hautes écoles,
- la rémunération des assistants des étudiants et doctorants handicapés,
- la formation en orientation spatiale sur le campus pour les étudiants et doctorants handicapés,
- la formation afin de sensibiliser au handicap et à la présence des personnes handicapées dans les hautes écoles,
- l'achat du matériel pour le service de location des équipements pour les personnes handicapées,
- l'achat du matériel et des équipements spécialisés d'aide au processus d'enseignement (logiciels spécialisés, projecteurs vidéo pour afficher le texte de la conférence),
- l'organisation de cours d'éducation physique adaptés aux besoins des étudiants handicapés,
- l'achat de la littérature spécialisée pour les étudiants et les doctorants handicapés.

La subvention du budget pour 2012 s'est élevée à 41.244 mille zł et suite à l'indexation annuelle pour 2015, elle a atteint 42.078 mille zł.

3/ Chiffres, statistiques et toute autre information pertinente sur l'accès réel à l'éducation et à la formation professionnelle des personnes handicapées (nombre total de personnes handicapées, personnes handicapées de moins de 18 ans, nombre de personnes handicapées dans le système éducatif ordinaire, en l'éducation spéciale et en la formation professionnelle, y compris dans l'enseignement supérieur, nombre de classes d'intégration et d'institutions spécialisées, formation initiale et continue des enseignants).

Elèves handicapés dans l'enseignement professionnel

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Ecoles professionnelles pour les jeunes	15.608	15.871	15.272	16.089
y compris spéciales	13.710	13.468	12.675	12.932
Lycées à profil pour les jeunes	694	409	190	-
y compris spéciaux	336	183	84	-
Lycées techniques pour les jeunes	1.901	2.254	2.556	2.955
y compris spéciaux	586	666	775	808
Lycées techniques d'enseignement complémentaire pour les jeunes	268	169	87	-
y compris spéciaux	235	152	78	-

Ecoles spéciales préparatoires au métier	10.083	10.723	10.930	11.029
Ecoles artistiques d'enseignement général	37	38	44	
Ecoles de formation professionnelle	517	517	502	
y compris spéciaux	352	399	388	

Classes d'intégration dans les écoles ordinaires (formation professionnelle)

Type d'école	2011/2012		2012/2013		2013/2014		2014/2015	
	Classes	Étudiants	Classes	Étudiants	Classes	Étudiants	Classes	Étudiants
Ecoles professionnelles	96	332	106	395	110	424	146	523
Lycées à profil	44	174	24	111	12	49	-	-
Lycées techniques et lycées techniques d'enseignement complémentaire	65	192	53	191	45	170	46	180

Elèves handicapés, selon le type de handicap (enseignement professionnel) - les données ne se cumulent pas, car en plus de ces types, on distingue d'autres types de handicap (par exemple, l'inadaptation sociale)

2011

		Étudiants									
		avec les handicaps multiples	aveugles	malvoyants	sourd	malentendant	avec le retard mental léger	avec le retard mental modérée et sévère	avec les handicaps physiques, y compris l'aphasie	avec l'autisme, y compris le syndrome d'Asperger	avec le trouble du comportement
Ecole professionnelle	publique	43	-	59	10	137	1.406	39	69	10	71
	spéciale	1.066	24	108	282	129	11.143	299	122	14	78
	total	1.109	24	167	292	166	12.549	338	191	24	149
Lycée technique	publique	73	-	196	33	355	144	-	399	46	44
	spécial	40	44	216	131	92	-	-	42	2	7
	total	113	44	412	164	447	144	-	441	48	51
Lycée technique d'enseignement complémentaire	publique	1	-	-	-	5	19	-	5	2	1
	spécial	21	-	-	130	64	8	-	9	-	-
	total	22	-	-	130	69	27	-	14	-	1
École de formation professionnelle	publique	2	46	46	16	30	4	-	15	4	2
	spéciale	19	5	20	142	56	-	-	110	-	-
	total	21	51	66	158	86	-	-	125	4	2
École spéciale d'introduction au métier	spéciale	2.315	-	-	-	-	-	8.041	-	-	15

2012

		Étudiants									
		avec les handicaps multiples	aveugles	malvoyants	sourd	malentendant	avec le retard mental léger	avec le retard mental modérée et sévère	avec les handicaps physiques, y compris l'aphasie	avec l'autisme, y compris le syndrome d'Asperger	avec le trouble du comportement
Ecole professionnelle	publique	62	1	93	16	153	1.851	48	58	21	40
	spéciale	1.083	24	124	223	99	10.501	251	126	18	49
	total	1.145	25	217	239	252	12.352	299	184	39	89
Lycée technique	publique	77	-	235	44	423	202	-	396	95	43
	spécial	68	47	183	200	100	1	-	41	4	3
	total	145	47	418	244	523	203	-	437	99	46
Lycée technique d'enseignement complémentaire	publique	-	-	-	1	4	8	-	1	3	-
	spécial	16	-	-	93	37	2	-	3	-	-
	total	16	-	-	94	41	10	-	4	3	-
École de formation professionnelle	publique	8	13	32	6	36	5	-	13	3	2
	spéciale	17	13	27	158	52	-	-	131	1	-
	total	25	26	59	164	88	5	-	144	4	2
École spéciale préparatoires au métier	spéciale	2.588	-	-	-	-	-	8.132	-	-	21

2013

		Étudiants									
		avec les handicaps multiples	aveugles	malvoyants	sourd	malentendant	avec le retard mental léger	avec le retard mental modérée et sévère	avec les handicaps physiques, y compris l'aphasie	avec l'autisme, y compris le syndrome d'Asperger	avec le trouble du comportement
Ecole professionnelle	publique	94	-	87	16	188	1.961	35	78	31	19
	spéciale	1.097	21	101	197	78	9.682	255	123	42	42
	total	1.191	21	188	213	266	11.643	290	196	73	61
Lycée technique	publique	99	3	269	46	464	266	-	399	150	26
	spécial	87	45	196	257	116	-	-	51	6	-
	total	186	48	465	303	580	266	-	450	156	26
Lycée technique d'enseignement complémentaire	publique	-	-	-	-	2	5	-	1	1	-
	spécial	7	-	-	52	16	2	-	-	-	-
	total	7	-	-	52	18	7	-	1	1	-
École de formation professionnelle	publique	12	18	29	5	30	8	-	6	2	1
	spéciale	31	10	31	141	65	-	-	108	2	-
	total	43	28	60	146	95	8	-	114	4	1
École spéciale préparatoires au métier	spéciale	3.007	-	-	-	-	-	7.920	-	-	9

2014

		Étudiants										avec les handicaps multiples
		avec les handicaps multiples	aveugles	malvoyants	sourd	malentendant	avec le retard mental léger	avec le retard mental modérée et sévère	avec les handicaps physiques, y compris l'aphasie	avec l'autisme, y compris le syndrome d'Asperger	avec le trouble du comportement	
Ecole professionnelle	publique	134	-	102	13	219	2.420	38	x	93	45	12
	spéciale	1.179	26	100	206	63	9.779	211	x	132	67	13
	total	1.313	26	202	219	282	12.199	249	x	225	112	25
Lycée technique	publique	113	4	322	55	584	315	-	x	440	230	9
	spécial	86	37	157	310	125	1	-	x	63	8	-
	total	199	41	479	365	709	316	-	x	503	238	9
Lycée technique d'enseignement complémentaire	publique	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	spécial	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	total	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
École de formation professionnelle	publique	6	11	13	1	29	3	-	x	7	4	-
	spéciale	47	20	43	125	57	-	-	x	104	3	-
	total	53	31	56	126	86	3	-	x	111	7	-
École spéciale préparatoires au métier	spéciale	3.418	-	-	-	-	-	7.610	x	-	-	5

Elèves handicapés aux écoles pour les adultes au 30 septembre

	2013	2014
Écoles professionnelles	-	-
Lycées à profil	1	-
Lycées techniques	-	-
Lycées techniques d'enseignement complémentaire	3	2
École de formation professionnelle	144	107
École Pédagogique, École Pédagogique des Langues Etrangères, Collège des Employés de Service Social	31	11

Nombre d'étudiants et de doctorants handicapés:

- 2011 – 28.999,
- 2012 – 29.203,
- 2013 – 28.534,
- 2014 – 27.778.

Nombre d'étudiants et de doctorants bénéficiant d'une bourse pour les personnes handicapées:

- 2011 – 27.965,
- 2012 – 27.350,
- 2013 – 26.123,
- 2014 – 25.300.

En 2014, les étudiants handicapés représentaient 1,8% du nombre total d'étudiants, soit une augmentation de 0,5 point de pourcentage par rapport aux années 2011-2013.

Entre 2011 et 2013, le pourcentage d'étudiants et de doctorants qui obtenaient des bourses pour les personnes handicapées était au même niveau et s'élevait à 1,6% des étudiants diplômés au total. En 2014, il s'élevait à 1,7%.

Les informations sur le nombre de personnes qui, après avoir achevé une école, ont devenu participants des ateliers d'ergothérapie ou ont trouvé un emploi dans des sites d'activation professionnelle ne sont pas disponibles.

ARTICLE 15, ALINEA 2

1/ Cadre juridique général. Nature, raisons et l'étendue de toute réforme.

La subvention aux salaires versés aux employeurs éligibles, telle que prévue par la loi sur la réadaptation professionnelle et sociale et l'emploi des personnes handicapées, est un encouragement à employer les personnes handicapées. La loi permettait, jusqu'à la fin de mars 2014, de déterminer le montant de la subvention mensuelle en fonction du degré d'handicap de l'employé (sévère, modérée, légère) et en fonction du salaire le plus bas (en correspondance avec le degré de handicap: 180%, 100% et 40% du salaire le plus bas). Ces montants ont été augmentés de 40% du salaire minimum pour les employés handicapés atteints d'une maladie mentale, du retard mental, des troubles envahissants du développement, de l'épilepsie ou aveugles. Jusqu'à la fin de mars 2014, les employeurs du marché du travail ouvert ont eu le droit à une subvention quelque peu inférieure que celle à laquelle ont eu le droit les employeurs d'un atelier protégé.

Le 1 avril 2014, de nouvelles dispositions dans ce domaine ont entré en vigueur. Elles habilite deux groupes d'employeurs à bénéficier d'un soutien sous la forme de subventions au salaire de l'employé handicapé à la même hauteur, donc:

- 1.800 zł – dans le cas des personnes à handicap sévère,
- 1.125 zł – dans le cas des personnes à handicap modéré,
- 450 zł – dans le cas des personnes à handicap léger.

Le 1 avril 2014, le montant de la subvention mensuelle a été augmenté de 600 zł - pour les travailleurs handicapés ayant le certificat de maladie mentale, de troubles du développement, de retards mentaux ou de l'épilepsie et pour les employés aveugles. La règle selon laquelle le

montant de la subvention mensuelle ne peut pas excéder 90% des coûts salariaux mensuels engagés et 75% dans le cas des employeurs exerçant une activité économique est toujours en vigueur.

En 2014, les règlements du Ministre du Travail et de la Politique sociale ont été modifiés:

- du 25 juin 2002 sur les types de tâches du powiat qui peuvent être financées du Fonds National pour la Réadaptation des Personnes Handicapées,
- du 15 novembre 2007 sur les congés de réhabilitation.

La modification du règlement sur les tâches du powiat (...) visant à augmenter le niveau maximum de financement de la PFRON de 80% à 95% en cas de la liquidation des barrières fonctionnelles et dans le cas de l'achat de l'équipement de réhabilitation de 60% à 80%. Le changement de la réglementation résulte des problèmes des personnes handicapées associés à l'impossibilité de financer une contribution propre au projet. Ces solutions sont conçues de manière à permettre au centre d'aide aux familles du powiat, l'exécutant des tâches, de fixer le niveau de soutien, selon les circonstances individuelles de la personne handicapée.

Le but de la modification du règlement sur les congés de réhabilitation était d'augmenter la subvention à une participation au congé de réhabilitation:

- de 27% à 30% du salaire moyen - pour la personne à handicap sévère, la personne handicapée de moins de 16 ans et la personne handicapée de 16 à 24 ans, qui est en train de faire ses études et qui ne travaille pas, quel que soit le degré de son handicap,
- de 25% à 27% du salaire moyen - pour la personne à handicap modéré,
- de 23% à 25% du salaire moyen - pour la personne à handicap léger,
- de 18% à 20% du salaire moyen - pour le soignant de la personne handicapée et pour les personnes handicapées employées dans un atelier protégé, quel que soit leur degré d'handicap.

Dans le cas justifié par une situation particulièrement difficile dans laquelle se trouve la personne handicapée, la subvention pour cette personne ou la subvention pour le soignant pour son séjour au cours du congé de réhabilitation pourra être augmentée jusqu'à 40% du salaire moyen, et pas comme aujourd'hui à 35% du salaire moyen.

Autres modifications de la législation:

- 2011 – introduction des aménagements raisonnables, consistants en l'obligation de réaliser les changements nécessaires ou les adaptations à des besoins spécifiques, notifiés à l'employeur et résultants du handicap de la personne donnée - la loi du 3 décembre 2010 sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'Union européenne sur l'égalité de traitement,
- 2011 – introduction des préférences dans le recrutement des personnes handicapées à l'administration publique (fonctionnaires, fonctionnaires des organismes gouvernementaux, fonctionnaires locaux) - la loi du 19 août 2011 sur la modification de la loi sur la fonction publique et de certaines autres lois,
- 2014 – complément des instruments d'activation professionnelle des personnes handicapées par de nouvelles formes - bon d'occupation, formation et stage, formations sur la base de contrats de formation trilatéraux conclus entre le starosta, l'employeur et l'institution de formation, de sorte que les personnes handicapées sans emploi qui cherchent un emploi puissent bénéficier de ces instruments - la loi de 14 mars 2014 sur la modification de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail et certaines autres lois,
- 2011–2014 – les changements affectant la structure de l'emploi dans des ateliers protégés, qui doivent permettre aux personnes handicapées ayant des difficultés à trouver et conserver un emploi sur le marché ouvert du travail d'y travailler - la loi du 29 octobre 2010 sur la modification de la loi sur la réadaptation professionnelle et sociale et l'emploi des personnes handicapées et certaines autres lois,

- 2012 - une nouvelle tâche réalisée au niveau du gouvernement de powiat: « la subvention à l'interprète de la langue des signes ou au guide-traducteur pour les personnes handicapées » - la loi du 19 août 2011 sur la langue des signes et autres moyens de communication.

Certains encouragements à l'emploi des personnes handicapées par les entreprises appliquant pour les marchés publics peuvent être trouvés dans la réglementation sur les marchés publics. Elle permet aux institutions publiques d'identifier les exigences appropriées pour les entrepreneurs qui seront chargés de l'ordre. La loi du 29 janvier 2004 sur les marchés publics prévoit que l'autorité contractante peut prévoir dans le cahier de commande les exigences liées à la mise en œuvre du contrat, par exemple, l'emploi des personnes handicapées (i.e. les clauses sociales). L'entité adjudicatrice a aussi la possibilité de stipuler dans l'avis de marché que seuls les entrepreneurs employant plus de 50% des personnes handicapées au sens des dispositions relatives à la réadaptation professionnelle et sociale ou les législations des États membres de l'UE ou de l'EEE (i.e. l'ordre réservé) peuvent appliquer au marché public.

QUESTION SUPPLEMENTAIRE

Les décisions judiciaires (à différents niveaux) et les plaintes devant diverses institutions concernant la discrimination dans l'emploi pour cause d'handicap - nombre, objet de plaintes, constatations les plus importantes faites par des tribunaux et des institutions

Les outils statistiques qui sont à la disposition du Ministère de la Justice ne permettent pas d'identifier des cas de discrimination en raison d'un handicap. Pour répondre quelles sont les directions des décisions judiciaires des tribunaux, il faudrait mener des analyses des dossiers individuels nécessitant plusieurs mois.

Moyens invoqués dans les plaintes adressées à la PIP (discrimination fondée sur le handicap)

2011

Objet de la plainte	Justifié	Injustifié	Sans information	Total
Discrimination lors de la conclusion ou résiliation du contrat de travail	1	5	5	11
Discrimination salariale ou relative aux autres conditions de travail	-	3	2	5
Discrimination dans la promotion ou l'octroi d'autres avantages liés au travail	-	1	-	1
Discrimination lors de sélection des participants à des formations pour l'amélioration des qualifications professionnelles	-	1	1	2

2012

Discrimination lors de signature ou résiliation de contrat de travail	1	4	3	8
Discrimination salariale ou relative aux autres conditions de travail	-	3	2	5
Discrimination dans la promotion ou l'octroi d'autres avantages liés au travail	-	1	-	1
Discrimination lors de sélection des participants à des formations pour l'amélioration des qualifications professionnelles	-	-	-	0

2013

Discrimination lors de signature ou résiliation de contrat de travail	-	7	3	10
Discrimination salariale ou relative aux autres conditions de travail	-	4	1	5
Discrimination dans la promotion ou l'octroi d'autres avantages liés au travail	-	-	-	0
Discrimination lors de sélection des participants à des formations pour l'amélioration des qualifications professionnelles	-	-	1	1

2014

Discrimination lors de signature ou résiliation de contrat de travail	-	13	1	14
Discrimination salariale ou relative aux autres conditions de travail	-	6	5	11
Discrimination dans la promotion ou l'octroi d'autres avantages liés au travail	-	1	1	2
Discrimination lors de sélection des participants à des formations pour l'amélioration des qualifications professionnelles	-	-	-	0

En 2014, le Bureau du Plénipotentiaire du Gouvernement pour l'Égalité de Traitement a reçu 38 plaintes pour discrimination en raison du handicap. Une plainte a concerné les conditions d'accès et d'exercice une activité économique ou professionnelle. Le Bureau du

Plénipotentiaire a demandé le PIP d'enquêter cette affaire. Bien que les contrôles n'aient pas encore été achevés, l'inspecteur du travail prévoit les recours judiciaires sous la forme de l'application des mesures anti-discrimination contre les personnes impliquées dans le processus de recrutement en raison du handicap. Une fois l'irrégularité confirmée, agissant dans le même temps une infraction contre les droits des employés, on déposera une demande de la peine.

En 2013, le Plénipotentiaire du Gouvernement pour l'Égalité de Traitement a reçu 71 plaintes pour discrimination en raison du handicap, en 2012 - 60, en 2011 - 41.

2/ Mesures (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets) prises pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Programmes cofinancés par le PFRON

Ordinateur pour Homer 2010 (2010-2011) - un programme d'aide à l'achat du matériel et des logiciels électroniques permettant la réinsertion professionnelle et sociale des aveugles et malvoyants

2011

	Bénéficiaires	Montant versé, zł
Aide à l'achat du matériel et des logiciels de base	1.652	2.918.735,65
Aide à l'achat d'équipement informatique spécialisé et d'appareils électroniques (y compris les dispositifs de lecteur) et des logiciels	1.817	8.302.683,41
Aide à l'achat des appareils braille	127	1.418.034,64

« Le programme de nivellement des différences entre les régions II » - l'égalité des chances dans l'accès à la réadaptation professionnelle et sociale des personnes handicapées, vivant en régions sous-développées économiquement et socialement, l'aide était accordée pour:

- l'installation des objets de réhabilitation dans les bâtiments (A),
- l'élimination des obstacles (architecturaux, de communication) dans des établissements médicaux, établissements d'enseignement et à partir de 2012 dans des offices (B),
- la création de coopératives sociales (adaptation de locaux, équipement des postes de travail -C),
- l'élimination des obstacles aux transports (achat ou l'adaptation de véhicules utilisés pour le transport des personnes handicapées - D),
- subvention à la contribution propre aux projets de l'activation et/ou l'intégration des personnes handicapées mis en œuvre dans le cadre des programmes opérationnels financés par des fonds de l'UE (E),
- la création d'ateliers d'ergothérapie (adaptation, modernisation de l'installation, achat d'équipement - F),
- l'attribution aux powiats des fonds supplémentaires pour les tâches statutaires concernant la réadaptation des personnes handicapées (G).

Dépenses, zł

	A	B	C	D	E	F	G	Total
2011	4.342.729,10	10.661.921,42	0,00	23.535.613,64	746.000,00	0,00	0,00	39.286.264,16
2012	8.634.571,41	17.280.766,18	0,00	19.156.346,21	1.200.000,00	106.272,51	7.762.193,80	54.140.150,11
2013	6.491.957,71	14.815.604,68	1.648.286,09	46.133.514,88	178.224,85	0,00	7.809.492,16	77.077.080,37
2014	6.010.976,56	14.864.914,65	53.560,99	24.318.113,03	2.119.196,66	456.690,25	10.184.715,65	58.008.167,79

Types d'assistance - nombre de projets

	Domaine A	Domaine B	Domaine C	Domaine D	Domaine E	Domaine F	Domaine G
--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

	Établissements de réhabilitation équipés	Établissements de santé, où les barrières ont été éliminés	Bureaux où les obstacles ont été éliminés	Centre d'éducation où les barrières ont été éliminées	Coopératives sociales créées et couvertes par le financement	Emplois créés pour les personnes handicapées	Minibus financés	Autobus financés	Véhicules adaptés (équipement)	Personnes handicapées bénéficiant de projets	Ateliers d'ergothérapie créés	Participants	Personnes handicapées bénéficiant de projets
2011	103	112	x	104	x	x	240	60	70	217	0	0	x
2012	137	139	x	129	x	x	166	68	27	148	1	30	197
2013	153	86	48	121	6	95	361	111	30	890	0	0	200
2014	174	87	21	142	1	5	207	53	8	1.776	2	55	359

« Gouvernement local actif » - éliminer ou réduire les obstacles limitant la participation à la vie sociale, professionnelle, et à l'éducation, domaines d'appui:

- l'élimination des obstacles aux transports: aide à l'achat et l'installation de l'instrumentation de la voiture, aide à obtenir un permis de conduire,
- l'élimination des obstacles à la participation dans la société de l'information: assistance à l'achat de matériels électroniques, logiciels, financement de la formation concernant l'utilisation du matériel et des logiciels,
- l'élimination des obstacles à la mobilité: assistance à l'achat d'un fauteuil roulant électrique, assistance à maintenir le fonctionnement du fauteuil roulant, aide à l'achat d'une prothèse de membre, qui utilise la technologie moderne, aide à maintenir le fonctionnement de la prothèse,
- l'assistance au maintien de l'activité économique en fournissant des soins pour les personnes dépendantes,
- l'assistance dans l'obtention du diplôme d'études supérieures,
- la formation du personnel des collectivités locales et des ONG dans le domaine de handicap.

	2012		2013		2014*	
	Bénéficiaires	Montant payé	Bénéficiaires	Montant payé	Bénéficiaires	Montant payé
aide à l'achat et l'installation de l'instrumentation de la voiture	389	1.534.314,70	564	2.097.447,07	513	2.041.372,62
aide à obtenir un permis de conduire B	224	0,00	557	739.459,02	482	622.816,39
assistance à l'achat de matériel électronique avec un logiciel	1.380	4.741.710,31				
assistance à l'achat des dispositifs de lecteur	727	2.822.542,00				
aide à l'achat des appareils braille	269	2.436.838,15	3.519	20.904.659,31	3.550	21.024.919,57
financement de formation en utilisation du matériel et des logiciels acquis dans le cadre du programme ou de dispositifs de lecteur ou braille	0	0,00	476	945.510,96	487	967.114,93
assistance à l'achat d'un fauteuil roulant électrique	1.990	20.111.482,36	1.294	15.487.594,25	1.587	19.707.889,53
assistance à maintenir le fonctionnement du fauteuil roulant	1.623	4.346.200,50	1.184	2.126.342,25	1.271	2.231.706,72

aide à l'achat d'une prothèse de membre	x	x	577	10.235.661,00	633	11.718.194,82
aide à maintenir le fonctionnement de la prothèse	x	x	18	78.013,81	13	65.837,09
assistance au maintien de l'activité économique en fournissant des soins pour les personnes dépendantes	682	424.751,78	1.196	1.519.447,46	1.399	1.762.118,43
assistance dans l'obtention du diplôme d'études supérieures	x	x	17.352	43.666.883,10	19.046	63.981.590,81
formation du personnel des collectivités locales et des ONG dans le domaine de handicap	x	x	x	x	x	x

*/ les données ne sont pas définitives

« Soutien des initiatives » - promouvoir les diverses mesures pour activer les handicapés

zł

	2011		2012		2013		2014	
	Bénéficiaires	Montant payé						
Module A – Porte ouverte - la remise des prix aux lauréats du concours national pour la meilleure thèse de maîtrise ou thèse de doctorat, dont le thème est le phénomène du handicap dans une dimension professionnelle, sociale ou sanitaire	10	68.156,40	10	79.844,82	10	92.956,68	9	97 258,84
Module B - Art des personnes handicapées - l'attribution des prix aux gagnants du concours d'art à l'échelle nationale pour: participants des ateliers d'ergothérapie, participants des maisons d'auto-assistance pour les personnes handicapées et habitants des foyers communautaires pour les personnes handicapées	12	172.043,33	12	258.823,87	12	241.673,77	12	280.482,72
Module C - Evénements internationaux - des subventions du PFRON pour les activités promotionnels, conférences et séminaires sur les questions de handicap, de nature transnationale, dans lesquels participe la République de Pologne	x	160.000,00	x	x	x	x	x	104.728,70
Module D – Olympiens - attributions des prix aux médaillées des Jeux paralympiques	x	x	42	671.819,75	x	x	x	x

« JUNIOR - un programme d'activation professionnelle des diplômés handicapés » permet aux jeunes personnes handicapées d'entrer à la vie professionnelle (stage, emploi): les subventions pour stagiaire de troisième cycle à la réadaptation professionnelle et les primes pour un conseiller et un employeur à l'égard d'un stage accompli par un diplômé.

	Stagiaires	Montant payé, zł
2011	499	2.865.512,79
2012	652	3.237.544,21
2013	671	3.825.631,44
2014	571	4.004.861,40

En 2011-2014, le PFRON complété 24 projets dans le cadre du PO KL 2007-2013 qui ont été cofinancés par le FSE. Les projets ont été dirigés vers les personnes souffrant de handicaps divers (y compris les personnes aveugles, souffrant de troubles mentaux, sourds, aveugles et sourds, handicapées physiquement, handicapées mentalement, avec l'autisme, avec certaines maladies conditionnées génétiquement, atteintes de la sclérose en plaques, avec handicaps rares et complexes) et à celles de leur environnement, et en plus vers:

- institutions et entités effectuent directement des tâches pour les personnes handicapées,
- employeurs,
- partenaires socio-économiques,
- personnes soutenant l'emploi des personnes handicapées.

Types de projets:

- expertises et recherches sur diagnostic des besoins, efficacité des formes de soutien et d'activation professionnelle et sociale des personnes souffrant de handicaps, liés à des activités de transposition,
- identification et promotion des meilleures pratiques pour aider les personnes handicapées, campagnes d'information destinées aux employeurs pour les encourager à employer des personnes handicapées,
- projets nationaux et suprarégionaux de l'activation professionnelle et intégration sociale, des personnes handicapées et leur environnement (éducation, apprentissage, stages de réadaptation, de formation, de conseil et de placement, précédée par identification des besoins et élaboration des plans d'action individuels).

	Valeur du projet, zł
« Soutien aux personnes handicapées dans l'accès libre à l'information et les services sur l'Internet »	1.999.584,68
« Soutien aux personnes atteintes de handicaps physiques sur le marché du travail II »	26.706.144,70
« Soutien aux personnes aveugles sur le marché du travail II »	8.838.366,00
« Soutien aux personnes sourdes-aveugles sur le marché du travail II »	10.026.057,00
« Soutien aux personnes présentant un retard mental modéré et sévère (y compris le syndrome de Down et/ou de handicaps multiples) et avec un retard mental profonde II »	9.998.727,38
« 4 pas – Soutien aux sourds sur le marché du travail II »	10.103.917,33
« Soutien aux personnes atteintes de troubles mentaux sur le marché du travail II »	6.100.905,92
« Soutien aux personnes atteintes d'autisme II »	6.000.000,00

Entre 03.01.2012 et 28.02.2014 le PFRON a réalisé le projet «Soutien aux personnes handicapées physiquement sur le marché du travail III », valeur: 29.976.846,00 zł. Son principal objectif était d'accroître l'activité économique et sociale de 3.010 personnes ayant un handicap physique en apportant un support global, de 1.050 personnes de leur entourage et de 120 personnes partenaires.

	Participants	% de réalisation
Personnes d'entourage de personnes handicapées physiquement qui ont participé au projet jusqu'à son fin	1.219	116,1
Personnes partenaires, qui ont participé au projet jusqu'à son fin	121	100,83
Personnes handicapées physiquement, qui ont participé au projet jusqu'à son fin	3.453	114,72
Personnes handicapées physiquement soutenues (soutien individualisé global)	3.453	114,72

Personnes physiquement handicapées qui ont pris des emplois	532	118,22
---	-----	--------

L'objectif principal du projet « Stages dans l'administration publique comme un soutien de l'activation sociale et professionnelle des personnes handicapées et la construction d'une image positive des personnes handicapées sur le marché du travail » a été d'augmenter les possibilités d'emploi pour 200 personnes handicapées en leur fournissant un soutien individualisé et global, et de promouvoir l'idée de l'emploi des personnes handicapées dans l'administration publique. Le projet était une réponse à un faible niveau de l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public, pénurie de savoir sur l'emploi des personnes handicapées dans l'administration publique et discriminations des personnes handicapées sur le marché du travail. Il a été mis en œuvre du 01.03.2013 au 31.05.2014, on a dépensé 4.879.798,14 zł.

	Participants	% de réalisation
Personnes handicapées qui ont rejoint le projet	225	112,5
Nombre de personnes qui ont participé au projet jusqu'à son fin	195	97,5
y compris les personnes handicapées	195	97,5
Personnes handicapées employées	56	140,0
Indice d'efficacité d'emploi	51	127,5

Le projet «Soutien sur le marché du travail aux personnes de 45 ans et plus, souffrant des handicaps rares et de certains handicaps multiples » a été réalisé du 01.03.2013 au 31.07.2014, valeur: 7.074.051,94 zł. L'objectif principal était d'aider 375 personnes handicapées de 45 ans et plus à sortir de la situation d'exclusion sociale en augmentant leurs qualifications et des compétences, les apprenant comment se débrouiller sur le marché du travail et en les mobilisant pour rechercher un emploi activement.

	Participants	% de réalisation
Personnes qui ont participé au projet jusqu'à son fin	729	116,64
Personnes handicapées, qui ont participé au projet jusqu'à son fin	476	126,93
Emploi pour 75 personnes handicapées	79	105,33
Indice d'efficacité d'emploi	79	105,33

Le projet «Soutien aux diplômés à entrer sur le marché du travail» (réalisation: 01.03.2013 - 31.07.2014, valeur: 7.308.737,42 zł) a eu pour but d'augmenter l'employabilité de 375 personnes handicapées diplômées d'écoles secondaires, d'établissements d'enseignement post-secondaire et supérieur, en les offrant une activation socio-professionnelle exhaustive, adaptée aux besoins et aux capacités individuelles, changement des attitudes de 250 personnes de l'environnement des personnes handicapées en ce qui concerne l'activité sociale et économique, entrée sur le marché du travail des personnes handicapées suite au changement des attitudes des employeurs.

	Participants	% de réalisation
Personnes handicapées, qui ont participé au projet jusqu'à son fin	452	120,53
Personnes de l'environnement d'une personne handicapé qui ont participé au projet jusqu'à son fin	265	106,0
Personnes handicapées employées	103	137,33

L'objectif principal du projet «Soutien des personnes aveugles sur le marché du travail III » était l'activation socioprofessionnelle de 2.000 personnes aveugles de tout le pays en leur fournissant un service personnalisé global de soutien à l'entrée et dans le fonctionnement du marché du travail. Réalisation: 01.09.2012 - 31.08.2014, valeur: 16.690.398,28 zł.

	Participants	% de réalisation
Soutien de 2.000 personnes aveugles	1.962	98,10
Personnes employées	271	90,33

L'objectif principal du projet «Soutien des personnes handicapées dans l'accès sans entraves à l'information et les services publiés sur l'Internet II » (réalisation: 01.09.2012 - 31.10.2014, valeur: 3.334.558,20 zł) était de soutenir les institutions publiques dans la mise en œuvre des

règles de l'accessibilité des sites Web pour les personnes souffrant de différents handicaps, conformément au droit en vigueur. Le soutien consistait à procéder à un audit de 300 sites Web des organismes de services publics, comme les PUP, centres d'assistance sociale et centres d'aide aux familles. Le projet visait à éliminer les obstacles à l'accès à 180 sites WEB des institutions d'utilité publique auditées, accroître le savoir sur l'accessibilité chez 400 employés des institutions participant au projet. 379 représentants des PUP, des centres d'assistance sociale et des centres d'aide aux familles ont bénéficié de cette forme d'assistance.

L'objectif principal du projet « Aide aux personnes atteintes de sclérose en plaques, y compris celles à handicaps multiples, sur le marché du travail » (réalisation: 01.12.2012 - 31.12.2014, valeur: 6.000.000,00 zł) était la préparation de 800 personnes atteintes de la sclérose en plaques, y compris les handicaps multiples pour entrer ou revenir sur le marché du travail et d'entreprendre ou de poursuivre leurs études grâce à des services personnalisés et globales et à une large échelle.

	Participants	% de réalisation
Personnes, qui ont participé au projet jusqu'à son fin	768	59,08
Personnes ayant la sclérose en plaques qui ont pris des emplois	79	98,75
Personnes atteintes de la sclérose en plaques, qui sont restées sur le marché du travail	58	116,00
Personnes proches, qui ont participé au projet jusqu'à son fin	452	90,40

L'objectif principal du projet «Appui aux personnes avec des maladies conditionnées génétiquement » (réalisation: 01.12.2012 - 31.12.2014, valeur: 5.567.796,00 zł) était une activation sociale et professionnelle de 409 personnes handicapées avec des maladies conditionnées génétiquement, en fournissant l'appui sous forme de conseil et formation et l'introduction de 50 personnes sur le marché du travail, l'accroissement la connaissance de leur environnement immédiat grâce à un soutien psycho-juridique et diffusion les connaissances sur l'emploi des personnes handicapées parmi les employeurs, à travers leur participation à des réunions d'information.

	Participants			% de réalisation
	Total	F	H	
Personnes, qui ont participé au projet jusqu'à son fin	812	520	292	100,37
y compris les personnes handicapées	506	294	212	123,72
Personnes handicapées, qui ont participé au projet jusqu'à son fin	409	235	174	100
Personnes handicapées employées	51	27	24	102
Employeurs qui ont augmenté leurs connaissances sur l'emploi des personnes handicapées avec des maladies génétiquement conditionnés et élimination des barrières à l'emploi des personnes handicapées	100	0	0	100
Personnes proches, qui ont participé au projet jusqu'à son fin	285	118	403	100,75

Pour 8 autres projets les données présentées montrent la situation au 31.12.2014:

L'objectif principal du projet «Orientations-cadres pour la conception des bâtiments, des installations et l'adaptation des postes de travail pour les personnes handicapées ayant des besoins spécifiques » (réalisation: 01.03.2013.- 28.02.2015, valeur: 5.846.597,10 zł) était de sensibiliser le milieu professionnel des personnes handicapées à travers le développement et la diffusion de directives-cadres sur la conception de bâtiments, d'espaces et l'adaptation des postes de travail aux besoins des personnes handicapées ayant des besoins spécifiques. Le projet comportait trois volets:

- analyse et recherche menée par des experts CIOP-PIB: diagnostic de besoins et formulation des recommandations pour la conception de bâtiments, d'espaces et l'adaptation des postes de travail aux besoins des personnes handicapées,
- campagne visant à sensibiliser les employeurs aux avantages de conception de l'environnement accessible aux personnes handicapées, la campagne a été réalisée par le PFRON,

- promotion - visant à sensibiliser les médecins de médecine du travail, services de contrôle, architectes, employeurs, représentants des organisations non-gouvernementales, administration locale dans le domaine de la conception de bâtiments, d'espaces et de l'adaptation des postes de travail aux besoins des personnes handicapées.

Les effets les plus importants du projet:

- 15 expertises sur l'évaluation ergonomique des bâtiments, des installations et des postes de travail en fonction des besoins des personnes découlant de leur handicap, réalisées en 2013-2014 dans le milieu de travail et sur les postes spécifiques. Ces expertises ont été le point de départ pour travailler sur de nouveaux produits,
- un ensemble d'outils pour le processus d'adaptation des postes de travail, y compris:
 - liste de contrôle pour l'évaluation ergonomique des postes de travail de personnes souffrant de différents handicaps,
 - outil d'assistance de conception en utilisant l'ordinateur, d'évaluation ergonomique et d'adaptation des postes de travail aux besoins des personnes handicapées sur la base de données anthropométriques,
 - 15 visualisations par l'ordinateur, présentant les principes de base de l'adaptation des postes de travail des personnes handicapées,
- 200 caractéristiques des métiers pour les conseillers, médecins du travail, etc., tenant en compte la perspective de la possibilité d'exercer la profession par des personnes souffrant de différents handicaps,
- un poste de travail réalisé en réalité virtuelle, permettant d'effectuer un cycle de travail simulé et d'ajuster les postes de travail aux besoins des personnes handicapées.

Le projet «Soutien aux personnes présentant un retard mental modéré, sévère (y compris le syndrome de Down et/ou de handicaps multiples) et profondes III » (réalisation: 01.08.2013 - 28.02.2015 valeur: 7.496.690,00 zł) visait à accroître la participation dans la vie socio-professionnels de 510 personnes ayant une déficience intellectuelle, y compris le syndrome de Down, handicaps multiples et incapacités profondes en leur assurant un soutien global dans le cadre de la mise en œuvre du projet.

	Participants	% de réalisation
Personnes, qui ont participé au projet jusqu'à son fin	906	105,35
y compris les personnes handicapées	488	95,69
Personnes handicapées employées	76	100,00

Le projet «Entraîneur de travail comme un moyen d'augmenter l'emploi des personnes handicapées » (réalisation: 31.12.2012 - 31.03.2015, valeur: 8.211.453,54 zł) visait à créer les conditions pour augmenter l'employabilité des personnes handicapées par le développement, essai et application des procédures uniformes pour recrutement, formation, suivi et gestion de travail d'entraîneur de travail dans cinq voïvodies, comme une forme efficace d'activation professionnelle et d'égalisation des chances pour l'emploi des personnes handicapées sur le marché ouvert du travail. Les lignes directrices pour la prestation de services par l'entraîneur de travail sont les résultats du projet:

- l'ensemble d'outils pour recruter des entraîneurs de travail
- l'ensemble d'outils pour former des entraîneurs de travail,
- l'ensemble d'outils pour suivre et gérer le travail des entraîneurs de travail (application en ligne - Système de surveillance électronique).

Le projet a contribué à faire prendre conscience de l'importance de l'emploi des personnes handicapées parmi les groupes cibles, d'augmentation la portée de la coopération et d'intégration des représentants des groupes cible afin de stimuler le marché du travail des personnes handicapées. L'effet final sera obtenu grâce à la standardisation des services de l'entraîneur de l'emploi.

Le projet «Stage dans l'administration publique comme un soutien de l'activation sociale et professionnelle des personnes handicapées et comme une construction d'une image positive des personnes handicapées sur le marché du travail II » (réalisation: 01.12.2013 - 30.04.2015, valeur: 4.985.955,00 zł) avait un objectif d'augmenter les chances de trouver un emploi par de 200 personnes handicapées en leur fournissant un soutien personnalisé et global et de promouvoir l'idée de l'emploi des personnes handicapées dans l'administration publique à travers le pays.

	Participants	% de réalisation
Personnes handicapées qui ont rejoint le projet	246	123,00
Personnes, qui ont participé au projet jusqu'à son fin	12	17,14
y compris les personnes handicapées	12	17,14
Personnes handicapées employées	34	85,00
Indice d'efficacité d'emploi	17	42,50

L'objectif du projet «Soutien aux personnes de plus de 45 ans avec un handicap rare et avec certains handicaps multiples sur le marché du travail II » (réalisation: 01.12.2013 - 30.06.2015, valeur: 7.499.130,99 zł) était d'aider 375 personnes handicapées de 45 ans et plus à la sortie de la situation de risque d'exclusion sociale en augmentant leurs qualifications et compétences, en leur apprenant comment fonctionner sur le marché du travail et en les mobilisant pour rechercher un emploi de façon active.

	Participants	% de réalisation
Personnes, qui ont participé au projet jusqu'à son fin	105	16,80
Personnes handicapées, qui ont participé au projet jusqu'à son fin	56	14,93
75 personnes handicapées employées	56	74,67
Indice d'efficacité d'emploi	52	69,33

Le projet «Soutien aux les diplômés à entrer sur le marché du travail II» (réalisation: 01.12.2013 - 30.06.2015, valeur: 7.363.745,00 zł) a eu pour but d'augmenter les chances de trouver l'emploi de 375 personnes handicapées diplômées d'écoles secondaires, d'établissements d'enseignement post-secondaire et supérieur, en leur assurant et aux 250 personnes de leur environnement, un soutien global durant la réalisation du projet.

	Participants	% de réalisation
Personnes handicapées, qui ont participé au projet jusqu'à son fin	78	20,80
Personnes proches, qui ont participé au projet jusqu'à son fin	219	87,60
Personnes handicapées employées	69	92,00

L'objectif principal du projet «Soutien à la communauté des personnes handicapées dans les zones rurales et les petites villes » (réalisation: 01.04.2013 - 30.06.2015 valeur: 27.454.399,14 zł) était d'aider 2.000 personnes handicapées des régions rurales et des petites villes à sortir de la situation de risque d'exclusion sociale en augmentant leurs qualifications et compétences, en leur apprenant comment fonctionner sur le marché du travail et en les mobilisant pour rechercher un emploi de façon active.

	Participants	% de réalisation
Personnes, qui ont participé au projet jusqu'à son fin	1.138	37,93
y compris les personnes handicapées	379	18,95
400 personnes handicapées employés	356	89,00
Indice d'efficacité d'emploi	302	75,55

Le projet «Soutien aux personnes physiquement handicapées sur le marché du travail IV » (réalisation: 01.03.2014 - 30.06.2015 valeur: 15.902.017 zł) a été conçu pour accroître l'activité économique et sociale de 1.600 personnes physiquement handicapées et de 560 personnes de leur entourage, en leur assurant un soutien global et personnalisé.

	Participants	% d'exécution
Personnes handicapées, qui ont participé au projet jusqu'à son fin	98	6,13%
Personnes handicapées employées	107	33,44%

En 2011 a paru la publication « L'orientation professionnelle et service d'emploi pour les personnes handicapées. Guide pour les offices du travail ». Elle montre les capacités professionnelles des personnes souffrant de différents handicaps, comment résoudre les problèmes éventuels liés à l'emploi des personnes handicapées et elle soulève des questions de conseil et de placement pour les personnes handicapées.

En 2011-2014, on a publié 14 numéros du trimestriel de PFRON « Handicap - questions, problèmes et solutions. » Le magazine est consacré à la réhabilitation et à l'activation des personnes handicapées, y compris l'activation professionnelle, il présente ces sujets allant de la théorique à la pratique. Les articles concernent:

- l'emploi des personnes handicapées,
- les aspects médicaux du handicap,
- la réhabilitation,
- les aspects socio-économiques du handicap,
- le système de soutien,
- les techniques et technologies.

En 2011 et 2012, les guides de bonnes pratiques tirées des projets suivants ont été publiés:

- « 4 étapes - Assistance pour les sourds sur le marché du travail II »,
- « Soutien aux personnes présentant un retard mental modéré et sévère (y compris le syndrome de Down et/ou de handicaps multiples) et avec un retard mental profonde II »
- « Soutien aux personnes sourdes-aveugles sur le marché du travail II »,
- « Soutien aux personnes aveugles sur le marché du travail II »,
- « Soutien aux personnes atteintes de handicaps physiques sur le marché du travail II ».

En 2011, dans le cadre du projet « Soutien aux personnes physiquement handicapées sur le marché du travail II » on a publié: « Appartement accessible », « But: obtenir et maintenir un emploi » et « Personnes handicapées - compétences interpersonnelles ». En 2013, on a publié des guides de bonnes pratiques:

- « Soutien aux personnes atteintes de troubles mentaux sur le marché du travail II »,
- « Soutien aux personnes atteintes d'autisme II »,
- « Soutien aux personnes aveugles sur le marché du travail III ».

Dans le cadre du projet « Soutien aux personnes handicapées dans l'accès libre à l'information et les services publiés sur l'Internet II » on a publié un manuel « La disponibilité des sites Web - Manuel sur les meilleures pratiques dans la conception de sites Web accessibles aux personnes souffrant de handicaps divers, » y compris la version de livre électronique et le format DAISY.

Dans le cadre du projet « Entraîneur de travail comme un moyen d'accroître l'emploi des personnes handicapées » en 2013 sont apparus les traductions en polonais de livres suivantes:

- « Promouvoir les possibilités de formation et d'emploi pour les personnes ayant une déficience intellectuelle - expérience internationale » de Trevor R. Parmenter,
- « Union européenne d'emploi assisté – ensemble de directives pratiques »
- « Union européenne d'emploi assisté – Fiche de renseignements et les normes de qualité »,
- « Recueil de bonnes pratiques. L'emploi assisté pour les personnes handicapées dans l'Union européenne et au sein de l'Association européenne de libre-échange/Espace économique européen. COWI en collaboration avec WRI et EUSE »,
- « Développement des talents. Gestion des carrières des personnes atteintes du syndrome de l'autisme et le syndrome d'Asperger » de Temple Grandin et Kate Duffy,
- « Acquisition et évaluation de la compétence sociale. Projet ATLAS » de Ben van Hamond & Ronald Haccou,
- « Prix de l'exclusion: les conséquences économiques de l'exclusion des personnes handicapées du marché du travail » de Sebastian Buckup,

- « L'analyse des avantages commerciaux découlant de l'égalité et de la diversité. Une revue de la littérature académique »,
- « Modèles européens de l'activation des personnes ayant une déficience intellectuelle »,
- « Stage et soutien individuel. Emploi assisté - approche factuelle » de Robert E. Drake, Gary R. Bond, Deborah R. Becker.

En 2014, on a publié des guides de bonnes pratiques dans le cadre des projets suivants:

- « Stage dans l'administration publique comme le soutien à l'activation sociale et professionnelle des personnes handicapées et comme la construction d'une image positive des personnes handicapées sur le marché du travail »,
- « Aide aux personnes atteintes de sclérose en plaques, y celles à handicap complexe, sur le marché du travail »,
- « Soutien aux personnes de 45 ans et plus, avec handicaps rares et certains handicaps multiples, sur le marché du travail »,
- « Soutien aux personnes avec des maladies génétiquement conditionnées ».

En outre, en 2014, à la suite du projet « Orientations-cadres pour la conception des bâtiments, des installations et de l'adaptation des postes de travail pour les personnes handicapées ayant des besoins spécifiques » on a publié:

- « Conception des objets, installations et l'adaptation des postes de travail pour les personnes handicapées ayant des besoins spécifiques – lignes directrices »,
- « Conception des objets, installations et l'adaptation des postes de travail pour les personnes handicapées ayant des besoins spécifiques – bonnes pratiques ».

Dans le cadre du projet « Soutien aux les personnes physiquement handicapées sur le marché du travail III » on a publié « Manuel des règles pour la préparation des plans d'action individuels pour les personnes handicapées physiquement ».

Campagnes pour l'emploi des personnes handicapées:

- en 2013, dans le cadre du projet « Soutien aux personnes de 45 ans et plus avec des handicaps rares et certains handicaps multiples, sur le marché du travail »: la campagne adressée aux employeurs en utilisant des porteurs backlight, dont le but était de promouvoir l'emploi des personnes handicapées,
- en 2013, dans le cadre du projet « Soutien aux personnes aveugles sur le marché du travail III »: une campagne d'affichage qui a visé le changement des attitudes sociales envers les personnes aveugles, et le soutien à leur emploi,
- en 2014, dans le cadre du projet « Soutien à la communauté des personnes handicapées dans les zones rurales et les petites villes »: campagne adressée à environ 100.000 employeurs dans les zones rurales et les petites villes, dont le but était de consolider une image positive des personnes handicapées comme des employés efficaces et d'augmenter l'emploi des personnes handicapées dans les zones rurales et les petites villes (spots à la télévision nationale et régionale, à la radio nationale et régionale, articles sponsorisés dans la presse nationale et régionale, campagne sur les médias sociaux),
- en 2014, dans le cadre du projet « Orientations-cadres pour la conception des bâtiments, des installations et de l'adaptation des emplois pour les personnes handicapées ayant des besoins spécifiques »: campagne d'information et de promotion conçue pour sensibiliser les employeurs à la nécessité et les avantages de conception des bâtiments, des espaces et de l'adaptation des postes de travail des personnes handicapées ayant des besoins spécifiques. La campagne a eu pour but d'avoir 20% de plus des employeurs conscients de besoins spécifiques des travailleurs handicapés, les enquêtes spéciales ont affiché une augmentation de sensibilisation jusqu'à 21,7%.

Les années 2012-2014, la question d'emploi des personnes handicapées dans l'administration publique a été présentée par le Chef de la Fonction Publique et le Département de la Fonction Publique de la Chancellerie du Premier Ministre au cours de salons de l'emploi, des conférences, des consultations pour les représentants des bureaux du gouvernement, ainsi qu'au cours des réunions de la commission de la Diète. Les projets les plus importants:

- 2012: conférence « Personnes handicapées comme candidats à des postes vacants dans la fonction publique »,
- 2012: ateliers pour les fonctionnaires de l'administration publique « Fonction publique comme l'employeur des personnes handicapées »,
- co-ménagement des formations organisées par le MPiPS (2014) « Gestion du handicap dans le lieu de travail » à la suite de laquelle plus de 700 employés de cellules « ressources humaines » des organes du gouvernement centraux et de voïvodie ont été formés,
- 2012-2014: consultations annuelles pour les représentants des offices du gouvernement « Sachez plus, agissez plus efficacement - journée portes ouvertes pour la fonction publique », au cours de lesquelles on a discuté à propos de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

En 2012, la Chancellerie du Premier Ministre a mené une inspection portant sur le respect des droits des personnes handicapées dans des ministères choisis. Il a été constaté qu'il y a eu une avancée substantielle quand il s'agit d'adaptation des bureaux aux besoins des personnes handicapées, dans les offres d'emplois les personnes handicapées sont encouragées à prendre un emploi dans la fonction publique, des institutions collaborent plus souvent avec les entités d'activation des personnes handicapées. À la fois, le contrôle a indiqué la nécessité d'intensifier la coopération entre l'administration, en particulier le Plénipotentiaire du Gouvernement pour les Personnes Handicapées et le Chef de la Fonction Publique, en matière d'activation professionnelle des personnes handicapées au sein de l'administration publique.

En 2013, la Chambre Suprême de Contrôle a mené un contrôle « Emploi des personnes handicapées dans les ministères choisis, organismes centraux et unités organisationnelles de l'État. » Les résultats de contrôle indiquent l'application correcte, dans les processus de recrutement, des exigences liées à l'emploi des personnes handicapées, et une avancée substantielle quand il s'agit d'adaptation des bureaux de l'administration centrale aux besoins des fonctionnaires handicapés.

Dans les années 2013-2014, l'Institut de la Fondation pour le développement régional, grâce aux moyens financiers de PFRON, a réalisé le projet « Stage dans l'administration publique comme le soutien à l'activation sociale et professionnelle des personnes handicapées et comme la construction d'une image positive des personnes handicapées sur le marché du travail ». L'objectif était d'organiser des stages pour les 200 diplômés handicapés, d'offrir une aide individualisée, de promouvoir l'emploi des personnes handicapées dans l'administration publique.

L'UZP favorise la considération des questions sociales dans les marchés publics, y compris l'emploi des personnes handicapées par des entrepreneurs candidats ou participant à l'exécution des marchés publics. Dans le cadre du Plan d'action national des achats publics durables pour 2010-2012 et le Plan d'action national des achats publics durables pour les années 2013-2016, l'UZP réalise la formation et l'éducation, dans le cadre desquelles il organise chaque année une conférence et au moins 2 formations sur les aspects sociaux des marchés publics (y compris l'emploi des personnes handicapées dans les marchés publics), chaque année 200 personnes environ sont formées.

Autres initiatives:

- publication du manuel « Aspects sociaux dans les marchés publics » - 2014,

- publication de l'étude « Marchés publics dans l'Union européenne après la modernisation - nouvelles directives européennes portant coordination des procédures de passation des marchés », dont l'un des chapitres - « Les aspects sociaux dans les marchés publics » - est consacrée à l'analyse de nouvelles solutions pro-sociales introduites par les directives récemment adoptées et concernant les marchés publics, et qui seront mises en œuvre par les États membres,
- maintien et mise à jour du portail « Marchés publics » sur le site Web de l'UZP,
- réalisation, à la fin du Plan national d'action pour 2010-2012, de l'enquête sur la prise de conscience des questions relatives à la passation des marchés sociaux par les autorités et sur le degré de considérations sociales dans les marchés publics.

En outre, l'UZP analyse le degré de considérations des aspects sociaux des marchés, sur la base d'échantillon de 4% des avis de marchés publiés dans le Bulletin des marchés publics et publiés dans le Journal officiel de l'Union européenne. Dans l'analyse des annonces sont pris en considération tous les aspects sociaux présents dans l'échantillon des avis de marché. La nature décentralisée du système de marchés publics rend impossible d'obtenir des informations plus complètes.

L'analyse effectuée en 2014 a montré que les commandes dites « sociales » étaient 3,1% de l'ensemble des commandes. Sur base de l'analyse supplémentaire d'utilisation par les entités adjudicatrices polonaises de contrats réservés (c.-à-d. la limitation de la possibilité d'appliquer pour le marché public que pour les entrepreneurs, chez lesquels plus de 50% des travailleurs sont handicapés) à l'égard des contrats d'une valeur inférieure aux seuils de l'UE, on a estimé que, en 2014, 183 de tels procédures ont été déclarés, ce qui représentait 0,13% des marchés publics publiés dans le Bulletin des marchés publics (125 avis d'un contrat pour les services, 34 avis d'un contrat pour la fourniture et 24 d'un contrat pour des travaux de construction. En 2013, les contrats réservés représentaient 0,21% de marchés publiés dans le Bulletin, et en 2012 - 0,14%.

3/ Chiffres, statistiques et toute autre information pertinente sur les personnes handicapées en âge de travailler, employées sur le marché ouvert et dans un environnement protégé (si nécessaire - estimations). Est-ce que les lois fondamentales du travail sont-elles applicables aux employés sur le marché protégé du travail - dans les unités dont l'activité est principalement axée sur la fabrication.

Personnes handicapées enregistrées aux offices du travail, fin de l'année

		2011	2012	2013	2014
Chômeurs handicapés	t	104.663	111.521	116.354	108.902
	f	52.164	54.386	56.085	51.904
	h	52.499	57.135	60.269	56.998
Personnes handicapées qui cherchent l'emploi et qui actuellement ne travaillent pas	t	19.575	19.733	19.321	17.392
	f	7.829	7.822	7.687	6.861
	h	11.746	11.911	11.634	10.531
% de chômeurs handicapés au nombre total de chômeurs	t	5,3	5,2	5,4	6,0
	f	4,9	4,9	5,1	5,5
	h	5,7	5,5	5,7	6,4

Activité économique des personnes handicapées de 16 ans et plus

		Au total	Actives professionnellement			Economiquement inactives	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage
			total	travailleurs	chômeurs				
		en mille						en %	
Au total									
Au total	IVème trimestre 2011	3.343	571	485	87	2.772	17,1	14,5	15,2
	IVème trimestre 2012	3.329	588	492	97	2.741	17,7	14,8	16,5
	IVème trimestre 2013	3.282	564	468	96	2.719	17,2	14,3	17,0
	IVème trimestre 2014	3.274	571	498	73	2.703	17,4	15,2	12,8
Hommes									
En âge de travailler	IVème trimestre 2011	1.981	521	437	84	1.460	26,3	22,1	16,1
	IVème trimestre 2012	1.930	541	448	93	1.389	28,0	23,2	17,2
	IVème trimestre 2013	1.927	515	422	93	1.412	26,7	21,9	18,1
	IVème trimestre 2014	1.919	526	454	73	1.393	27,4	23,7	13,9
Femmes									
Au total	IVème trimestre 2011	1.658	332	287	45	1.326	20,0	17,3	13,6
	IVème trimestre 2012	1.643	338	285	53	1.305	20,6	17,3	15,7
	IVème trimestre 2013	1.649	322	269	53	1.326	19,5	16,3	16,5
	IVème trimestre 2014	1.655	320	281	39	1.335	19,3	17,0	12,2
En âge de travailler	IVème trimestre 2011	1.200	308	264	44	892	25,7	22,0	14,3
	IVème trimestre 2012	1.165	318	266	52	847	27,3	22,8	16,4
	IVème trimestre 2013	1.182	302	250	53	880	25,5	21,2	17,5
	IVème trimestre 2014	1.165	300	261	39	865	25,8	22,4	13,0

Travailleurs handicapés à titre desquelles on a sollicité au PFRON la subvention mensuelle au moins une fois

	Ateliers protégés		Marché ouverte		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
2011	250.986	70	106.657	30	357.643
2012	217.301	66	112.537	34	329.838
2013	210.630	65	115.725	35	326.355
2014	195.147	59	136.085	41	331.232

Financement des salaires des travailleurs handicapés

2011	2012	2013	2014
2.751.871.782,94	2.967.110.105,36	3.225.080.112,86	2.956.243.571,82

Fonds du PFRON dépensés par les gouvernements de voïvodies, zł

	Au total	missions dans le domaine de la réadaptation professionnelle	missions dans le domaine de la réinsertion sociale	coûts du service de missions exécutées
2011	129.211.681,00	56.548.546,00	72.663.135,00	3.226.880,00
2012	89.540.479,00	49.233.130,00	40.307.349,00	2.237.513,00
2013	128.273.641,00	58.474.843,00	69.798.798,00	3.204.193,00
2014	144.572.638,00	73.390.886,00	71.181.752,00	3.614.193,00

Fonds du PFRON dépensés par les gouvernements de powiats, zł

	Au total	missions dans le domaine de la réadaptation professionnelle	missions dans le domaine de la réinsertion sociale	coûts du service de missions exécutées
2011	616.889.208,00	59.301.850,00	557.587.358,00	15.454.000,00
2012	864.767.391,00	115.482.250,00	749.285.141,00	21.363.807,00
2013	649.367.826,00	64.655.852,00	584.711.974,00	16.165.221,00
2014	710.716.148,00	71.606.811,00	639.109.337,00	17.721.958,00

Réadaptation professionnelle des personnes handicapées, soutenue par le PFRON

	2011	2012	2013	2014
Subventions aux salaires des travailleurs handicapés, en mille zł	2.751.871,8	2.967.110,1	3.225.080,1	2.956.243,6
Remboursement des frais d'équipement des postes de travail				
- dépenses, en mille zł	23.187,3	60.992,3	30.372,0	35.823,5
- nombre de personnes employées à ces postes	845	1.783	909	1.060
Remboursement des coûts d'adaptation des postes nouveaux ou existants				
- en mille zł	31,5	0	0	0
- nombre de personnes	1	0	0	0
Remboursement des frais de recrutement du personnel d'aide aux travailleurs handicapés au travail				
- dépenses, en mille zł	297,5	423,7	359,8	381,6
- nombre de personnes	319	223	130	161
Remboursement des frais des services du marché du travail pour les personnes handicapées qui cherchent un emploi et qui ne travaillent pas				
- dépenses, en mille zł	9.115,6	12.764,4	10.515,2	10.953,5
- nombre de personnes	2.683	3.140	2.414	2.518
Financement de la formation organisée par le chef de PUP				
- dépenses, en mille zł	1.810,2	2.469,0	1.410,3	1.168,1
- nombre de personnes	997	1.253	856	672
Remboursement des frais de formations organisées par les employeurs				
- dépenses, en mille zł	17,4	33,6	28,6	18,2
- nombre de personnes formées	9	10	17	15
Moyens pour démarrer une activité économique ou agricole ou pour apporter un apport en numéraire à la coopérative sociale				
- dépenses, en mille zł	24.742,7	38.539,4	21.757,0	23.173,0
- nombre de personnes	973	1.222	713	711
Bonification d'intérêts sur les prêts bancaires contractés par les personnes handicapées pour les activités économiques ou agricoles				
- dépenses, en mille zł	99,5	259,7	212,9	88,9
- nombre d'ateliers protégés	33	38	31	25
Bonification d'intérêts sur les prêts bancaires contractés par les ateliers				

protégés				
- dépenses, en mille zł	962,8	2.520,8	3.179,4	2.319,9
- nombre d'ateliers protégés	142	119	122	109
Remboursement des coûts additionnels de construction ou de reconstruction des locaux de l'établissement, de transport et administratifs à l'employeur en charge d'un atelier protégé				
- dépenses, en mille zł	1.802,2	7.401,6	6.751,1	5.947,4
- nombre d'employeurs	257	156	167	151

ARTICLE 18 - DROIT A L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE LUCRATIVE SUR LE TERRITOIRE DES AUTRES PARTIES

ARTICLE 18, ALINEA 4

1/ Cadre juridique général. Nature, raisons et l'étendue de toute réforme.

La loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail ne met pas de restrictions aux citoyens polonais en ce qui concerne l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties (article 84 de la loi renvoie à cet égard à la législation en vigueur au pays d'emploi et aux accords internationaux). La loi ne prévoit pas de restrictions à la liberté de circulation.

2/ Mesures (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets) prises pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Les mesures ne sont pas prises (ne sont pas nécessaires).