



COUNCIL CONSEIL
OF EUROPE DE L'EUROPE

Committee of Ministers
Comité des Ministres

Strasbourg, 23 mars 2010

T-SG(2010)6

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

COMITE GOUVERNEMENTAL

RAPPORT RELATIF AUX CONCLUSIONS 2008 DE LA CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE (révisée)

(Albanie, Andorre, Arménie, Azerbaïdjan, Belgique, Bulgarie, Chypre, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Irlande¹, Italie, Lituanie, Malte, Moldova, Pays-Bas (Royaume en Europe), Norvège, Portugal, Roumanie, Slovénie et Suède)

*Rapport détaillé du Comité gouvernemental
établi en application de l'article 27, paragraphe 3, de la Charte sociale européenne²*

¹ L'Irlande n'ayant pas soumis de rapport, il n'y a aucune conclusion concernant cet Etat.

² Le rapport détaillé et le rapport abrégé sont disponibles sur www.coe.int/socialcharter.

TABLE DES MATIERES

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Examen des situations nationales à la lumière des Conclusions 2008 du Comité européen des Droits sociaux	4
<i>Annexe I</i>	
Tableau des signatures et ratifications	77
<i>Annexe II</i>	
Liste des Conclusions de non-conformité	78
<i>Annexe III</i>	
Liste des Conclusions ajournées - pour manque d'information pour la deuxième fois - en raison de questions nouvelles ou complémentaires (premiers rapports et autres).....	81
<i>Annexe IV</i>	
Avertissement(s) et recommandation(s)	83

I. Introduction

1. Le présent rapport émane du Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne, composé de délégués de chacun des quarante deux Etats liés par la Charte sociale européenne (Charte de 1961 et Charte révisée)¹. Des représentants d'organisations internationales d'employeurs et de syndicats (à l'heure actuelle la Confédération européenne des syndicats (CES) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE)) participent, à titre consultatif, aux travaux du Comité. La Confédération des entreprises européennes (BUSINESSEUROPE) est également invitée mais n'y a pas participé.

2. Le contrôle de l'application de la Charte sociale européenne repose sur l'analyse des rapports nationaux que les Etats Parties présentent à intervalles réguliers. Conformément à l'article 23 de la Charte, chaque Partie « adressera copies des rapports [...] à celles de ses organisations nationales qui sont affiliées aux organisations internationales d'employeurs et de travailleurs ». Les rapports sont publiés sur www.coe.int/socialcharter.

3. Cette analyse incombe, en premier lieu, au Comité européen des Droits sociaux (article 25 de la Charte) dont les décisions sont rassemblées dans un volume intitulé « Conclusions ». Sur la base de ces conclusions, le Comité gouvernemental (article 27 de la Charte) établit un rapport au Comité des Ministres qui « peut adresser toutes recommandations nécessaires à chacune des Parties contractantes » (article 29 de la Charte).

4. Conformément à l'article 21 de la Charte, les rapports nationaux à soumettre en application de la Charte sociale européenne (révisée) concernaient l'Albanie, Andorre, l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la Finlande, la France, la Géorgie, l'Irlande, l'Italie, la Lituanie, Malte, Moldova, les Pays-Bas (Royaume en Europe), la Norvège, le Portugal, la Roumanie, la Slovénie et la Suède. Les rapports devaient être présentés au plus tard le 31 octobre 2007 ; ils sont parvenus entre octobre 2007 et octobre 2008 ; l'Irlande n'a pas soumis de rapport. Le Comité gouvernemental rappelle qu'il attache une grande importance au respect du délai par les Etats Parties.

5. Les Conclusions 2008 du Comité européen des Droits sociaux ont été adoptées en octobre et décembre 2008 (Albanie, Andorre, Arménie, Azerbaïdjan, Belgique, Bulgarie, Chypre, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Italie, Lituanie, Malte, Moldova, Pays-Bas (Royaume en Europe), Norvège, Portugal, Roumanie, Slovénie et Suède). Du fait de la non-soumission de rapport, il n'y a pas de Conclusions concernant l'Irlande.

6. Le Comité gouvernemental a tenu deux réunions (25-28 mai 2009 et 5-8 octobre 2009), sous la présidence de M. Gyorgy KONCZEI (Hongrie) pour la réunion de mai et de Mme Alexandra PIMENTA (Portugal), Première Vice-Présidente, pour la réunion d'octobre.

7. A la suite d'une décision prise par les Délégués des Ministres en octobre 1992, des observateurs provenant d'Etats membres d'Europe centrale et orientale ayant signé la

¹ Liste des Etats parties au 1 décembre 2009 : Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Moldova, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Serbie, République slovaque, Slovénie, Espagne, Suède, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », Turquie, Ukraine et Royaume-Uni.

Charte sociale européenne ou la Charte sociale européenne (révisée) (Monténégro, Fédération de Russie, Serbie) ont également été invités à assister aux réunions du Comité gouvernemental dans le but de préparer la ratification de cet instrument. Depuis une décision des Délégués des Ministres de décembre 1998, les autres Etats signataires ont également été invités à assister aux réunions du Comité (Liechtenstein, Monaco, Saint-Marin et Suisse).

8. Le Comité gouvernemental relève avec satisfaction que, depuis le précédent cycle de contrôle, les signatures et ratifications suivantes sont intervenues :

- le 20 avril 2009, la Hongrie a ratifié la Charte sociale européenne (révisée) ;
- le 23 avril 2009, la République slovaque a ratifié la Charte sociale européenne (révisée) ;
- le 27 mai 2009, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », a signé la Charte sociale européenne (révisée) ;
- le 10 juin 2009, la Turquie a ratifié le Protocole portant amendement à la Charte sociale européenne ;
- le 14 septembre 2009, la Serbie a ratifié la Charte sociale européenne (révisée) ;
- le 16 octobre 2009, la Fédération de Russie a ratifié la Charte sociale européenne (révisée) ;
- le 6 novembre 2009, la Croatie a signé la Charte sociale européenne (révisée).

9. L'état des signatures et ratifications au 1er décembre 2009 figure à l'Annexe I du présent rapport.

II. Examen des situations nationales à la lumière des Conclusions 2008 du Comité européen des Droits sociaux

10. Destiné au Comité des Ministres, le présent rapport abrégé ne contient que les résumés des discussions relatives aux situations nationales dans l'éventualité que le Comité gouvernemental propose au Comité des Ministres d'adopter une recommandation ou de renouveler une recommandation. Il n'y avait pas de tels propositions pendant ce cycle de supervision. Le rapport détaillé est disponible sur www.coe.int/socialcharter.

11. Par ailleurs, le Comité gouvernemental poursuit l'amélioration de ses méthodes de travail par l'application du nouveau Règlement intérieur, adopté lors de sa 117e réunion (16 mai 2008). En appliquant ces mesures, le Comité gouvernemental examine les Conclusions de non-conformité de la manière suivante :

Conclusions de non-conformité pour la première fois : Les Etats concernés sont invités à fournir les informations prises ou prévues pour mettre la situation en conformité avec la Charte. Ces informations figurent in extenso dans les rapports de réunion du Comité Gouvernemental (voir la liste de ces Conclusions à l'Annexe II du présent rapport) ;

Conclusions renouvelées de non-conformité : Ces situations font l'objet d'un débat au sein du Comité gouvernemental en vue de prendre une décision sur le suivi (voir la liste de ces Conclusions à l'Annexe II du présent rapport) ;

Le Comité gouvernemental prend également note des Conclusions ajournées pour manque d'information pour la deuxième fois, ainsi que des Conclusions ajournées en raison de questions nouvelles ou complémentaires posées par le Comité européen des

Droits sociaux, et invite les Etats concernés à fournir les informations pertinentes dans leurs prochains rapports (voir la liste de ces Conclusions à l'Annexe III du présent rapport).

12. Le Comité gouvernemental a examiné les cas de non-conformité à la Charte sociale européenne figurant à l'Annexe II du présent rapport, il a recouru à la procédure de vote pour 3 d'entre eux et adopté 1 avertissement (voir Annexe IV). Voir le rapport détaillé sur www.coe.int/socialcharter pour plus d'informations sur ces cas de non-conformité.

13. Au cours de cet examen, le Comité gouvernemental a noté les évolutions positives importantes ayant eu lieu dans plusieurs Etats Parties. Il a également demandé aux gouvernements de prendre en considération toutes les recommandations précédentes adoptées par le Comité des Ministres.

14. Le Comité gouvernemental invite instamment les gouvernements à poursuivre leurs efforts en vue d'assurer le respect de la Charte sociale européenne (révisée).

15. Le Comité gouvernemental propose au Comité des Ministres d'adopter la résolution suivante :

Résolution sur l'application de la Charte sociale européenne (révisée) pendant la période 2005-2006 (Conclusions 2008, dispositions relatives à l'emploi, à la formation et à l'égalité des chances)

*(adoptée par le Comité des Ministres le ...
lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)*

Le Comité des Ministres¹,

Se référant à la Charte sociale européenne (révisée) et notamment aux dispositions de sa partie IV ;

Vu l'article 29 de la Charte ;

Considérant les rapports relatifs à la Charte sociale européenne (révisée) présentés par les gouvernements de l'Albanie, Andorre, l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la Finlande, la France, la Géorgie, l'Italie, la Lituanie, Malte, Moldova, les Pays-Bas (Royaume en Europe), la Norvège, le Portugal, la Roumanie, la Slovénie et la Suède (période de référence 2005-2006) ; à l'exception de l'Irlande qui n'a pas soumis de rapport ;

Considérant les Conclusions 2008 du Comité européen des Droits sociaux créé en vertu de l'article 25 de la Charte ;

¹ Lors de la 492e réunion des Délégués des Ministres en avril 1993, les Délégués ont convenu «à l'unanimité de l'introduction de la règle selon laquelle ne votent au Comité des Ministres, lorsque ce dernier agit en tant qu'organe de contrôle de l'application de la Charte, que les Représentants des Etats l'ayant ratifiée». Les Etats ayant ratifié la Charte sociale européenne ou la Charte sociale européenne (révisée) sont : l'Albanie, Andorre, l'Arménie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, la Croatie, Chypre, la République tchèque, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la France, la Géorgie, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, Moldova, les Pays-Bas, la Norvège, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, la Fédération de Russie, la Serbie, la République slovaque, la Slovénie, l'Espagne, la Suède, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », la Turquie, l'Ukraine et le Royaume-Uni.

Sur proposition du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte,

Recommande aux gouvernements de tenir compte, de manière appropriée, de l'ensemble des observations faites dans les Conclusions 2008 du Comité européen des Droits sociaux et dans le rapport du Comité gouvernemental.

CONSIDERATION ARTICLE PAR ARTICLE¹

Article 1§1 – Politique de plein emploi

CSR² 1§1 ROUMANIE

« Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte révisée au motif que les mesures prises pour remédier de façon significative au problème du chômage de longue durée et au chômage des jeunes sont insuffisantes. »

16. La représentante de la Roumanie souligne les efforts entrepris par le Gouvernement en ce qui concerne l'activation des chômeurs appartenant aux catégories les plus vulnérables, en particulier dans le cadre du Programme national pour l'emploi. Certaines mesures visent en particulier à inciter les employeurs à embaucher des jeunes diplômés ou des personnes handicapées. D'autres mesures ont pour objectif la réinsertion de chômeurs de longue durée sur le marché du travail, telles que la création d'emplois temporaires, ou la participation accrue à des séances de formation.

17. Un total de 506 804 personnes ont ainsi obtenu un emploi en 2007 dans le cadre du Programme national pour l'emploi, soit une proportion de 58,7% parmi l'ensemble du nombre total de bénéficiaires de mesures actives (862 225 personnes). Parmi ces 506 804 personnes, un total de 27 127 chômeurs de longue durée ont obtenu un emploi, soit une proportion d'environ 5,4%.

18. La représentante de la Roumanie évoque également certaines initiatives spécifiques, telles que l'opération « caravane pour l'emploi », lancée en 2005 par l'Agence nationale pour l'emploi. Cette opération a essentiellement pour but de mieux informer et orienter les populations vivant dans des zones rurales et les populations roms sur les mesures actives qui peuvent leur être offertes. En 2008, un total de 31 234 roms ont ainsi participé à cette opération. 2 259 d'entre eux ont par la suite obtenu un emploi, soit une proportion de 7,2% (environ 4% en 2007). En ce qui concerne les populations vivant dans des zones rurales, un total de 8 458 personnes ont obtenu un emploi en 2008 après avoir participé à l'opération, soit une proportion d'environ 15% parmi l'ensemble du nombre total de participants (environ 33% en 2007).

19. Le Comité gouvernemental prend note des évolutions intervenues en Roumanie. Il invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

¹ Etat suivant l'ordre alphabétique anglais.

² CSR : Charte sociale européenne (révisée).

Article 1§2 – Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)

CSR 1§2 CHYPRE

« Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte révisée aux motifs que :

- les ressortissants des Etats parties résidant régulièrement à Chypre ne peuvent travailler qu'à la condition qu'aucun citoyen chypriote ne puisse être embauché pour le même poste, ce qui constitue une discrimination directe fondée sur la nationalité ;
- la durée du service de remplacement constitue une restriction disproportionnée au droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris. »

Premier motif de non-conformité

20. Le représentant de Chypre précise que depuis l'entrée de son pays dans l'Union européenne, tous les ressortissants communautaires peuvent y travailler dans les mêmes conditions que les nationaux. Les ressortissants de pays tiers doivent obtenir un permis de travail pour un emploi donné auprès d'un employeur déterminé avant leur arrivée à Chypre. Ces travailleurs ont un statut temporaire et la durée de leur séjour est généralement limitée à celle de leur contrat de travail, qui est habituellement de 2 ans renouvelable pour quatre ans. Hormis ce groupe de travailleurs temporaires, tous les autres ressortissants de pays tiers qui résident légalement sur le territoire national sont en droit de prendre un emploi. Les restrictions et conditions d'accès ne s'appliquent qu'aux travailleurs temporaires originaires de pays tiers dont l'entrée et le séjour à Chypre sont étroitement liés à un emploi spécifique.

Deuxième motif de non-conformité,

21. Le représentant de Chypre explique que la législation encadrant le service de remplacement effectué par les objecteurs de conscience a été modifiée en 2007 et que la durée dudit service a été abaissée. Actuellement, la durée du service militaire est de 24 mois ; celle du service de remplacement a été ramenée de 42 à 34 mois, et celle du service militaire spécial de 34 à 30 mois.

22. Le Comité gouvernemental prend note de ces informations et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 1§2 ESTONIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte révisée au motif que la durée du service de remplacement au service militaire est excessive et porte atteinte au droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris. »

23. La représentante de l'Estonie fait savoir que toutes les conclusions du CEDS sont examinées chaque année par l'ensemble des ministères concernés ; elles sont également communiquées aux commissions parlementaires compétentes, ainsi qu'au Bureau du Premier Ministre.

24. Une révision complète du code militaire interviendra entre 2007 et 2010 et la durée du service de remplacement sera réexaminée à cette occasion.

25. La représentante de l'Estonie précise par ailleurs que le service militaire normal peut durer huit ou onze mois, plus de 50% des conscrits étant appelés pour une période de

onze mois. Rares sont ceux qui accomplissent un service de remplacement en Estonie : ils sont trois à l'avoir achevé fin 2007, et onze à être actuellement engagés.

26. Sur proposition des représentants de la Lituanie, de la République tchèque et du Portugal, le Comité gouvernemental invite instamment le Gouvernement de l'Estonie à prendre toutes les mesures nécessaires pour rendre situation conforme à la Charte. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 1§2 FINLANDE

« Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte révisée aux motifs que :

- l'indemnisation due à la suite du préjudice matériel subi en cas de licenciement discriminatoire est plafonnée ;
- la durée du service civil en remplacement du service militaire constitue une restriction disproportionnée au droit des travailleurs de gagner leur vie par un travail librement entrepris. »

Premier motif de non-conformité

27. La représentante de la Finlande informe le Comité qu'en cas de licenciement illégal et discriminatoire, la loi relative aux contrats de travail prévoit une indemnisation comprise entre trois et vingt-quatre mois de salaire. S'il s'agit d'un délégué syndical, l'indemnité s'élève à trente mois de salaire. La victime peut en outre demander réparation en vertu d'une autre loi - loi antidiscrimination, loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, loi relative à la responsabilité civile -, à condition de remplir les conditions propres au texte invoqué.

28. Aux termes de la loi antidiscrimination, la victime d'un acte de discrimination a droit, en réparation du préjudice subi, à une indemnisation pouvant aller jusqu'à 15 000€. Cependant, ce montant peut être dépassé dans certains cas particuliers, précisés dans le document de travail.

29. La loi rectificative relative à l'égalité entre les femmes et les hommes prévoit une indemnisation illimitée en cas de discrimination fondée sur le sexe, sauf si la discrimination est intervenue lors du recrutement - son montant ne pouvant alors excéder 3 000€.

30. Au regard de la loi relative à la responsabilité civile, la victime peut être indemnisée pour le préjudice matériel subi en cas de négligence ou de faute de l'employeur ; elle peut également obtenir un *precio doloris* si l'employeur a commis un délit. Il arrive aussi que le licenciement illégal puisse être considéré comme une discrimination dans l'emploi, laquelle est réprimée par le code pénal.

31. Selon la représentante de la Finlande, la législation finlandaise évoquée ci-dessus ne prévoit pas de plafond d'indemnisation. Elle se borne à fixer le délai pendant lequel un employeur peut être tenu responsable du préjudice causé par un acte injustifié. Elle offre ainsi aux victimes plusieurs possibilités pour demander réparation, qui ne s'excluent pas mutuellement : l'employeur peut être tenu de verser au salarié une somme équivalant à 24 mois de rémunération, à laquelle peut venir s'ajouter une indemnisation d'un montant maximal de 15 000€ (ou plus dans certains cas particuliers) au titre de la loi antidiscrimination, d'un montant illimité dans le cadre de la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes ou d'un montant correspondant au préjudice matériel et au *precio doloris* au regard de la loi relative à la responsabilité civile.

32. Par ailleurs, la loi antidiscrimination est en cours de révision et il se peut que le plafond de 15 000€ soit supprimé.

Deuxième motif de non-conformité

33. La représentante de la Finlande explique que la nouvelle modification de la loi relative au service militaire non armé a réduit la durée du service de remplacement à 362 jours, soit 33 jours de moins qu'auparavant, de sorte qu'il correspond à présent au service militaire le plus long.

34. Le Comité gouvernemental prend note des informations fournies et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 1§2 FRANCE

« Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte révisée au motif que les guides-interprètes et conférenciers nationaux diplômés d'Etat sont victimes d'une discrimination quant à la liberté d'effectuer des visites commentées dans plusieurs hauts lieux touristiques. »

35. En ce qui concerne le premier motif allégué de discrimination (voir Réclamation collective Syndicat national des Professions du tourisme c. France (n°6/1999) - Décision sur le bien-fondé du CEDS du 10 octobre 2000), la représentante de la France explique que la différence de traitement entre les guides conférenciers agréés, les guides interprètes et les conférenciers nationaux diplômés d'Etat est justifiée par leurs différences de qualifications.

36. En ce qui concerne le deuxième motif allégué de discrimination (ibidem), la représentante de la France informe le Comité que, dans les faits, il n'y a aucune discrimination tarifaire selon que les groupes soient guidés par tel ou tel guide ou conférencier. Tous les guides appliquent des conditions tarifaires identiques.

37. Enfin, pour le troisième motif allégué de discrimination (ibidem), la représentante de la France indique que la différence de traitement entre les guides conférenciers agréés et les guides interprètes quant à l'accès à certains lieux de visite ne concerne que certaines parties de certains monuments, et tient à des raisons de sécurité.

38. Le représentant de la CES considère que seul le troisième motif de discrimination pose aujourd'hui problème.

39. Plusieurs représentants (République tchèque, Lituanie, Roumanie) font observer que certaines de ces informations sont nouvelles et devraient être examinées par le CEDS.

40. Le Comité gouvernemental invite instamment le Gouvernement à communiquer toutes les informations utiles dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 1§2 ITALIE

Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte révisée aux motifs que :

- l'accès des ressortissants étrangers aux emplois de la fonction publique est trop limité et constitue une discrimination fondée sur la nationalité ;

- le code de la navigation prévoit des sanctions pénales comportant l'obligation de travailler à l'encontre des marins et du personnel de l'aviation civile qui abandonnent leur poste ou refusent d'obéir aux ordres, même dans des cas où la sécurité du navire ou de l'aéronef ne sont pas en danger, ce qui constitue une mesure excessive de contrainte au travail. »

Premier motif de non-conformité pour la première fois)

41. La représentante de l'Italie a fourni les informations suivantes:

« Il faut souligner qu'en Italie, les candidats à un poste dans la fonction publique sont tenus de passer un examen public conformément à la législation interne. A cet égard, il ya lieu d'établir une distinction entre ressortissants et non-ressortissants de l'Union européenne. La réglementation en vigueur (voir article 38 du décret-loi n° 165/2001 et décret présidentiel n° 487 du 9 mai 1994) confère aux ressortissants de l'Union européenne le droit d'accéder aux emplois de la fonction publique, cet accès étant toutefois limité aux postes qui n'impliquent pas de participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique ou à la protection des intérêts généraux de l'Etat.

Il n'est pas possible d'accéder à des postes de la fonction publique impliquant une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique ou à la protection des intérêts généraux de l'Etat sans qu'il soit tenu compte de la nationalité.

Comme indiqué dans le dernier rapport, la loi n° 174/1994 (voir article 1) dresse la liste des postes concernés. Par ailleurs, selon le Traité instituant la communauté européenne, le principe de la liberté de circulation des ressortissants communautaires ne s'applique pas à l'emploi dans la fonction publique. Cela étant, dans un arrêt du 17 décembre 1980 (affaire 149/79), la Cour européenne a précisé que cette exclusion n'était pas totale, mais limitée à un ensemble de postes ayant un rapport avec l'exercice de pouvoirs conférés par le droit public et la protection des intérêts généraux.

Aussi cette exclusion ne s'applique-t-elle qu'aux postes supposant, de la part de leurs titulaires, l'existence d'un rapport particulier de solidarité à l'égard de l'État, ainsi que la réciprocité des droits et devoirs qui sont le fondement du lien de nationalité. A cet égard, le Comité considère que le droit italien impose des restrictions excessives à l'accès des ressortissants étrangers aux emplois de la fonction publique. Le Gouvernement italien estime, au contraire, que les emplois de la fonction publique réservés aux ressortissants nationaux en vertu de la loi n° 174/1994 sont strictement liés à la sécurité nationale ou à l'exercice de l'autorité publique pour la protection de l'ordre public et que la situation à cet égard est donc conforme à la Charte révisée.

Pour ce qui concerne les non-ressortissants de l'Union européenne, la législation italienne prescrit l'exclusion générale des emplois de la fonction publique. Cependant, compte tenu de la présence croissante en Italie de migrants, il faut examiner la question de l'accès des immigrés en situation régulière aux emplois de la fonction publique. En effet, il faut souligner d'une part que le cadre juridique, notamment l'article 2 du décret-loi n° 286/1998 – loi de consolidation de l'immigration – consacre le principe de l'égalité de traitement entre les ressortissants nationaux et étrangers. Il en va de même du décret-loi n° 215/2003, mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Aux termes de l'article 3 de la loi n° 215, une différence de traitement fondée sur un caractéristique liée à la race ou à l'origine ethnique ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'activités professionnelles données ou du contexte dans lequel elles s'exercent, l'objectif est légitime et l'exigence, proportionnée. D'autre part, ces dernières années, plusieurs jugements ont été rendus en faveur de non-ressortissants de l'Union européenne qui souhaitaient accéder à des emplois de la fonction publique. De fait, selon certains articles de jurisprudence, le principe de l'exclusion des ressortissants étrangers des emplois de la fonction publique constitue une discrimination, en particulier à la lumière de l'article 2 de la loi de consolidation de l'immigration. Cette interprétation place donc les ressortissants et les non-ressortissants de l'Union européenne sur un pied d'égalité.

De nombreuses décisions de justice ont ainsi donné gain de cause à des ressortissants étrangers. Une décision spécifique, rendue dans une affaire impliquant un médecin albanais, témoigne d'ailleurs d'une évolution tangible dans cette direction..... En 2005, ce dernier a intenté une action en justice contre un hôpital de Careggi (Florence), qui avait décidé de l'exclure d'un concours visant à pourvoir un poste de cadre administratif. Le juge de première instance, tout comme le juge d'appel se sont alors prononcés l'un et l'autre en faveur du médecin. Cet exemple peut être considéré comme une avancée importante dans l'accès des ressortissants étrangers à des postes de cadres dans la fonction publique. »

42. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

Deuxième motif de non-conformité pour la première fois)

43. La représentante de l'Italie informe le Comité qu'un projet de loi qui amende le code de la navigation est en cours d'élaboration. Il supprime les sanctions pénales à l'encontre des marins et du personnel de l'aviation civile abandonnant leur travail ou refusant d'obéir aux ordres, sauf dans les cas où la sécurité du navire ou de l'aéronef sont en danger. Plus d'informations figureront dans le prochain rapport.

44. Les représentantes de la Belgique, de la République tchèque et de la France, ainsi que le représentant de la CES, estiment qu'un projet de loi avait déjà été annoncé par le passé mais n'a toujours pas été soumis au Parlement pour adoption. La représentante de la Roumanie, au contraire, est d'avis qu'il s'agit là d'un signe positif et qu'il faut encourager le Gouvernement à accélérer le processus d'adoption.

45. Le Secrétariat rappelle que beaucoup d'Etats Parties ont été concernés par cette situation et ont mis la situation en conformité. Par ailleurs, le Comité a déjà adopté des propositions de Recommandations par le passé lorsque l'adoption d'un projet de loi était annoncée si l'adoption du projet ne constituait qu'une éventualité (Recommandation n° R Chs (94) 4 adoptée par le Comité des Ministres le 8 avril 1994 à l'encontre de l'Italie au titre de l'article 1§2).

46. La représentante de la France informe le Comité que lors du précédent examen de la situation (Rapport détaillé relatif aux Conclusions 2006, §42-43), il avait procédé au vote sur une proposition de renouvellement de Recommandation et qu'une proposition d'adoption d'un simple avertissement en la matière constituerait un infléchissement de la part du Comité.

47. Le représentant de la CES appuie la proposition de la représentante de la France.

48. La Présidente met aux voix une proposition de Recommandation qui n'est pas adoptée (10 voix pour, 3 voix contre et 17 abstentions).

49. Le Comité gouvernemental rappelle l'existence d'une précédente Recommandation à l'encontre de l'Italie et invite instamment le Gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre la situation en conformité avec l'article 1§2 de la Charte révisée.

CSR 1§2 LITHUANIE

« Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte révisée au motif que la loi sur l'évaluation du Comité pour la sécurité de l'Etat de l'URSS (NKVD, NKGB, MGB, KGB) et des activités désormais exercées par les anciens employés permanents de l'organisation comporte des restrictions allant au-delà de l'article G de la Charte révisée. »

50. La représentante de la Lituanie fait savoir que les restrictions ne sont plus en vigueur - elles devaient dès le départ être levées au 1er janvier 2009.

51. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 1§2 MALTE

« Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte révisée au motif que les ressortissants des autres Etats Parties ont un accès trop restreint aux emplois dans la fonction publique et le secteur public. »

52. Le représentant de Malte a fourni les informations suivantes:

« Selon l'article G de la Charte sociale européenne révisée, les droits et principes énoncés dans la Charte peuvent faire l'objet de restrictions, sous réserve que celles-ci soient prescrites par la loi et nécessaires dans une société démocratique, notamment pour protéger l'ordre public.

C'est le cas des conditions de nationalité qui s'appliquent au recrutement dans la fonction publique maltaise : elles satisfont aux deux critères susmentionnés et ne sauraient par conséquent être jugées contraires à la Charte.

La situation actuelle des ressortissants étrangers en matière d'emploi dans la fonction publique maltaise est régie par le règlement de la Commission de la fonction publique (LN 121/77) qui a le statut d'une loi en vertu de l'article 121§1 de la Constitution de Malte. Aux termes de l'article 12 dudit règlement, les postes vacants dans la fonction publique doivent être ouverts en premier lieu aux ressortissants maltais. En vertu du traité d'adhésion de Malte à l'Union européenne (UE), la même disposition s'applique aux ressortissants des autres Etats membres de l'UE et des pays membres de l'Association européenne de libre-échange (AELE), ce, à la date d'adhésion de Malte à l'UE. Ceci est prévu par l'article 49(f) de la loi sur la fonction publique (chapitre 497) qui vient d'être adoptée, mais n'est pas encore entrée en vigueur. La pratique maltaise en matière d'emploi s'apparente donc beaucoup à celles d'autres Etats Parties à la Charte. »

53. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 1§2 MOLDOVA

« Le Comité conclut que la situation de la Moldova n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte révisée au motif que, dans la période de référence, la durée du service de remplacement restreignait de manière excessive le droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris. »

54. La représentante de la Moldova indique que la loi n° 156-XVI relative à l'organisation du service civil (de remplacement) est entrée en vigueur le 7 septembre 2007. Ce texte ramène de 24 à 12 mois la durée du service civil de remplacement. Elle ajoute qu'une décision du Gouvernement portant sur l'organisation et le fonctionnement du service civil a été adoptée en juillet 2008.

55. Le représentant de la CES se félicite de ces nouveaux développements, en particulier depuis que la Moldova a réussi à ajuster la durée de service de remplacement avec celle du service militaire. Il s'agit d'un point de référence intéressant, en particulier en ce qui concerne les discussions y relatives pour les autres Etats Parties et pour certaines des raisons qui sont invoquées par d'autres Etats restant attachés à des périodes de service différentes.

56. Le Comité gouvernemental prend note de ces faits nouveaux et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 1§2 PORTUGAL

« Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte révisée au motif que le code pénal et disciplinaire de la marine marchande prévoient des peines de prison contre les marins qui abandonnent leur poste. »

57. La représentante du Portugal fait savoir que le Parlement est actuellement saisi d'un projet de loi tendant à abroger les dispositions incriminées du Code pénal et disciplinaire de la marine marchande. Elle précise cependant qu'en raison des prochaines élections, la

procédure parlementaire va être ralentie mais le projet sera vraisemblablement adopté dans les douze prochains mois.

58. Le Comité gouvernemental n'a pas pris de décisions, mais invite le Gouvernement à mettre la situation en conformité avec l'article 1§2 de la Charte aussitôt que possible et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 1§2 ROUMANIE

« Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte révisée au motif que, dans la période de référence, la durée du service de remplacement restreignait de manière excessive le droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris. »

59. La représentante de la Roumanie informe le Comité que la loi n° 395/2005 prévoit l'abandon progressif du service militaire obligatoire au profit d'une armée professionnelle composée de volontaires. En conséquence, le service de remplacement va également disparaître.

60. Le Comité gouvernemental prend note de ces faits nouveaux et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 1§3 – Services gratuits de placement

CSR 1§3 BELGIQUE

« Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 1§3 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que le droit à des services gratuits de placement est garanti.»

61. La représentante de la Belgique fait état de nouvelles données à propos de la Région wallonne qui n'avaient pu être communiquées dans le rapport. Le nombre total d'emplois notifiés vacants par le FOREM a ainsi augmenté de 85 833 en 2005 à 100 533 postes en 2006, tandis que le taux de placement a augmenté de 85% en 2005 à 86% en 2006. Enfin, le délai nécessaire pour pourvoir un poste vacant était en moyenne de 36 jours en 2006 (34 jours en 2004). En revanche, la déléguée de la Belgique souligne qu'elle ne dispose d'aucune donnée en ce qui concerne la communauté germanophone.

62. Le Comité gouvernemental prend note des données fournies par la représentante de la Belgique. Il invite instamment le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes, notamment en ce qui concerne la communauté germanophone, dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 1§3 ITALIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 1§3 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que le droit à des services gratuits de placement est garanti.»

63. La représentante de l'Italie a dit que les services publics de l'emploi (ce qu'on appelle "Centri per l'impiego») sont tout à fait gratuits par loi. Ils opèrent à travers le territoire national et relèvent de la compétence des Régions et des autorités locales (provinces). Les principales fonctions de ces services sont du placement, de la médiation entre l'offre et la demande, des politiques actives d'emploi.

64. Il pourrait être utile d'évaluer l'efficacité réelle des services publics gratuits de placement, qu'en 2008 plus de 4 millions de demandeurs d'emploi inscrits au chômage ont

utilisés. En outre, selon les résultats d'une enquête par sondage, le taux de placement annuel des services publics de l'emploi a été de 3% pendant la période de référence: 3,2% en 2005; 3,7% en 2006; 3,2% en 2007.

65. La représentante de l'Italie a aussi cherché à souligner que ces chiffres doivent être évalués en tenant compte des différentes façons d'entrer sur le marché du travail en Italie, et non seulement par le biais des services publics d'emploi. Par exemple, pour travailler pour l'administration publique, on doit passer par un examen public ; dans le secteur privé, on peut être recruté directement par l'employeur sans passer par les bureaux de l'emploi ou par le biais d'agences de placement (publiques ou privées) qui favorisent l'emploi des groupes les plus faibles du marché du travail. La structure et le fonctionnement de ces agences sont fixés par arrêté interministériel (les informations concernant ce type d'agence ont été fournies dans le dernier rapport).

66. Les intermédiaires privés n'ont pas l'obligation de notifier les vacances d'emploi aux services publics. A l'avenir, une nouvelle procédure visant à identifier plus facilement le processus de placement ainsi que les différentes parties prenantes devrait être mise en place. Des informations supplémentaires figureront dans le prochain rapport.

67. En réponse aux remarques de la représentante de la Pologne et du représentant de la CES sur le taux manifestement peu élevé de placement annoncé par la représentante de l'Italie, le Secrétariat rappelle que le motif de non-conformité en l'espèce est le manque d'informations.

68. Le Comité gouvernemental invite instamment le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport afin de permettre au CEDS d'apprécier la situation.

CSR 1§3 ROUMANIE

« Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 1§3 de la Charte révisée car il n'est pas établi que le droit à des services gratuits de placement est garanti. »

69. La représentante de la Roumanie fait état de nouvelles données en ce qui concerne la couverture géographique des services publics de l'emploi, ainsi que les effectifs du personnel. Outre l'Agence nationale pour l'emploi, la déléguée fait en particulier référence aux agences locales pour l'emploi et aux centres de formation pour les adultes répartis sur l'ensemble du territoire, au sein des comtés. Un total de 2 882 personnes sont actuellement employées au sein de l'Agence nationale pour l'emploi, tandis que 1 066 personnes au total travaillent au sein des agences locales pour l'emploi et des centres de formation pour les adultes.

70. Le Comité gouvernemental invite instamment le Gouvernement à fournir des statistiques détaillées dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 1§4 – Orientation, formation et réadaptation professionnelles

CSR 1§4 BELGIQUE

« Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte révisée. »

71. Voir articles 9, 10§ 3 et 15§1.

CSR 1§4 BULGARIE

« Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte révisée au motif que les ressortissants des autres Etats Parties résidant légalement ou travaillant régulièrement en Bulgarie sont soumis à une condition de durée de résidence pour bénéficier d'une orientation, d'une formation et d'une réadaptation professionnelle. »

72. La représentante de la Bulgarie a fourni les informations suivantes:

« Sur l'article 1§4 de la Charte sociale européenne révisée – orientation, formation et réadaptation professionnelles

Conformément à l'article 18§3.1. de la loi relative à la promotion de l'emploi, les personnes habilitées à se faire inscrire dans les antennes régionales du Service de l'emploi qui cherchent du travail et bénéficient des droits garantis par ladite loi, notamment des services d'information, d'orientation professionnelle, de médiation, de formation des adultes (stage de motivation, stage d'alphabétisation, stage de formation professionnelle, acquisition des compétences clés) et de la participation aux programmes et dispositifs pour l'emploi et la formation, sont, outre les ressortissants bulgares :

1. les étrangers titulaires d'un titre de séjour permanent sur le territoire de la République bulgare ;
2. les personnes ayant obtenu le droit d'asile ;
3. les personnes ayant obtenu le statut de réfugié ou un titre de séjour délivré pour des raisons humanitaires ;
4. les personnes bénéficiant des droits énoncés dans un traité international auquel la République de Bulgarie est partie ;
5. les ressortissants de pays tiers appartenant à la famille d'un ressortissant bulgare ou les ressortissants d'un Etat membre de l'UE ou d'un Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération helvétique.

Peuvent être inscrits comme demandeurs d'emploi, les personnes au chômage et en activité, les étudiants et les personnes ayant acquis un droit à pension.

Les **chômeurs** inscrits auprès des antennes du Service de l'emploi ont accès à la totalité des services organisés et financés par l'Etat dans le cadre du budget alloué à la politique active en faveur de l'emploi : information sur les programmes et les mesures de recyclage et de promotion de l'emploi, soutien psychologique, orientation professionnelle, participation à des formations pour adultes (stage d'orientation professionnelle, stage de motivation, stage d'alphabétisation, acquisition des compétences clés), participation à des programmes et à des dispositifs d'aide à l'emploi et de formation, bourses de formation, prise en charge des frais de transport et de logement pendant la durée de la formation.

Les **personnes en activité** inscrites auprès des antennes du Service de l'emploi comme demandeurs d'emploi peuvent utiliser gratuitement les services d'information sur les offres d'emploi, les services de médiation et d'information en matière d'embauche, les services de soutien psychologique et d'orientation professionnelle. Les salariés de très petites et petites entreprises et ceux dont les qualifications requises pour le poste qu'ils occupent dans l'entreprise qui les emploie ont changé, peuvent participer aux stages de qualification professionnelle et d'acquisition de compétences clés organisés par le Service de l'emploi. La formation est pour partie financée par l'Etat sur le budget consacré à la politique active en faveur de l'emploi jusqu'à hauteur de la moitié du montant maximum défini par le plan national d'action pour l'emploi pour l'année en question. Le reste est financé par l'employeur.

La formation pour adultes et l'orientation professionnelle en tant que service d'aide à l'emploi visent à assurer un soutien en continu, à améliorer la qualité de la main-d'œuvre et à mieux la préparer à des emplois conformes aux exigences du marché du travail et de l'économie de la connaissance du pays. En ce sens, un ressortissant étranger titulaire d'un permis de travail l'autorisant à occuper un emploi spécialisé pour une durée limitée doit avoir acquis préalablement les connaissances spécialisées, les compétences et l'expérience professionnelle requises pour le poste visé. D'ailleurs, c'est précisément le permis de travail qui lui est délivré qui constitue le motif d'admission d'un étranger sur le territoire bulgare, la durée du permis correspondant au temps nécessaire et prévu pour accomplir les tâches définies dans le contrat de travail. Après s'être acquitté des obligations découlant du contrat de travail, l'étranger devra quitter le pays. Dans ce cas de figure, le ressortissant étranger occupe un emploi spécialisé pour une période déterminée et n'envisage pas de s'établir de manière permanente dans le pays et à s'intégrer sur le marché du travail bulgare, aussi n'est-il pas prévu de lui donner accès à la formation et à la qualification professionnelles. Dès lors que la personne en question

envisage de s'établir de manière permanente en Bulgarie, elle doit obtenir un titre de séjour permanent octroyé dans neuf hypothèses prévues par la loi relative au séjour des étrangers en République de Bulgarie, dont l'une est la résidence légale sur le territoire national pendant une période ininterrompue de cinq ans. Le titre de séjour permanent garantit à son titulaire l'accès à l'ensemble des droits économiques et sociaux, notamment aux services d'aide à l'emploi précités. Il est à noter que ces conditions ne s'appliquent pas aux ressortissants d'Etats membres de l'Union européenne ou d'Etats parties à l'Accord sur l'Espace économique européen, qui, à cet égard, jouissent d'un statut équivalent à celui des citoyens bulgares. »

73. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 1§4 CHYPRE

« Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte révisée. »

74. Voir article 10§3.

CSR 1§4 ESTONIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte révisée. »

75. Voir articles 9 et 15§1.

CSR 1§4 LITUANIE

« Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte révisée. »

76. Voir articles 9 et 10§3.

CSR 1§4 MALTE

« Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte révisée. »

77. Voir articles 9 et 15§1.

CSR 1§4 MOLDOVA

« Le Comité conclut que la situation de la Moldova n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte révisée. »

78. Voir articles 9 et 15§1.

CSR 1§4 ROUMANIE

« Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte révisée. »

79. Voir article 15§1.

CSR 1§4 SLOVÉNIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte révisée. »

80. Voir article 10§3.

Article 9 – Droit à l'orientation professionnelle

CSR 9 BELGIQUE

« Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 9 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur le marché du travail est garanti. »

81. La représentante de la Belgique indique les informations demandées qui ont été communiquées par écrit au Comité en mai 2008 en réponse à la première conclusion de non conformité du CEDS sur l'article 9 ne se trouvaient pas dans le deuxième rapport sur la Charte sociale révisée déposé par la Belgique en février 2008, mais dans l'addendum à ce rapport parvenu au secrétariat en mai 2008. Toutefois les informations demandées ne couvraient pas toute la période de référence (01/01/2005 au 31/12/2006), mais surtout l'année 2007. Les données chiffrées adéquates figureront dans le prochain rapport.

82. Le Comité gouvernemental prend note des informations données, invite le Gouvernement à fournir des informations détaillées dans le prochain rapport et attend la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 9 ESTONIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 9 de la Charte révisée au motif que les services d'orientation professionnelle sur le marché du travail sont réservés aux chômeurs et aux personnes en instance de licenciement. »

83. La représentante de l'Estonie indique qu'il y a eu une période très courte entre les deux examens (Conclusions 2007 et Conclusions 2008), en raison de la transition entre les deux systèmes de présentation des rapports. En Estonie, les services d'orientation sont offerts en vertu de la loi et en fonction d'un programme, dont l'échéance est fixée à 2013, financé par le fonds social européen qui permet de cibler certains groupes, tels que les chômeurs ou les personnes en instance de licenciement. Cela permet d'offrir des services pour un nombre plus importants de personnes. Des amendements législatifs seront adoptés à la fin de ce programme, soit en 2013 : les services d'orientation professionnelle seront alors ouverts à d'autres personnes employées.

84. La représentante de la Lituanie propose d'examiner les progrès réalisés la prochaine fois afin de voir si ces résultats sont satisfaisants.

85. Le représentant de la CES indique que le principal motif de non-conformité est que ces services sont uniquement réservés aux chômeurs et aux personnes en instance de licenciement.

86. La représentante de l'Estonie précise que les personnes en instance de licenciements sont concernées, mais aussi que toutes les personnes qui contactent les services d'orientation peuvent en bénéficier.

87. Le Comité gouvernemental prend note des informations données et décide d'attendre l'appréciation que fera le CEDS à l'échéance du programme fixée en 2013, ainsi que des amendements législatifs qui en découleront.

CSR 9 LITUANIE

« Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 9 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'égalité de traitement est garantie à tous les ressortissants des Etats Parties. »

88. La représentante de la Lituanie a fourni les informations suivantes:

« Des services territoriaux de conseil et de formation au marché de l'emploi proposent information, orientation et conseil professionnels à toutes les personnes résidant ou travaillant légalement en Lituanie. Pour les ressortissants étrangers résidant ou travaillant légalement en Lituanie, l'accès à l'orientation professionnelle n'est pas subordonné à une condition légale de durée de résidence. »

89. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 9 MALTE

« Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 9 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif est garanti. »

90. Le représentant de Malte a fourni les informations suivantes:

« En matière d'orientation, les services proposés à Malte comportent deux volets, l'orientation professionnelle dans l'enseignement et l'orientation professionnelle pour demandeurs d'emploi et ils sont dispensés par deux instances distinctes. C'est pourquoi la réponse ci-dessous comporte elle aussi deux parties.

Orientation professionnelle dans l'enseignement

On ne saurait conclure de l'absence de données statistiques que la situation de Malte n'est pas conforme à la Charte. Il faut tenir compte du fait que Malte ne compte que 400 000 habitants. Le Gouvernement propose des services centralisés et décentralisés aux établissements d'enseignement et de formation. Chaque fois que les services décentralisés ont besoin d'une orientation et de conseils plus spécialisés, ceux-ci sont généralement fournis au niveau central.

Étant donné la petite taille de l'archipel maltais, personne ne se trouve jamais à plus de 45 minutes des services centraux, c'est-à-dire que les services dispensés se situent tous à une distance raisonnable. En outre, l'enseignement et la formation se voulant résolument inclusifs, il n'est pas tenu de registres spécifiques pour différencier les services d'orientation dispensés à différentes catégories de personnes (p. ex. aux personnes présentant des besoins spéciaux). Les services d'orientation n'en sont pas moins aisément accessibles et gratuits.

Pour ce qui est des données statistiques demandées concernant le budget alloué aux services d'orientation ainsi que le nombre de bénéficiaires de ceux-ci, il faut souligner une nouvelle fois qu'en raison de la petite taille de l'archipel maltais, les fonds alloués aux services d'orientation assurés par les établissements d'enseignement publics ne sont pas différenciés et rentrent dans le budget global de l'enseignement pour une année donnée.

Cela étant, on trouvera ci-dessous un montant estimatif du budget consacré aux services d'orientation.

Année scolaire	Dépenses (en €)
2007-2008	295 951

Il importe de noter que ce montant ne couvre que les salaires du personnel employé dans les services d'orientation. Il ne tient pas compte des autres dépenses connexes (frais énergétiques, fournitures, frais de voyage, etc.) liées à la prestation de services d'orientation. En outre, l'estimatif fourni ne concerne que les établissements d'enseignement publics, qui représentent 62% de l'ensemble des établissements d'enseignement de Malte. Aucune donnée n'est disponible pour les 38% restants, soit 26% d'établissements confessionnels et 12% d'établissements privés.

En ce qui concerne le nombre de bénéficiaires des services d'orientation, on peut dire que tous les élèves des établissements d'enseignement publics ont accès et recours aux services gratuits dispensés par l'État.

L'Université propose des services d'orientation sous diverses formes. Elle dispose d'un Centre d'information et d'orientation intégré (Student Advisory Service - SAS) qui emploie trois professionnels proposant des services d'orientation et d'une Consultation (Counselling Unit- CU) qui emploie quatre conseillers à temps plein et quatre à temps partiel proposant information, orientation et conseils, auxquels vient s'ajouter un système de mentorat dans le cadre duquel les étudiants qui le souhaitent se voient assigner un professeur qu'ils rencontreront à intervalles réguliers pour s'entretenir avec lui de leur cursus et de leur future carrière. Le budget annuel de ces deux institutions se présente comme suit :

Année académique	Institution	Dépenses (en €)
------------------	-------------	-----------------

2007-2008	SAS	66 839
2007-2008	CU	131 510

Orientation professionnelle pour demandeurs d'emploi

À partir du 1^{er} janvier 2007, les services publics de l'emploi (Employment and Training Corporation - ETC) ont commencé à inviter les demandeurs d'emploi inscrits à un entretien approfondi avec leur conseiller d'orientation pour définir avec lui un plan d'action personnalisé.

D'octobre 2005 à décembre 2008, les résultats suivants ont été enregistrés:

	Oct. 2005-Sept. 2006	Oct. 2006-Sept. 2007	Oct. 2007-Déc. 2008
Nombre de profils établis	3 297	662	N .d.
Nombre de plans d'action personnalisé établis	2 486	6 245	4 215
Nombre de demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'entretiens de suivi	8 309	9 620	15 206

En 2005-2006, le nombre de profils établis a été considérable grâce à un exercice *ad hoc* réalisé durant l'année avec les demandeurs d'emploi inscrits. L'année suivante, seuls les demandeurs d'emploi nouvellement inscrits ont vu leur profil établi. À partir d'octobre 2007, l'entretien de profil a commencé à être intégré dans le plan d'action personnalisé élaboré avec le demandeur d'emploi. Un exercice pareillement important s'est engagé en 2006-2007 pour établir des plans d'action personnalisés pour les demandeurs d'emploi inscrits, le principe étant que chaque demandeur d'emploi devait disposer d'un plan établi spécialement pour lui et en concertation avec lui. Une fois ces plans d'action établis, des conseillers emploi suivent les demandeurs d'emploi pour déterminer lors d'entretiens s'ils se conforment aux plans établis pour eux.

Le tableau ci-dessous indique les montants des dépenses encourues par l'ETC pour les services d'orientation.

	Oct. 2005-Sept. 2006	Oct. 2006-Sept. 2007	Oct. 2007-Déc. 2008
Dépenses encourues pour les services d'orientation et de placement	602 000 €	680 600 €	915 608 €

91. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 9 MOLDOVA

« Le Comité conclut que la situation de la Moldova n'est pas conforme à l'article 9 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'égalité de traitement est garantie à tous les ressortissants des Etats Parties. »

92. La représentante de Moldova a fourni les informations suivantes:

« Selon les informations parvenues du Ministère de l'Economie et du Commerce le paragraphe 16 de la Décision du Gouvernement nr. 450 du 29.04.2004 concernant le „Règlement sur l'orientation professionnelle et le soutien psychologique de la population en matière de carrière”, stipule que les citoyens étrangers et les apatrides, qui habitent sur le territoire de la République de Moldova, bénéficient, sous conditions de loi, de tous les services d'orientation professionnelle et de soutien psychologique, prévus dans le présent Règlement. »

93. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

Article 10§1 – Formation technique et professionnelle et octroi de moyens d'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire

CSR 10§1 SLOVÉNIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 10§1 de la Charte révisée au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Slovénie n'est pas garantie pour ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle. »

94. La représentante de la Slovénie informe qu'une nouvelle loi sur la formation professionnelle est entrée en vigueur en 2006 selon laquelle l'accès des étrangers à la formation professionnelle dépend de quotas qui, eux-mêmes, sont fixés sur une base de réciprocité.

95. Le Secrétariat demande ce qu'il faut entendre par réciprocité dans ce contexte et rappelle qu'au titre de l'article 10§1, des clauses de réciprocité ont été jugées contraires à la Charte.

96. Le Comité gouvernemental demande que le gouvernement fournisse dans son prochain rapport toutes les informations nécessaires au sujet des accords de réciprocité et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 10§2 – Apprentissage

CSR 10§2 MALTE

« Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 10§2 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties à la Charte et à la Charte révisée qui résident légalement ou travaillent régulièrement à Malte soit garantie pour ce qui concerne l'accès à l'apprentissage. »

97. Le représentant de Malte explique qu'à la suite de la ratification de la Charte, l'Agence nationale pour l'emploi et la formation (ETC) a levé les restrictions limitant l'accès à l'apprentissage, qui est désormais ouvert aux ressortissants de tous les Etats membres. L'ETC n'impose plus aucune restriction et ne fait plus de distinction entre les Maltais et les ressortissants étrangers.

98. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à communiquer toutes ces informations dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 10§2 SLOVÉNIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 10§2 de la Charte révisée au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Slovénie n'est pas garantie pour ce qui concerne l'accès à l'apprentissage. »

99. La représentante de la Slovénie renvoie aux déclarations qu'elle a faites à propos de l'article 10§1 et précise que la loi de 2006 relative à l'enseignement professionnel couvre aussi l'apprentissage.

100. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à communiquer toutes les informations nécessaires dans son prochain rapport, notamment pour ce qui concerne

l'application d'éventuels accords de réciprocité, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 10§3 – Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes

CSR 10§3 BELGIQUE

« Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 10§3 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats Parties qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Belgique soit garantie pour ce qui concerne l'accès à la formation continue dans la Communauté germanophone. »

101. La représentante de la Belgique fait savoir que la loi de 2008 relative à l'orientation professionnelle garantit l'égalité d'accès des ressortissants étrangers à la formation continue dans la Communauté germanophone. L'égalité de traitement était en fait déjà garantie avant l'entrée en vigueur de cette loi et le constat de non-conformité est dû à un manque d'informations.

102. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à communiquer toutes ces informations dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 10§3 CHYPRE

« Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 10§3 de la Charte révisée aux motifs qu'il n'est pas établi :

- que le droit à un congé individuel de formation est garanti;
- que le droit à la formation professionnelle est effectivement garanti pour les chômeurs. »

Premier et deuxième motifs de non-conformité (pour la première fois)

103. La représentante de Chypre a fourni les informations suivantes:

« Tous les demandeurs d'emploi, y compris les chômeurs de longue durée, ont le droit de participer à des programmes de formation professionnelle, à condition d'être inscrits auprès des services publics de l'emploi. Ces programmes sont essentiellement proposés par l'Agence chypriote pour le développement des ressources humaines (HRDA), chargée de planifier et de systématiser la formation et le développement des ressources humaines de Chypre, à tous les niveaux et dans tous les secteurs. Le Centre chypriote de productivité et l'Institut supérieur de l'hôtellerie recommandent également des formations.

L'égalité d'accès pour tous à la formation professionnelle est garantie par la loi et par les politiques de la HRDA. Pour participer aux activités de formation agréées et subventionnées par cette dernière, les ressortissants étrangers se voient appliquer les mêmes conditions et les mêmes règles que les Chypriotes.

Le congé individuel de formation est expressément prévu par les conventions collectives de certains secteurs, à savoir : l'hôtellerie, la banque, le textile, la maroquinerie, l'édition, l'ébénisterie et la menuiserie, le bâtiment, l'imprimerie et les cliniques privées (pour plus de précisions, voir le rapport "The Vocational Education and Training System of Cyprus: Continuing Vocational Education and Training 2007" (novembre 2008),(enseignement professionnel et formation à Chypre : formation continue en 2007)

http://www.refernet.org.cy/Publications/Publications/VocTraining/VocTrainingCont2007_en.htm). Dans d'autres secteurs, l'obtention de l'autorisation de congé individuel de formation est tributaire de la volonté de l'employeur de former ses salariés.

Le droit des chômeurs à la formation professionnelle est effectivement garanti par plusieurs dispositifs de la HRDA dont les principaux sont présentés ci-après.

1. Programmes de formation visant à renforcer les compétences des demandeurs d'emploi

La HRDA, en partenariat avec le Service public de l'emploi, le Centre chypriote de productivité et l'Institut supérieur de l'hôtellerie, organisera, à partir de mai 2009, des formations de perfectionnement à l'intention des chômeurs. Ces programmes portent sur l'acquisition d'importantes compétences

horizontales, ce qui doit aider les intéressés à retrouver un emploi productif. Ils seront proposés gratuitement aux demandeurs d'emploi. Les compétences en question sont par exemple, les compétences informatiques, linguistiques et celles ayant trait à la santé et à la sécurité. En outre, dans le cadre de ce dispositif, les demandeurs d'emploi se voient proposer différents programmes de formation technique leur offrant l'occasion de se perfectionner ou de se recycler et d'acquérir les qualifications exigées pour certains types d'emplois (programmes de formation à la maintenance des équipements électromécaniques des hôtels, spécialisation en soudage et spécialisation en cuisine).

2. Formation initiale accélérée des nouveaux venus sur le marché du travail et autres demandeurs d'emploi

Dans le cadre de ce dispositif, la HRDA organise des formations initiales accélérées. Mises en œuvre par le Centre chypriote de productivité et l'Institut supérieur de l'hôtellerie, elles portent sur les aspects théoriques et pratiques des métiers qui recherchent de la main-d'œuvre. Elles sont proposées gratuitement aux personnes qui souhaitent faire carrière dans ces métiers. Les participants au programme reçoivent des allocations de formation de la HRDA.

3. Placement et formation des diplômés de l'enseignement supérieur au chômage

Ce dispositif vise à renforcer les compétences d'encadrement au sein des entreprises et des organisations par l'emploi et la formation de jeunes diplômés issus de l'université ou d'autre filières de l'enseignement supérieur. Il prévoit des mesures pour inciter les entreprises à offrir un emploi, une formation pratique ou une expérience professionnelle aux diplômés. La HRDA verse des subventions aux employeurs pour la mise en place de programmes de formation internes à l'intention de jeunes diplômés (de 6 à 12 mois). A la formation interne s'ajoutent d'autres stages, permettant aux diplômés de se spécialiser et de parfaire leurs connaissances.

4. Dispositif visant à promouvoir la formation et à améliorer l'employabilité des chômeurs, cofinancé par le FSE (Fonds social européen)

L'objet de ce dispositif, à organiser et mettre en œuvre entre 2006 et 2008, était d'offrir des possibilités de formation professionnelle et d'expérience pratique structurée aux demandeurs d'emploi, de manière à renforcer considérablement leurs capacités à intégrer/réintégrer le marché du travail.

En termes de participation, le dispositif devait toucher 700 personnes pour la période 2006-2008 (environ 200 placements et 500 participants à des programmes de formation). Pleinement mis en œuvre en 2008, il a dépassé ses objectifs avec 800 bénéficiaires, dont 216 demandeurs d'emploi placés et 584 participants aux programmes de formation. Il est à noter que 86,3 % des participants étaient des femmes en chômage.

Le dispositif restera en place et sera complété par des mesures visant à promouvoir la formation et à améliorer l'employabilité des jeunes diplômés de l'enseignement secondaire, ainsi qu'à développer les compétences informatiques des demandeurs d'emploi.

Organisé et mis en œuvre de 2007 à 2013 et cofinancé par le FSE (Fonds social européen), il s'attachera à offrir aux demandeurs d'emploi des possibilités de formation professionnelle correspondant aux besoins et aux demandes du marché du travail, ainsi qu'une expérience pratique structurée, afin de renforcer considérablement leurs capacités à intégrer/réintégrer le marché du travail.

5. Dispositif visant à promouvoir la formation et à améliorer l'employabilité des femmes n'exerçant pas d'activité professionnelle, cofinancé par le FSE

Ce dispositif, organisé et mis en œuvre entre 2006 et 2008, visait à offrir des possibilités de formation professionnelle et une expérience pratique structurée aux femmes sans emploi, afin de renforcer sensiblement leurs capacités à intégrer/réintégrer le marché du travail.

En termes de participation, le dispositif devait toucher 800 femmes pour la période 2006-2008 (environ 200 pour des placements et 600 pour participer à des formations). Au terme de sa mise en œuvre en 2008, elles étaient 782 à en avoir bénéficié, dont 233 pour des placements et 549 pour participer à des programmes de formation.

Le dispositif restera en place pour la période 2007-2013, en poursuivant les mêmes objectifs ; il sera cofinancé par le FSE. »

104. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 10§3 LITUANIE

« Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 10§3 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que le droit à un congé individuel de formation est garanti aux travailleurs. »

105. La représentante de la Lituanie a fourni les informations suivantes:

« Les articles 181 et 210 du code du travail lituanien garantissent le droit des travailleurs à un congé individuel de formation. L'article 183 prévoit des garanties supplémentaires pour les salariés élus comme représentants syndicaux au sein d'une entreprise. Comme indiqué précédemment dans le rapport de la Lituanie, il existe aussi des garanties supplémentaires pour les travailleurs ayant reçu un préavis de licenciement. En règle générale, toutes les conditions relatives à la formation d'un salarié sont définies dans son contrat de travail/d'études ou dans la convention collective de l'entreprise ; elles doivent être conformes aux dispositions des articles précités du code du travail .

Article 181. Congé-éducation

1. Les salariés ont droit à un congé-éducation pour préparer et passer des examens d'entrée à l'université ou dans d'autres établissements d'enseignement supérieur ; ce congé est de trois jours pour chaque examen.

2. Les salariés qui suivent des études dans un établissement d'enseignement général, à l'université ou dans d'autres établissements d'enseignement supérieur et qui sont dûment enregistrés comme tels ont droit à un congé-éducation, sous réserve de présentation d'une attestation délivrée par les établissements en question :

1) pour préparer et passer des examens ordinaires – trois jours pour chaque examen ;

2) pour préparer et passer des unités de valeur – deux jours pour chaque unité de valeur ;

3) pour des travaux pratiques et des consultations – le nombre de jours prévus par les plans de cours et les emplois du temps ;

4) pour rédiger et présenter un mémoire (licence, master) – trente jours civils ;

5) pour préparer et passer des examens d'Etat (finaux) – six jours pour chaque examen.

3. Le temps de déplacement n'est pas inclus dans la période de congé-éducation.

Article 210. Conditions de rémunération pendant un congé-éducation

1. Les salariés visés à l'article 181 du code du travail qui étudient, passent des examens d'entrée à l'université ou dans des établissements d'enseignement supérieur dans le cadre de contrats d'études conclus avec leur entreprise ont droit à un congé-éducation rémunéré à hauteur du salaire moyen (au minimum).

2. La rémunération versée pendant la durée des études que suivent les salariés pour passer des examens ou comme auditeurs libres est fixée par les conventions collectives ou d'un commun accord entre les parties.

Article 183. Congé pour l'exercice de fonctions officielles ou publiques

3. Les salariés élus comme représentants syndicaux au sein d'une entreprise ont droit à un congé pouvant aller jusqu'à six jours ouvrables par an pour développer leurs compétences, assister à diverses manifestations syndicales, etc. La procédure d'octroi du congé et la rémunération versée pendant la durée de celui-ci sont fixées par une convention collective. »

106. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 10§3 SLOVENIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 10§3 de la Charte révisée au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Slovénie n'est pas garantie pour ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle continue. »

107. La représentante de la Slovénie renvoie aux déclarations qu'elle a faites dans le cadre des articles 10§1 et 10§2, et précise que la formation continue est elle aussi couverte par la loi de 2006 relative à l'enseignement professionnel. Elle ajoute que la loi relative à l'éducation pour adultes garantit l'égalité de traitement des ressortissants étrangers.

108. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à communiquer toutes ces informations dans son prochain rapport, notamment pour ce qui concerne l'application

d'éventuels accords de réciprocité, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 10§4 – CSE Encouragement à la pleine utilisation des moyens disponibles – CSR Chômeurs de longue durée

CSR 10§4 CHYPRE

« Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que le droit à la formation professionnelle est effectivement garanti pour les chômeurs de longue durée. »

109. La représentante de Chypre a fourni les informations suivantes:

« Le système de formation professionnelle chypriote assure la formation des chômeurs, y compris des chômeurs de longue durée. Tous les programmes de la HRDA qui concernent les chômeurs sont aussi pleinement applicables aux chômeurs de longue durée. »

110. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 10§4 NORVEGE

« [Le Comité] conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte révisée car il n'est pas établi que les mesures de formation et de réinsertion des chômeurs de longue durée soient suffisantes. »

111. La représentante de la Norvège a fourni les informations suivantes:

« Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte révisée, au motif qu'il n'est pas établi que les mesures de formation et de réinsertion des chômeurs de longue durée soient suffisantes.

On trouvera ci-après les informations communiquées par le Gouvernement norvégien concernant les mesures en faveur des chômeurs de longue durée, leur participation à des formations et l'impact de ces formations sur la réduction du chômage de longue durée.

1. Situation générale du marché du travail – proportion de chômeurs de longue durée

Le nombre de chômeurs s'établissait en moyenne à 42 600 personnes en 2008 – en baisse de 8 % par rapport à 2007. Cette tendance positive a cependant marqué le pas fin 2008. Fin décembre 2008, le pays comptait 7 800 chômeurs de longue durée, c.-à-d. environ 18 % des demandeurs d'emploi. Fin février 2009, 67 400 personnes étaient inscrites au chômage, soit 2,7 % de la population active. Sur ces 67 400 personnes, 7 500 étaient en congé. A cette date, la proportion de chômeurs de longue durée par rapport au nombre de demandeurs d'emploi inscrits était de 13 %.

2. Mesures en faveur des chômeurs de longue durée

Par chômage de longue durée, il faut entendre un épisode continu de chômage d'une durée supérieure à 26 semaines. En cas d'interruption de la période de chômage pendant plus de quatorze jours, le calcul de la durée de chômage reprend à son point de départ.

En Norvège, les programmes actifs de soutien à l'emploi s'adressent en principe à l'ensemble des chômeurs. Les dispositifs en faveur de l'emploi ne sont pas, d'une manière générale, destinés à des groupes particuliers. Par conséquent, il n'y a pas de programmes spécifiquement ciblés sur les chômeurs de longue durée. C'est le *besoin d'assistance individuel* qui détermine si une personne peut ou non bénéficier de ces mesures. Dans le même temps, plusieurs études montrent que les jeunes sans formation, les travailleurs âgés, les immigrés originaires de pays hors zone OCDE et les personnes dont la capacité de travail est réduite sont surreprésentés dans la catégorie des chômeurs de longue durée. De ce fait, certains dispositifs sont davantage mis à contribution que d'autres. La formation, les stages et les subventions salariales sont les mesures les plus fréquemment utilisées pour les chômeurs de longue durée.

Les chômeurs de longue durée sont considérés comme une catégorie importante parmi ceux qu'il faut aider à trouver un emploi ou une activité. De plus, les chômeurs qui sont sans emploi depuis deux ans ou plus sans interruption sont assurés de pouvoir bénéficier d'un programme d'aide à l'emploi. Cette

garantie a pour but de faciliter l'insertion de cette catégorie de chômeurs de longue durée sur le marché du travail.

3. Participation des demandeurs d'emploi de longue durée à des formations et à des dispositifs d'aide à l'emploi en général

Les demandeurs d'emploi de longue durée désignent les personnes confrontées à un épisode de chômage depuis au moins 26 semaines sans interruption. En cas de retrait de la liste des « demandeurs d'emploi » pendant quatre semaines ou plus, le calcul de sa durée de chômage reprend à son point de départ. La définition de la notion de « demandeur d'emploi de longue durée » est plus large que celle de « chômeur de longue durée ». Le tableau ci-après indique le nombre moyen de demandeurs d'emploi de longue durée ayant bénéficié d'un dispositif de formation et leur pourcentage par rapport à la population active totale pour les années 2005 à 2008.

Tableau : Nombre moyen de demandeurs d'emploi de longue durée ayant bénéficié d'un dispositif de formation et pourcentage de ces derniers par rapport à la population active totale pour les années 2005 à 2008

	2005	2006	2007	2008
Formation	3105	2125	2151	2119
Pourcentage de la population active	0,087	0,086	0,085	0,082

La diminution de la proportion de bénéficiaires des dispositifs de formation entre 2005 et 2008 doit être appréciée dans le contexte d'une augmentation générale de la demande de main-d'œuvre pendant cette période.

En 2008, ils ont été, en moyenne, environ 5 700 demandeurs d'emploi de longue durée à bénéficier de mesures en faveur de l'emploi.

4. Analyse de l'impact des dispositifs de formation

Aucune analyse permettant de mesurer l'impact des formations n'a été menée pour ce qui est des chômeurs de longue durée. L'Institut norvégien des statistiques a néanmoins réalisé une étude d'impact portant sur un échantillon de chômeurs inscrits et sur quatre types de dispositifs en faveur de l'emploi, à savoir la formation, les subventions salariales, les stages et les clubs d'emploi¹.

L'étude concerne des chômeurs ayant entamé un programme d'aide à l'emploi au 4^e trimestre 2004 et donne une estimation des effets du dispositif un an plus tard sur le taux d'emploi de ceux qui en ont bénéficié par rapport à ceux qui n'en n'ont pas bénéficié. Elle s'appuie sur les données recueillies dans différents registres administratifs.

Un an plus tard, le taux d'emploi estimé de ceux qui ont bénéficié de l'un ou l'autre des quatre types de dispositifs au 4^e trimestre 2004 était en moyenne supérieur de 5 points à celui des personnes qui n'y avaient pas pris part. Cela étant, les effets estimés diffèrent selon les types de dispositifs et les sous-catégories de bénéficiaires. En effet, les mesures semblent avoir eu un impact plus important sur l'emploi des adultes (25-54 ans) et sur les chômeurs qui étaient indemnisés un mois avant le début du programme. L'analyse montre toutefois que chacun des quatre types de dispositifs a eu un impact positif important sur le taux d'emploi estimé un an plus tard.

Environ 60 % des mesures en faveur de l'emploi examinées dans cette étude étaient des mesures de formation. En moyenne, le taux d'emploi estimé des personnes ayant suivi une formation s'est avéré supérieur de 4 points à celui des personnes n'ayant bénéficié d'aucune mesure. Le dispositif qui a obtenu le meilleur impact est celui des subventions salariales (taux d'emploi supérieur de 21 points), suivi par les clubs d'emploi (taux d'emploi en moyenne supérieur de 9 points un an plus tard). S'agissant des personnes ayant entamé un stage au quatrième trimestre 2004, leur taux d'emploi un an plus tard était en moyenne supérieur de 7 points à celui des personnes qui n'avaient bénéficié d'aucun dispositif. »

112. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

Article 10§5 – Encouragement à la pleine utilisation des moyens disponibles

¹ Jørn Ivar Hamre: "Effect analysis of labour market measures started 4th quarter 2004". Reports 2006/27 - Statistics Norway 2006

CSR 10§5 BELGIQUE

« Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte révisée au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats Parties qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Belgique n'est pas garantie pour ce qui concerne l'assistance financière à la formation. »

113. La représentante de la Belgique explique que la durée de résidence exigée est de deux ans dans la Communauté française, alors qu'elle est de cinq ans dans la Communauté flamande. Les autorités n'envisagent pas de modifier cette situation : supprimer toute restriction à l'accès des étrangers aux prêts étudiants et aux aides financières nuirait en effet à l'efficacité du système, dans la mesure où le nombre de demandes augmenterait considérablement, et, qui plus est, certains étudiants risqueraient de quitter le pays après avoir obtenu ces aides pécuniaires.

114. La représentante de la Lituanie et de la CES attirent l'attention du Comité sur le fait que cette situation de non-conformité remonte à 1996. La représentante du Portugal propose d'adresser un avertissement à la Belgique.

115. Le Comité met aux voix un avertissement, qui est rejeté (4 voix pour 5 voix contre et 24 abstentions).

116. Le Comité gouvernemental se déclare préoccupé par la situation de la Belgique, qui est contraire à la Charte révisée depuis 1996, et invite instamment le Gouvernement à prendre des mesures pour l'y rendre conforme.

CSR 10§5 FRANCE

« Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte révisée au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats Parties, qui résident légalement ou travaillent régulièrement en France, n'est pas garantie en ce qui concerne l'octroi des bourses sur critères sociaux dans l'enseignement supérieur. »

117. La représentante de la France apporte quelques explications concernant l'accès aux bourses sur critères sociaux. L'octroi de ces bourses est soumis à un critère de ressources. Pour décider de l'admissibilité d'un dossier, les ressources de l'intéressé sont évaluées sur la base de ses déclarations d'impôts sur le revenu des deux années précédant sa demande. Ce mode d'évaluation suppose en soi deux années de résidence en France avant de pouvoir solliciter une bourse sur critères sociaux. Cette condition vaut aussi bien pour les citoyens français que pour les ressortissants des Etats parties non membres de l'Union européenne. Pour ces derniers, il suffit que l'un des parents perçoive des revenus en France pour que la condition de durée préalable de résidence de deux ans ne s'applique pas. Il ressort des explications de la représentante de la France que, dans la pratique, les ressortissants de l'Union européenne bénéficient d'une situation plus favorable pour ce qui est de l'accès aux bourses sur critères sociaux. Par ailleurs, la représentante de la France informe le Comité qu'il existe un système d'aides au logement, qui est ouvert à tous sous condition de ressources et n'est pas lié au statut de résident.

118. Le Secrétariat confirme que ces informations sont nouvelles sur deux points : premièrement, le mode de calcul (critère de ressources) n'était pas connu du CEDS et, deuxièmement, les ressortissants français sont également soumis à une condition de durée de résidence préalable de deux ans, du fait du mode d'évaluation des ressources.

119. La représentante de la République tchèque déclare que cette situation équivaut à une discrimination indirecte à l'encontre des ressortissants des Etats non membres de l'Union européenne. Le Secrétariat souligne que, dans la mesure où il s'agit d'informations nouvelles, le CEDS n'a pas encore pris position.

120. Le Comité gouvernemental se dit préoccupé de ce qu'une discrimination indirecte puisse exister à l'encontre des ressortissants des Etats non membres de l'Union européenne, invite instamment le Gouvernement à communiquer toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 10§5 MALTE

« Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que les mesures destinées à vérifier l'efficacité de la formation professionnelle pour les jeunes travailleurs soient suffisantes. »

121. Le représentant de Malte a fourni les informations suivantes:

“L' ETC (*Employment and Training Corporation*) dispose d'une cellule de suivi et d'évaluation, chargée d'évaluer les mesures prises par l'ETC, notamment en matière d'apprentissage et de formation professionnelle. Dans le cadre d'un exercice d'évaluation portant en particulier sur l'apprentissage, les participants à des stages passés et en cours et les partenaires sociaux ont été invités à faire part de leurs impressions. Les cours sur les savoirs élémentaires organisés par l'ETC ont aussi été évalués sur la base du retour d'informations des participants et des mesures sont prises actuellement pour en améliorer l'efficacité à la lumière des informations reçues. Par ailleurs, l'ETC tient une base de données des demandeurs d'emploi et des personnes occupant un emploi. En suivant la trajectoire des participants aux stages d'apprentissage et aux cours de formation professionnelle, l'ETC détermine s'ils ont obtenu ou conservé un emploi à l'issue de la formation.

En 2003, l'ETC a mené une enquête auprès des apprentis et des employeurs ayant participé aux programmes d'apprentissage de 1990 à 2003¹. 367 anciens apprentis ont été interrogés individuellement, tandis que 160 employeurs ont répondu au questionnaire envoyé par courriel. Les employeurs qui avaient parrainé des apprentis se sont déclarés satisfaits du système d'apprentissage, celui-ci leur ayant donné l'occasion de former des apprentis «sur le tas», et ce, en fonction de leurs propres besoins. Les apprentis, pour leur part, ont indiqué que le système d'apprentissage leur avait permis d'acquérir des compétences et d'obtenir un emploi. Cette étude a révélé que 84% des anciens apprentis étaient engagés sous contrat (79%) ou s'étaient installés à leur compte (5%). Seulement dix personnes interrogées étaient à la recherche d'un emploi.

Les résultats ci-dessus confirment l'efficacité de ces programmes, puisque la grande majorité des personnes ayant mené à bien leur apprentissage ont un emploi et progressé dans leur carrière. Chez les participants aux formations, l'obtention d'un emploi est fonction de la formation suivie. Tous les cours ont fait l'objet d'une évaluation de la satisfaction client. Il s'est avéré que les cours dédiés aux savoirs de base (lire, écrire, calculer, postuler) ne sont pas suffisants pour permettre à une personne de trouver l'emploi lui convenant. Ces cours doivent être complétés par une formation professionnelle, en particulier par des cours visant à augmenter la probabilité de trouver un emploi. L'ETC a décidé de privilégier les cours de formation professionnelle à court terme, la formation à long terme étant dispensée dans le cadre des stages d'apprentissage et des formations professionnelles organisés par le MCAST (Malta College of Arts, Science and Technology - Institut maltais des arts, de la science et de la technologie).

Les participants au *Technician Apprenticeship Scheme* (programme d'apprentissage du métier de technicien) ou au *Extended Skill Training Scheme* (programme de formation de techniciens qualifiés) assistent à des cours correspondant aux exigences spécifiques d'un secteur d'activité donné. C'est pourquoi l'industrie propose aux intéressés des stages en consultation avec l'ETC et l'établissement d'enseignement et de formation professionnels. Par ailleurs, dans le souci de satisfaire aux critères des entreprises, les cours de formation et d'enseignement professionnels sont conçus à l'échelon local, généralement en étroite collaboration avec des établissements d'enseignement et de formation professionnels étrangers. Dans plusieurs autres domaines, des cours sont organisés en réponse aux

¹<http://www.etc.gov.mt/docs/Apprenticeship%20in%20Malta.pdf>

demandes spécifiques des entreprises, après concertation entre l'établissement d'enseignement et de formation, d'une part, et les directeurs et chefs d'entreprise d'un secteur d'activité donné, d'autre part. D'autres cours sont dispensés en suivant des programmes établis par des organismes professionnels. Pratiquement tous les cours débouchent sur un certificat d'aptitude professionnelle homologué, généralement reconnu au plan international.

Le tableau suivant indique le nombre de cours de formation proposés par l'ETC aux personnes en emploi et sans emploi lui demandant ce type de formation au fil des ans.. Les données sont ventilées par type de formation demandée.

Profil des participants de 16 à 24 ans ayant suivi les cours de formation de l'ETC

	Oct. 2004- Sept. 2005	Oct. 2005- Sept. 2006	Oct. 2006- Sept. 2007	Oct. 2007- Déc. 2008
Informatique	490	375	1 239	1 096
Emplois de bureau	176	245	421	605
Savoirs élémentaires	788	1 034	3 211	1 809
Autres cours	281	329	990	1 407
Commerce	136	238	749	487
Cours accélérés	36	24	55	15
Gestion de PME	33	28	98	89
NIFTE	726	806	2 006	1 323
Stages	26	127	249	40

Le système d'enseignement maltais reconnaît l'importance de services d'orientation adéquats. En 2006, une nouvelle disposition visant la création d'une Direction de la qualité et des normes en matière d'enseignement a vu le jour dans le cadre de la loi relative à l'éducation (Cap 327 of the Laws of Malta). Sa mission est de «réglementer, instaurer, surveiller et maintenir les normes et la qualité des programmes et des services d'enseignement dispensés par les établissements d'enseignement». Le MCAST est considéré comme un centre d'excellence par l'EDEXCELL-BTEC britannique, un organisme d'envergure internationale, chef de file de la délivrance de distinctions pour l'enseignement et la formation professionnels. Les cours dispensés par le MCAST sont soumis non seulement à un contrôle qualité interne, mais aussi à un contrôle qualité externe par l'EDEXCELL-BTEC. La plupart voient leur qualité reconnue sur les deux plans.

Les établissements d'enseignement et de formation professionnels locaux n'ont pas reçu de commentaires négatifs à propos de leurs cours et leur qualité a été reconnue soit par les employeurs soit par les syndicats. De plus, le MCAST entretient des rapports suivis avec les employeurs et le monde de l'entreprise, notamment avec la Chambre de commerce et de l'industrie (*Malta Chamber of Commerce, Industry and Enterprise*). Le protocole d'accord conclu entre les deux acteurs a donné lieu, notamment, à l'organisation d'un cours débouchant sur l'octroi d'un diplôme d'excellence manufacturière. Qui plus est, le MCAST est aussi en contact régulier avec *Malta Enterprise*, l'agence publique pour la promotion des investissements dans le pays et à l'étranger. Avec *Malta Enterprise* et les investisseurs, MCAST examine aussi les besoins en ressources humaines dans le cadre de la création de nouvelles entreprises ou de l'expansion d'entreprises existantes.

À l'échelon universitaire, l'administration organise des rencontres régulières avec les fédérations patronales et les syndicats (comme la *Federation for Professional Bodies*) afin de rester au fait des tendances à l'œuvre sur le marché de l'emploi. A la lumière de ces informations, elle peut évaluer l'efficacité et l'adéquation de ses cours de formation, et élaborer de nouveaux cours, le cas échéant. Via leurs associations, les étudiants convient les employeurs et les fédérations patronales à venir s'entretenir avec eux lors de débats. Ainsi sont-ils bien au fait des besoins des employeurs, ce qui leur permet de s'orienter vers la filière la plus adaptée, susceptible de déboucher sur la carrière recherchée. »

122. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 10§5 NORVEGE

« Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte révisée au motif que les ressortissants d'Etats Parties qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Norvège ne bénéficient pas de l'égalité de traitement avec les étudiants norvégiens en ce qui concerne l'assistance financière à l'éducation. »

123. La représentante de la Norvège assure que son pays dispose d'un système éducatif très généreux et ouvert aux étudiants étrangers. Personne ne paie de frais de scolarité et les dépenses courantes peuvent être financées par le Fonds de prêts. L'accès des étrangers aux prêts étudiants est subordonné à la condition de résider en Norvège depuis deux ans.

124. La représentante de la France estime que les situations norvégienne et suédoise sont assez semblables. Elle rappelle que la jurisprudence du CEDS n'accepte aucune condition de durée préalable de résidence. Les représentants de plusieurs Etats (Irlande, Lituanie) font observer qu'il s'agit là d'une exigence très contraignante.

125. Le Comité gouvernemental reconnaît que, sur un plan général, le système éducatif norvégien se montre très généreux : il offre en effet des possibilités intéressantes aux étudiants étrangers en leur dispensant un enseignement gratuit et leur facilitant l'accès aux aides pour étudiants. Cependant, une différence de traitement persiste cependant entre les nationaux et les ressortissants des autres Etats parties résidant légalement en Norvège quant à l'obtention d'une aide pécuniaire. Par conséquent, le Comité gouvernemental se déclare préoccupé par cette situation et invite le Gouvernement à la rendre conforme à la Charte.

CSR 10§5 PORTUGAL

« Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats Parties qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Portugal soit garantie pour ce qui concerne l'assistance financière à la formation. »

126. La représentante du Portugal a fourni les informations suivantes.

"In order to explain the Portuguese situation it is necessary to make the distinction between European Union citizens and citizens of other European countries.

1. *Law n.º 37/2006, of 9 of August (it transposes the EU Directive n.º 2004/38/CE, 29 of April) - regulates the right of free movement and residence of EU citizens and the members of their family, establishing the juridical system of entry, stay and expulsion of EU nationals, EFTA nationals and citizens from Switzerland and the members of their family. This law also applies to the members of national citizens independently of their nationality. Citizens under the scope of this law have equality of access to financial assistance for training, including scholarships or any other type of social support to training and all levels of education.*

2. *Law n.º 23/2007, of 4 of July, is applicable to foreign citizens and stateless legally resident in Portugal. This law establishes the right to vocational and professional guidance, training and retraining. Article 83º, nº 1, c) states that citizens with residence authorization have right to vocational and professional guidance, training and retraining, without any specific requirement.*

3. *There is also specific legislation relating to access to training and education support. Decree n.º 20956/2008, published in DR II Series, n.º 74, of 16 of April of 2009 with the amendments of Decree n.º 10150/2009, published in DR II Series, n.º 74, of 16 of April – defines the financial support and award of grants to students of secondary school in public or private establishments. The economic support is provided to students with a lack of resources and it covers expenses of meals, books, transport, lodgings and school fees.*

There are no restrictions in the access to these economic aids for legally resident foreign citizens in Portugal. If the students belong to a family that is illegally in Portugal and has lack of resources they may also benefit from the economic assistance described.

Decree Law n.º 129/93, of 22 of April, modified by Law n.º 62/2007, of 10 of September and Law n.º 113/97, of 16 of September establishes the bases of the social services of the Universities and Institutions of high education. EU students, stateless students and students of other countries with cooperation agreements can benefit from economic assistance if they meet the requirements related with the lack of resources.

In 2009, new legislation was adopted concerning economic assistance to university students which recognizes the right of foreigners students to benefit from scholarships if they have a permanent residence authorization or a long term residence.

127. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 10§5 SLOVENIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte révisée au motif qu'il n'a pas été établi que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats Parties qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Slovénie est garantie pour ce qui concerne les prêts étudiants et l'assistance financière en matière d'éducation. »

128. Le représentant de la Slovénie annonce qu'une nouvelle loi sur les bourses a été promulguée en 2007. Cette loi prévoit que les étrangers qui n'ont pas de permis de résidence permanent peuvent obtenir une aide financière pour l'éducation sur la base d'accords internationaux conclus dans le domaine.

129. Le Comité gouvernemental demande au Gouvernement de fournir toutes les informations nécessaires dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

CSR 10§5 SUEDE

« Le Comité conclut que la situation de la Suède n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte révisée au motif que les étudiants étrangers ne peuvent bénéficier d'une assistance financière à la formation que s'ils ont le statut de résident permanent. »

130. La représentante de la Suède remet un document d'information dont il ressort que la Suède a mis en place un système d'aide aux étudiants très généreux et universel qui, à la différence de nombreux autres pays, n'est pas assujéti à un critère de ressources et est accessible à tous. Il n'y a pas de frais de scolarité. Les ressortissants étrangers peuvent obtenir une aide dès lors qu'ils sont résidents permanents. La représentante de la Suède ajoute que dans des circonstances particulières, certaines catégories d'étrangers, notamment les réfugiés, ceux qui ont des liens familiaux en Suède, ceux qui ont des enfants, etc., peuvent bénéficier plus tôt de ces aides. Elle précise encore que des experts ont examiné les statistiques du Service d'aide aux étudiants pour voir quelle est, dans la pratique, la situation des ressortissants des Etats non membres de l'Union européenne par rapport à celle des Suédois. Selon ces études, les ressortissants extracommunautaires ne font pas, dans les faits, l'objet d'un traitement moins favorable que les nationaux.

131. En réponse à la question de la représentante de la France, la représentante de la Suède indique qu'il faut entre deux et quatre ans pour obtenir le statut de résident permanent, selon les circonstances dans lesquelles le titre de séjour initial a été délivré. Dans les faits cependant, les étrangers deviennent résidents permanents au bout de deux ans dans 70 % des cas. Selon le représentant du Royaume-Uni, il conviendrait de déterminer l'importance réelle de ce problème, car, dans la pratique, les étudiants étrangers semblent avoir très aisément accès au système éducatif suédois.

132. La représentante de la France rappelle que selon la jurisprudence du CEDS, une condition de résidence préalable, fût-elle d'une durée de deux ans, est jugée excessive. Elle propose d'organiser une réunion avec le CEDS pour évoquer cette question de la

condition de durée de résidence, qui vaut aussi pour d'autres dispositions de la Charte. Les représentants font observer que d'autres pays se trouvent dans une situation similaire et que, par conséquent, une approche unique devrait être adoptée concernant ces conclusions de non-conformité, la situation suédoise pouvant ici servir de point de référence.

133. Le représentant de la CES n'est pas d'accord avec l'approche précédente car elle peut s'avérer un précédent dangereux lors de l'examen de situations de non-conformité similaires tant par rapport à cet article que par rapport à un autre article de la Charte.

134. Le Comité gouvernemental reconnaît que, sur un plan général, le système éducatif suédois se montre très généreux : il offre des possibilités intéressantes aux étudiants étrangers en ce qu'il leur dispense un enseignement gratuit et leur facilite l'accès aux aides pour étudiants. S'agissant de l'obtention d'une aide pécuniaire, une différence de traitement persiste cependant entre les nationaux et les ressortissants des autres Etats parties résidant légalement en Suède. Par conséquent, le Comité se déclare préoccupé par cette situation et invite le Gouvernement à la rendre conforme à la Charte.

Article 15§1 – Education et formation des personnes handicapées

CSR 15§1 BELGIQUE

« Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte révisée, au motif que, pendant la période de référence, la législation antidiscriminatoire en matière d'éducation et de formation pour les personnes handicapées n'était pas adéquate. »

135. La représentante de la Belgique informe le Comité qu'une vaste législation antidiscriminatoire (trois textes de loi) a été adoptée au niveau fédéral le 10 mai 2007. L'un de ces textes - la loi antidiscrimination de 2007 - interdit toute discrimination directe et indirecte fondée, entre autres motifs, sur le handicap ; il s'applique aussi bien au secteur public qu'au secteur privé. Il ne couvre pas les situations qui relèvent de la compétence des régions ou des communautés, notamment l'éducation. La représentante de la Belgique renvoie à cet égard à la législation spécifique adoptée en 2004 dans les communautés wallonne et flamande concernant la lutte contre la discrimination en matière d'éducation et de formation. Elle assure le Comité gouvernemental que le prochain rapport décrira le champ d'application de la nouvelle législation fédérale et reviendra en détail sur les dispositifs régionaux/communautaires.

136. Le représentant de la CES demande si le rapport contiendra également les chiffres demandés par le CEDS concernant la scolarisation en milieu ordinaire et les filières de formation et d'enseignement spécial. La représentante de la Belgique espère que cela sera possible.

137. Le Comité gouvernemental se félicite de l'évolution de la législation fédérale et invite la Belgique à communiquer au CEDS les chiffres relatifs à la scolarisation en milieu ordinaire et dans l'enseignement spécial. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 15§1 ESTONIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte révisée au motif que la législation antidiscriminatoire en matière d'éducation et de formation pour les personnes handicapées n'est pas adéquate. »

138. La représentante de l'Estonie a fourni les informations suivantes:

« Voici des informations supplémentaires concernant les articles suivants :

Article 15 paragraphe 1 et article 15 paragraphe 2 – législation antidiscrimination

La loi relative à l'égalité de traitement a été adoptée et elle est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2009.

Les débats parlementaires ont conduit à une modification du libellé proposé par le gouvernement.

Le libellé actuel est le suivant :

Article 1 paragraphe 1 :

« La présente loi a pour finalité d'assurer la protection des personnes contre toute discrimination fondée sur la nationalité (l'origine ethnique), la race, la couleur, la religion ou toute autre croyance, l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle ».

Article 2 paragraphes 2 et 3 :

« (2) Toute discrimination fondée sur la religion ou toute autre croyance, l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle est interdite en ce qui concerne :

1) les conditions d'accès à l'emploi en général, à une activité indépendante ou à une profession, y compris les critères de sélection et conditions de recrutement, quel que soit le secteur d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière d'avancement ;

2) la conclusion de contrats de travail ou de contrats de prestation de services, la nomination ou l'élection à un poste, la définition de conditions de travail, la formulation de directives, la rémunération, la rupture de contrats de travail ou de contrats de prestation de services, le licenciement/la révocation ;

3) l'accès à toutes les formes et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de formation professionnelle supérieure et de recyclage, y compris l'expérience de travail concrète ;

4) l'adhésion et la participation à une organisation de salariés ou d'employeurs, ou à toute organisation dont les membres exercent une certaine profession, y compris les avantages apportés par de telles organisations.

(3) La présente loi ne porte pas préjudice aux exigences d'égalité de traitement dans les relations de travail sur le fondement d'éléments qui ne sont pas précisés à l'article 1 paragraphe 1 de la présente loi, en particulier pour des raisons d'obligations familiales, de statut social, de représentation des intérêts des salariés ou d'appartenance à une organisation de salariés, de niveau de maîtrise de la langue ou d'obligation de servir dans les forces armées ».

Le texte de la loi est disponible en anglais : <http://www.legalex.ee/indexen.htm>

L'action en faveur de l'emploi des personnes handicapées fait partie des priorités du gouvernement depuis le milieu des années 90, époque où trois programmes complémentaires pluriannuels ont été mis en œuvre avec l'aide de l'Union européenne. L'action en faveur de l'emploi des personnes handicapées reste aussi une préoccupation importante pour le gouvernement actuel. On peut voir un aperçu des objectifs visés pour développer l'emploi des personnes handicapées et des mesures en la matière sur le site internet du gouvernement : <http://www.valitsus.ee/?id=8084>.

Les informations évoquées ci-dessus sont les suivantes :

« Amendements visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées (10.01.2008)

Malgré l'augmentation du taux d'emploi général, passé à 69,1 % en 2007, le taux d'emploi des personnes handicapées est toujours faible. Il n'était que de 32,6 % en 2006. En conséquence, les membres de la coalition se sont fixé pour but de parvenir, dans le délai de 15 ans, à un taux d'emploi de 50 % chez les personnes handicapées en âge de travailler. Selon les projets du gouvernement, parmi les mesures visant à faciliter l'évolution vers cet objectif, on peut citer l'adoption de mesures actives en faveur de l'emploi, l'attribution d'allocations de transport, et l'actualisation des conditions de versement de prestations sociales aux personnes handicapées.

Le 19 décembre 2007, le Riigikogu a adopté des amendements à la loi relative aux prestations sociales pour personnes handicapées. Cette réforme a remplacé la prestation pour adulte handicapé par deux prestations différentes – l'allocation pour personne handicapée en âge de travailler et l'allocation pour personne handicapée en âge d'être retraitée – et elle a ajouté à l'éventail des prestations une nouvelle forme de prestation, l'allocation de travail. Le 10 janvier 2008, le gouvernement a adopté le décret sur « La procédure et les modalités de l'attribution et du versement de prestations sociales aux personnes handicapées » afin d'harmoniser cela avec les amendements législatifs adoptés en décembre.

Selon les amendements, le montant de l'allocation pour personne handicapée en âge de travailler dépendra des frais supplémentaires exposés par l'intéressé, et non pas de la gravité du handicap.

L'amendement est justifié parce que la vie active (par exemple, les études, un travail) entraîne souvent de nombreuses dépenses supplémentaires, et désormais une personne ayant des dépenses supplémentaires supérieures pourra percevoir une allocation plus élevée. Cet amendement a eu pour conséquence que les prestations sociales mensuelles versées aux personnes handicapées ont augmenté de 30 % en 2008. Les montants des prestations versées aux bénéficiaires d'une pension de vieillesse sont restés inchangés.

La nouvelle allocation de travail est versée à une personne handicapée qui travaille, qui est âgée de 16 à 70 ans et qui a des dépenses supplémentaires liées à son travail en raison de son handicap (par exemple, frais de transport, besoin accru d'un auxiliaire individuel ou d'aides techniques, etc.). L'allocation est versée soit mensuellement soit à de plus grands intervalles (à la demande de l'intéressé) pour un montant pouvant aller jusqu'à dix fois le montant des prestations sociales (soit 4 000 couronnes) pendant trois années civiles sur justificatif des dépenses. La nouvelle prestation favorise l'emploi des personnes handicapées en remboursant les frais supplémentaires.

En décembre 2007, le ministre des Affaires sociales a approuvé le programme du Fonds social européen « Accroître l'offre de main-d'œuvre qualifiée » ("Increasing the supply of qualified labour"), qui a permis d'élargir le champ d'application de la formation professionnelle et les services destinés aux chômeurs handicapés (usage gratuit d'aides techniques, adaptation des lieux de travail, aide aux entretiens d'embauche, travail avec un auxiliaire de vie) aux personnes handicapées ayant un emploi, afin de préserver leur compétitivité sur le marché du travail.

Il reste cependant beaucoup à faire pour favoriser l'emploi des personnes handicapées. Une étude commandée par le ministère des Affaires sociales en 2005 et 2006 a révélé que les personnes handicapées ne se voyaient pas elles-mêmes comme une force de travail potentielle pour les employeurs. Jusqu'à 91 % des personnes qui aimeraient travailler estiment qu'il est difficile, en raison de leur handicap, de trouver un travail convenable et 78 % estiment que les employeurs ne veulent pas employer de personnes handicapées. L'étude a indiqué aussi que la majorité des personnes handicapées (environ 60 %) préférerait travailler à temps partiel.

Cela étant, le travail à temps partiel n'est pas aussi courant en Estonie que dans de nombreux autres pays européens – 7,2 % seulement des salariés occupaient un emploi à temps partiel en 2005. En conséquence, pour faciliter l'emploi des personnes handicapées, il est important de continuer à s'efforcer de modifier le comportement des personnes handicapées et des employeurs et de favoriser des formes souples d'emploi. »

Les amendements susmentionnés de la loi relative aux prestations sociales pour personnes handicapées ont été traduits en anglais et peuvent être consultés à l'adresse <http://www.legaltext.ee/indexen.htm>.

En plus des mesures décrites, de nouveaux amendements de la loi relative à la protection sociale sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2009 ; ils instaurent une procédure plus précise pour la fourniture de services de réadaptation et ils détaillent tout un éventail de nouveaux services : aide au quotidien, emploi protégé, assistance à la vie quotidienne et accompagnement dans la société. Ces services ont pour but de soutenir avant tout les personnes qui ont un handicap intellectuel, en facilitant l'autonomie, l'intégration sociale et l'égalité des chances.

Malheureusement, les amendements de la loi relative à la protection sociale n'ont pas encore été traduits en anglais.

Le 1^{er} mai 2009, à la suite d'une proposition des partenaires sociaux, la Commission du marché du travail, qui était responsable des mesures nationales en faveur de l'emploi, a fusionné avec la Caisse d'assurance-chômage estonienne. La Caisse d'assurance-chômage (CAC) estonienne est un organisme où siègent des représentants des partenaires sociaux, qui estiment que l'on peut rendre plus efficaces les mesures en faveur de l'emploi en y associant plus largement ces derniers. Au cours des premiers mois qui ont suivi la fusion, la CAC s'est déjà intéressée tout particulièrement à l'amélioration des mesures visant à faciliter l'emploi des personnes handicapées.

La CAC a augmenté ses effectifs dans les agences régionales pour l'emploi. Des gestionnaires de cas (qui constituent le tiers de tous les conseillers) ont été recrutés pour aider les personnes qui se heurtent à des obstacles graves et à des problèmes multiples dans leur recherche d'emploi. Chaque région dispose de gestionnaires de cas spécialisés dans l'aide à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

La CAC a également proposé d'élargir l'accès aux services spéciaux en faveur de l'emploi des handicapés. A partir de 2010, des mesures spéciales seront accessibles aussi aux personnes qui ont depuis longtemps (mais sans avoir fait valoir un handicap) des problèmes de santé ayant une incidence sur leurs chances d'obtenir un emploi.

La CAC offrira aussi des services de réadaptation à l'emploi aux personnes qui n'ont pas accès aux services de réadaptation financés par le budget de la protection sociale. Autre nouvelle mesure, le soutien individualisé à la recherche d'un emploi vise, entre autres, les personnes qui ont un handicap intellectuel et/ou de multiples handicaps. Cette mesure comprend notamment un encadrement pour la

recherche d'un travail et le soutien nécessaire au début de l'activité professionnelle (pour le salarié, l'employeur et les collègues de travail).
Nous présenterons des informations supplémentaires dans notre prochain rapport. »

139. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 15§1 FRANCE

« Le Comité conclut que la situation en France n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que les personnes atteintes d'autisme se voient garantir de manière effective l'égalité d'accès à l'enseignement (ordinaire et spécial). »

140. La représentante de la France rappelle qu'à la suite de la décision rendue dans la réclamation collective 13/2002 Autisme-Europe c. France le 4 novembre 2003 concluant à une violation de la Charte en matière d'accès des personnes autistes à l'éducation, la France a lancé un premier Plan Autisme 2005-2007. Il faut quelque temps pour que la mise en œuvre de ce plan donne des résultats. Lorsque les informations à ce sujet ont été communiquées au CEDS, le délai (trois ans) prévu entre l'autorisation de créer des lieux d'éducation pour les personnes autistes et leur réalisation effective n'était pas encore écoulé. Les chiffres auxquels il est fait référence dans la conclusion de non-conformité concernent donc les structures d'éducation pour personnes autistes pour lesquelles une autorisation et un financement avaient été accordés, et non pas les structures créées. Ces derniers chiffres sont à présent disponibles. La représentante de la France indique notamment que, fin décembre 2007, il s'était créé 2 852 places d'enseignement spécial (dans les établissements pour personnes autistes ou dans les autres structures d'enseignement spécial disponibles – « SESSAD, MAS, FAM »¹). Elle ajoute qu'un document d'orientation est en préparation, qui devrait permettre de mieux classer les différentes formes d'autisme de façon à mieux cerner les progrès accomplis. Elle répète qu'un deuxième Plan Autisme 2008-2010 prévoit de déployer de nouvelles mesures concernant l'éducation des personnes autistes. Des informations sur la mise en œuvre de ce plan, de même que des données chiffrées très concrètes quant aux résultats du plan précédent, seront fournies dans le prochain rapport consacré à l'article 15§1.

141. Vu ce qui a été fait en France en matière d'éducation des personnes autistes, la représentante du Portugal s'étonne que la conclusion formulée à ce sujet soit négative. Le Secrétariat rappelle qu'à l'époque où le CEDS a adopté sa conclusion, les décisions avaient été prises et budgétisées, mais on ignorait si les places avaient été effectivement créées et combien d'étudiants en avaient bénéficié.

142. En réponse à une remarque du Président concernant l'intégration des personnes autistes dans le système éducatif ordinaire, sur laquelle il subsiste à ses yeux un certain flou, la représentante de la France confirme que les données communiquées portent sur les structures d'enseignement spécial.

143. Les représentantes de la Roumanie et de la Pologne soulignent qu'il faudrait féliciter la France pour les initiatives qu'elle a lancées à la suite de la Réclamation collective 13/2002.

¹ SESSAD : « Services d'éducation spéciale et de soins à domicile », MAS : « Maisons d'accueil spécialisées » ; FAS : « Foyers d'accueil médicalisés ».

144. Le Comité gouvernemental salue la volonté et les efforts dont la France a fait preuve pour garantir aux personnes autistes une réelle égalité d'accès à l'éducation. Il prend note des informations nouvelles concernant l'accès des personnes autistes à l'éducation, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 15§1 MALTE

« Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte révisée, au motif au motif qu'il n'est pas établi que l'intégration des personnes handicapées en milieu ordinaire soit effectivement garantie en matière de formation. »

145. Le représentant de Malte fait savoir que des efforts sont faits pour intégrer un plus grand nombre de personnes handicapées dans les formations professionnelles dispensées en milieu ordinaire. Il indique à ce sujet qu'un document dans lequel figurent des données chiffrées sera remis au Secrétariat au cours de la présente réunion.

146. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à inclure dans leur prochain rapport les chiffres relatifs aux personnes handicapées qui suivent une formation professionnelle en milieu ordinaire et autres types de formation qui leur sont accessibles, et à indiquer également combien de personnes handicapées fréquentent un établissement d'enseignement supérieur. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 15§1 MOLDOVA

« Le Comité conclut que la situation de la Moldova n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte révisée au motif qu'il n'existe pas de législation protégeant explicitement les personnes handicapées contre la discrimination dans l'éducation et la formation. »

147. La représentante de la Moldova indique qu'un Code de l'instruction, qui régit notamment l'intégration en milieu ordinaire, a été adopté le 19 décembre 2008. Elle attire aussi l'attention sur un projet qui envisage de réorganiser l'enseignement ordinaire et l'enseignement spécial afin de parvenir progressivement à un système éducatif qui n'exclue personne. Une stratégie relative à l'intégration des personnes handicapées est par ailleurs en cours d'élaboration ; elle devrait couvrir tous les domaines, et pas seulement l'éducation.

148. S'agissant de la législation antidiscriminatoire, la représentante de la Moldova fait état d'un projet de loi actuellement en discussion. Ce projet, qui couvre les domaines de l'éducation et de la formation, offre une protection contre la discrimination fondée – entre autres motifs – sur le handicap. Elle souligne également que le texte prévoit des moyens de recours juridiques.

149. Le Comité gouvernemental salue les efforts et les bonnes dispositions des autorités moldaves, et les invite à poursuivre dans cette voie en adoptant dès que possible la législation antidiscriminatoire. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 15§1 NORVEGE

« Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte révisée, au motif que la législation antidiscriminatoire en matière d'éducation pour les personnes handicapées n'est pas adéquate. »

150. La représentante de la Norvège indique qu'en janvier 2009, le Parlement a adopté une loi relative à la lutte contre la discrimination et à l'accessibilité, qui couvre tous les

domaines - y compris l'éducation et la formation. Cette loi interdit toute discrimination directe et indirecte fondée sur le handicap et proclame le droit à l'égalité des chances pour tous. Elle impose la réalisation d'aménagements généraux dans les établissements scolaires, lieux de travail et structures de soins. Elle fait également obligation de rendre compte de la mise en œuvre du dispositif antidiscriminatoire. La loi prévoit par ailleurs la création d'un tribunal en charge des questions d'égalité et de discrimination (qui pourra ordonner des mesures en vue d'empêcher la discrimination et infliger des amendes), ainsi que la nomination d'un médiateur pour l'égalité (qui aura des missions de contrôle et d'orientation, et sera doté de pouvoirs d'investigation en cas d'incidents de ce type).

151. Le Comité gouvernemental se réjouit de cette avancée législative et félicite la Norvège pour le mécanisme dont elle s'est dotée pour mettre en œuvre la nouvelle législation. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 15§1 ROUMANIE

« Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte révisée, au motif que l'intégration des personnes handicapées en milieu ordinaire n'est pas effectivement garantie en matière d'éducation et de formation parce que:

- le nombre d'enfants handicapés scolarisés dans des établissements spécialisés est élevé ;
- un nombre important d'enfants handicapés n'est pas scolarisé. »

152. La représentante de la Roumanie fait observer que ces motifs de non-conformité ont déjà été évoqués lors de la 118^e réunion du Comité gouvernemental en octobre 2008 et que la situation n'a guère changé depuis sur ce point précis, car il faut du temps pour que l'intégration en milieu ordinaire progresse. Elle est néanmoins en mesure d'annoncer une nouvelle baisse du nombre d'étudiants handicapés qui fréquentent un établissement d'enseignement spécial (ils étaient 25 748 durant l'année scolaire 2007-2008, contre 27 445 en 2006-2007). Elle indique également qu'au début de l'année scolaire 2008-2009, les étudiants handicapés intégrés dans des classes spéciales de l'enseignement primaire et secondaire ordinaire représentaient 6,1% de l'ensemble de la population étudiante. La représentante de la Roumanie communique aussi quelques chiffres concernant la formation des personnes handicapées - données dont le CEDS ne disposait pas et qui figureront dans le prochain rapport.

153. Le représentant de la CES rend hommage aux efforts accomplis pour diminuer le nombre d'enfants handicapés scolarisés dans des établissements spécialisés, mais demande ce qu'il en est des enfants handicapés, apparemment fort nombreux, qui ne bénéficient d'aucune instruction. Plusieurs représentants (République tchèque, Irlande, Suède, Royaume-Uni) attendent également une réponse sur cette très grave affirmation.

154. La représentante de la Roumanie n'a pas d'informations à ce sujet, car les seuls chiffres dont elle dispose sont ceux communiqués par le ministère de l'Education. Elle demande au Secrétariat d'indiquer la source dont proviennent les chiffres cités par le CEDS dans sa conclusion.

155. Le Secrétariat explique que les chiffres cités par le CEDS dans les Conclusions 2008 sont ceux renseignés dans le rapport soumis à cette occasion par la Roumanie. Ledit rapport fait état du nombre total d'enfants handicapés recensé par l'Autorité nationale en charge des personnes handicapées, chiffre obtenu auprès des Directions de l'assistance sociale et de la protection de l'enfance. Le rapport contient également des statistiques réunies par le ministère de l'Education pour ce qui concerne le nombre total d'enfants scolarisés dans l'enseignement spécial et dans l'enseignement ordinaire.

156. La représentante de la Roumanie s'engage à vérifier ces données et à fournir, dans le prochain rapport, des informations à jour, assorties des chiffres correspondants. Elle rappelle aussi les progrès réalisés et déjà portés à la connaissance du CEDS (à savoir l'adoption en 2006 de la loi relative à la protection et à la promotion des droits des personnes handicapées, ainsi que diverses mesures prises par les pouvoirs publics en vue d'améliorer l'intégration des personnes handicapées dans le système éducatif).

157. De l'avis de la représentante de la Lituanie, le Comité gouvernemental devrait prendre acte des efforts accomplis et saluer l'adoption d'une législation qui met explicitement les personnes handicapées à l'abri de la discrimination dans le domaine de l'éducation. Il devrait également encourager fermement la Roumanie à fournir toutes informations utiles pour que le CDES puisse réexaminer la situation.

158. Plusieurs représentants (République tchèque, Irlande, Norvège, Suède, Royaume-Uni, Portugal et CES) réitèrent cependant leur vive préoccupation face à l'incapacité de la Roumanie à donner une quelconque explication à la grave allégation selon laquelle le pays compterait un nombre considérable d'enfants privés de toute instruction. Ils estiment que les enfants non scolarisés resteront à l'écart de la société tout leur vie. Il faudrait donc presser le Gouvernement d'agir, car ce motif de non-conformité existe depuis 2003. Un avertissement devrait, selon eux, être adressé à la Roumanie.

159. Les représentantes de la Belgique et de la France conviennent que la situation est grave. Pour autant, elles font valoir que le suivi des Conclusions 2007 (octobre 2008) et des Conclusions 2008 (mai 2009) intervient trop tôt que pour espérer des progrès tangibles importants sur un terrain aussi complexe. Un message fort pourrait suffire.

160. Le Comité gouvernemental met aux voix un avertissement adressé à la Roumanie concernant le nombre très élevé d'enfants handicapés qui ne semblent pas être scolarisés. L'avertissement est adopté par 18 voix pour, 3 voix contre et 6 abstentions.

Article 15§2 – Emploi des personnes handicapées

CSR 15§2 ARMÉNIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte révisée, au motif qu'il n'est pas établi que les personnes handicapées se voient garantir une protection effective contre la discrimination dans l'emploi. »

161. La représentante de l'Arménie a fourni les informations suivantes:

« Données chiffrées concernant le nombre total de personnes handicapées occupant un emploi, le nombre de celles qui bénéficient de mesures en faveur de l'emploi et le nombre de celles qui recherchent un emploi, ainsi que le nombre de celles qui sont sans emploi

Selon les données transmises par le Service national de la statistique de la République d'Arménie (Annuaire statistique 2007 de l'Arménie, page 53), le nombre de personnes handicapées parmi les travailleurs en activité (dans de petites ou très petites structures, à l'exclusion du secteur privé) s'établissait comme suit (par année):

Année	Travailleurs en activité (en milliers)	Personnes handicapées (en milliers)	Proportion
2004	326,6	1,1	0,3
2005	324,9	1,0	0,3

2006	330,7	1,9	0,6
------	-------	-----	-----

Une enquête par sondage menée en décembre 2008 par le Service national pour l'emploi et portant sur 45 605 salariés a montré que 1,7 % de l'échantillon (715 salariés) étaient des personnes handicapées. L'enquête a porté sur un total de 2 030 structures réparties en nombre égal entre grandes, moyennes, petites et très petites entités.

Sur la période 2005-2008, des mesures visant à lutter contre les problèmes auxquelles se heurtent les personnes handicapées en matière d'emploi ont été mises en œuvre dans les domaines ci-après :

1. Amélioration de la législation

Les difficultés rencontrées par les personnes handicapées et la nécessité de les intégrer dans la société ont conduit à considérer qu'elles formaient une catégorie à part, qualifiée de non compétitive sur le marché du travail et, partant, à leur octroyer des garanties supplémentaires, inscrites dans la loi relative à la protection sociale de la population en emploi et sans emploi.

Les personnes handicapées ne sont pas considérées comme des chômeurs, mais comme des demandeurs d'emploi n'ayant pas d'activité professionnelle. A noter à cet égard, le dépôt d'un amendement visant à modifier la définition du terme «chômeur» dans la législation. Selon cet amendement, les personnes handicapées seront considérées comme des chômeurs et celles pouvant justifier d'au moins un an d'assurance de base se verront aussi octroyer des allocations de chômage. S'il est adopté, cet amendement incitera les personnes handicapées à s'inscrire en plus grand nombre auprès des services pour l'emploi et contribuera à leur intégration sur le marché du travail.

2. Mise en place de nouveaux dispositifs

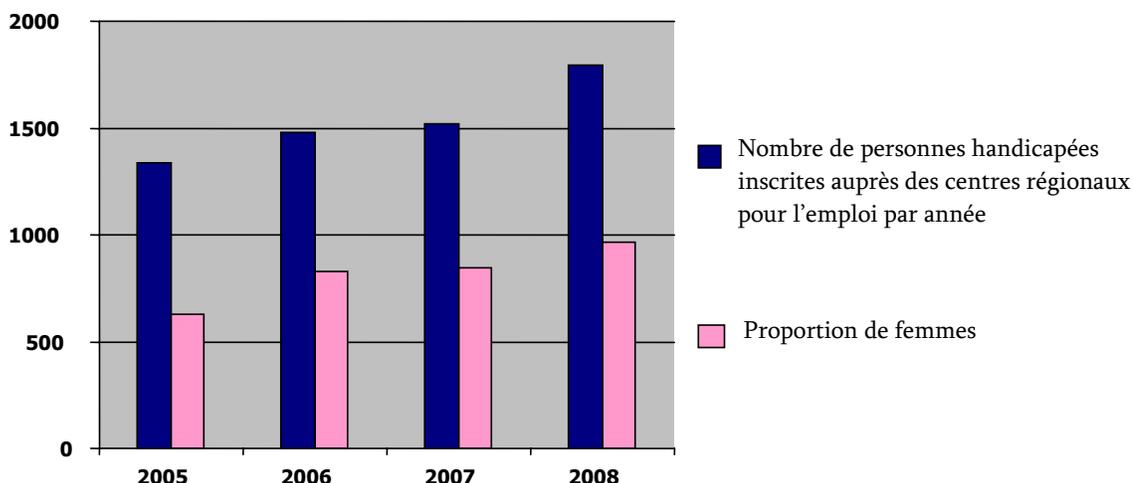
Le nouveau dispositif de prise en charge partielle du recrutement de personnes non compétitives sur le marché du travail, inspiré de la pratique suédoise et mis en place en 2006, prévoit le remboursement à l'employeur de 50 % du montant du salaire fixé par lui, dans la limite du salaire mensuel minimum, en cas de recrutement d'une personne entrant dans cette catégorie. Pour les personnes handicapées relevant des premier et deuxième groupes de handicaps, cette prise en charge est prévue pour une durée de deux ans et, pour celles qui relèvent du troisième groupe, pour un an.

3. Mise en place de nouvelles méthodes de travail

De nouvelles méthodes de travail avec les catégories non compétitives sur le marché du travail ont été mises en place :

- modèle européen d'emploi assisté ou méthode d'accompagnement,
- élaboration de plans d'activité individuels grâce à un système de cartographie.

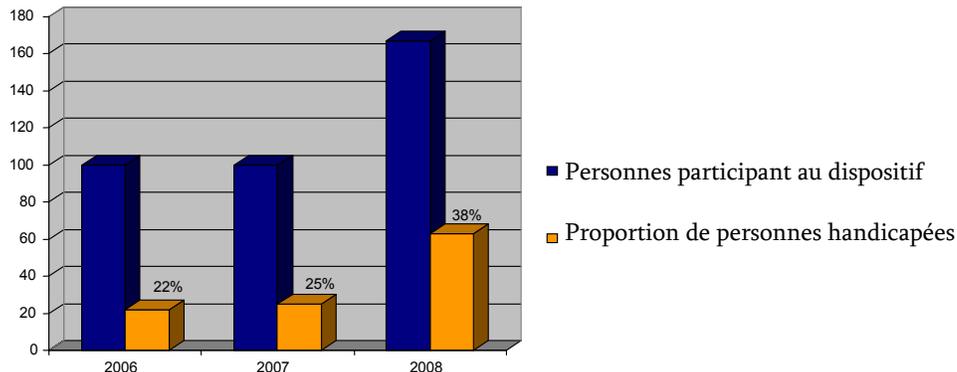
Grâce aux mesures mises en œuvre depuis 2005, le nombre de personnes handicapées inscrites auprès des centres régionaux pour l'emploi est passé de 1 335 à 1 793 (voir graphique 1).



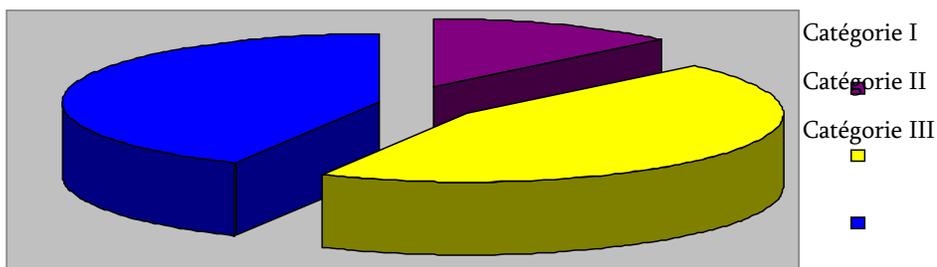
La participation des personnes handicapées aux dispositifs prévus à leur intention augmente chaque année.

Dans le cadre du programme de *prise en charge partielle du recrutement de personnes non compétitives sur le marché du travail*, 114 personnes handicapées ont trouvé un emploi entre 2006 et 2008, soit 38 % des participants au programme. 12 % d'entre eux relèvent du premier groupe de handicaps, 45 % du deuxième et 43 % du troisième (voir les graphiques 2 et 3 ci-dessous). Trente-quatre

personnes ont suivi le dispositif jusqu'à son terme et cinq seulement continuent de travailler sans prise en charge partielle.



En 2008, 42 307 250 drams ont été alloués à ce programme ; en 2009, cette enveloppe devrait passer à 64 800 000 drams.

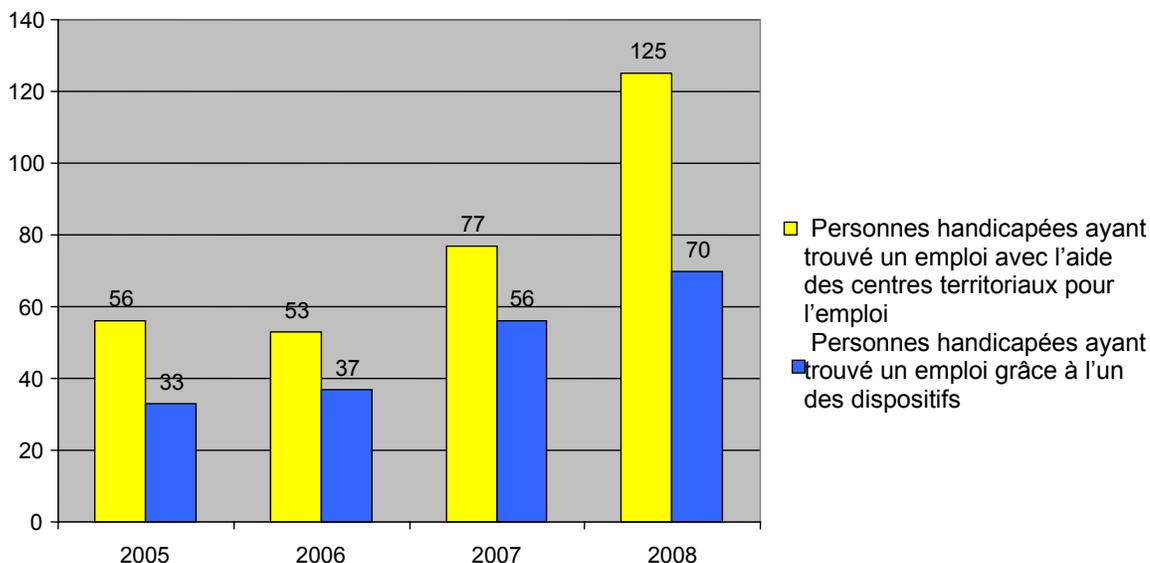


Entre 2004 et 2008, 360 personnes handicapées ont bénéficié du dispositif concernant **la formation et la réadaptation professionnelles des personnes handicapées**, et 85 d'entre elles ont trouvé un emploi. Des formations ont été organisées pour les professions suivantes: cuisinier, cordonnier, couturière, ferronnier, ouvrière brodeuse, décorateur, coiffeur, manucure, agent immobilier, opérateur de saisie, assistant(e) de direction, concepteur informatique, réparateur d'équipements informatiques, charpentier, programmeur, ainsi que dans des domaines, tels que le marketing, le design et la fonction publique.

Dans le cadre du dispositif d'**aide pécuniaire aux chômeurs et aux personnes handicapées pour l'accès à une activité indépendante**, treize personnes handicapées ont été enregistrées comme travailleurs indépendants pour la seule année 2008.

Outre les dispositifs susmentionnés, s'agissant de l'emploi temporaire, les personnes handicapées peuvent aussi participer à un programme portant sur **l'organisation de travaux rémunérés dans le secteur public** (elles représentent environ 5 % du nombre total de participants).

Le nombre de personnes handicapées qui ont trouvé un emploi grâce au Service national pour l'emploi a augmenté, mais le pourcentage de celles qui le doivent aux dispositifs précités est importante (voir graphique 4).



Aux programmes relevant strictement de l'État viennent s'ajouter divers programmes conjoints également mis en œuvre pour favoriser l'emploi des personnes handicapées. Au nombre des initiatives de cette nature figurent notamment en 2008 les suivantes :

- salon pour l'emploi des personnes handicapées (à l'initiative de l'ONG Unison);
- table ronde sur le thème de l'emploi et de la formation complémentaire des personnes handicapées (Fondation Huys);
- conférence sur le thème de l'intégration des personnes handicapées (Fondation HDP);
- exposition sur le thème de l'égalité des chances pour tous;
- rencontres avec les représentants de différentes ONG afin d'expliquer les garanties offertes par l'État aux personnes handicapées;
- séminaire organisé à l'intention des ONG sur le thème « Un modèle européen de l'emploi assisté » (avec la participation des experts suédois Bengt Eklund et Cios Erikson).

Une autre initiative concerne la **création d'entreprises sociales**. Avec le soutien de l'Agence américaine pour le développement international (USAID), des subventions ont été octroyées par appel d'offres à deux organisations («Ejmiatsin », société de formation de l'association arménienne des non-voyants et l'ONG «Astgatsolq»), qui ont chacune été tenues de créer huit emplois pour des personnes handicapées. Si cette initiative s'avère fructueuse, elle sera incorporée dans la législation.

S'agissant de la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF 2001) établie par l'OMS, le Gouvernement arménien a adopté l'arrêté ministériel N-780, qui est fondé sur la Classification internationale des handicaps: déficiences, incapacités et désavantage, élaborée par l'OMS et l'ONU. Les critères pris en compte en Arménie sont les suivants: définition du handicap, de la santé et des problèmes de santé, classification des principaux types d'activités vitales et degrés de restriction, classification des troubles fonctionnels et de leurs degrés, évaluation des critères de restriction des activités vitales pour les enfants, critères de définition du handicap et réadaptation des personnes handicapées.

Législation antidiscriminatoire

La Constitution de la République d'Arménie comporte des dispositions relatives à la discrimination. Son article 14.1 dispose ainsi que:

«Les citoyens sont égaux devant la loi. Toute discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, l'origine ethnique ou sociale, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, le handicap, l'âge ou toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale est interdite».

L'article 3 du Code du travail arménien énonce les grands principes de la législation du travail.

(Article 3, paragraphe 3). L'un de ces principes est l'égalité juridique des parties à une relation de travail, indépendamment du sexe, de la race, de la nationalité, de la langue, de l'origine, de la citoyenneté, du statut social, de la religion, de la situation maritale et familiale, de l'âge, de la philosophie, de l'appartenance à un parti politique, à un syndicat ou à une organisation publique, ainsi que d'autres facteurs sans rapport avec les qualités professionnelles du salarié.

L'article 3 de la loi relative à la protection sociale de la population en emploi et sans emploi traite de l'emploi des citoyens de nationalité arménienne, des ressortissants étrangers et, en particulier, des apatrides.

(Article 3, paragraphe 2). Les citoyens de nationalité arménienne, les ressortissants étrangers et les apatrides résidant en République d'Arménie sont libres de choisir d'occuper un emploi ou non, sauf dans les cas expressément prévus par la législation arménienne.

Des éclaircissements ont déjà été fournis dans le dernier rapport concernant l'article 17 de la loi relative à la protection sociale des personnes handicapées. Nous souhaitons ajouter que l'article 141 (travail à temps partiel) du Code du travail énonce les modalités de définition du travail à temps partiel sur une base journalière ou hebdomadaire. Le paragraphe 4 de cet article concerne plus particulièrement les personnes handicapées. Le travail à temps partiel est ici établi sur une base journalière ou hebdomadaire à la demande de la personne concernée, en fonction de son état de santé.

En ce qui concerne l'application pratique de l'article 17 de la loi relative à la protection sociale des personnes handicapées, aucun cas de manquement à cette disposition n'a été enregistré. Le ministère a organisé des consultations pour les personnes handicapées ayant demandé des informations à cet égard.

Tous les textes de loi comportent des dispositions antidiscriminatoires qui visent tant le secteur public que le secteur privé.

L'obligation d'aménagements raisonnables énoncée dans la loi relative à la protection sociale des personnes handicapées n'a malheureusement pas été mise en œuvre correctement dans la pratique, ce qui signifie qu'il sera nécessaire d'étoffer plus avant certains textes d'application et règlements. Le ministère arménien du Travail et des Affaires sociales élabore actuellement une stratégie de développement durable dans le domaine du travail et de la protection sociale, qui implique une révision de tous les textes de loi portant sur tous les sous-domaines concernés, dont les questions relatives au handicap. L'un des principaux objectifs de cette stratégie de rendre la législation nationale conforme aux obligations prises par le Gouvernement dans le cadre d'accords internationaux.

- D'autres mesures doivent également être prises pour renforcer le rôle des syndicats dans les structures d'emploi protégé. Ils ne prennent pas une part active à ce processus. Le Gouvernement a toutefois entrepris de renforcer les moyens d'action des partenaires sociaux dans le domaine de la protection sociale. Il a récemment signé la convention collective établissant des garanties sociales supplémentaires et définissant les responsabilités communes des partenaires sociaux dans l'application de ces garanties.

Cette convention suit l'évolution de la politique dans le domaine du travail et de la protection sociale ; elle tend à assurer une large participation des partenaires sociaux à sa mise en œuvre, et à développer les capacités institutionnelles et le sens de l'initiative des employeurs et des syndicats.

La convention prévoit que les parties doivent coopérer dans les grands domaines suivants :

- protection de la santé et de la sécurité au travail;
- conditions de vie et de travail (y compris les salaires) de la population;
- marché du travail et emploi;
- assurance/protection sociale.

La rémunération versée aux personnes travaillant dans des structures d'emploi protégé obéit au mode de calcul ordinaire. »

162. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 15§2 BELGIQUE

« Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte révisée, au motif qu'il n'est pas établi que les personnes handicapées se voient garantir de manière effective l'égalité d'accès à l'emploi. »

163. La représentante de la Belgique a fourni les informations suivantes :

« Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte révisée, au motif qu'il n'est pas établi que les personnes handicapées se voient garantir de manière effective l'égalité d'accès à l'emploi.

Le Comité demande entre autres :

- le nombre total des personnes handicapées ;

- celui des personnes handicapées en âge de travailler ;
- celui de celles employées (sur le marché ordinaire ou protégé du travail).

Les informations demandées seront intégrées dans le prochain rapport.

Voici certaines données :

Les handicapés dans la société (1996)

Pourcentage de la population avec un handicap sévère (b), modéré (c) ou aucun handicap	Belgique
Sévère	4,6%
- hommes	5,0%
- femmes	4,2%
Modéré	8,3%
- hommes	7,9%
- femmes	8,7%
Aucun handicap	87,1%
- hommes	87,1%
- femmes	87,1%

Pourcentage de la population avec un handicap sévère (b) ou modéré (c) par groupe d'âge	Belgique
Total	12,9%
- de 16 à 19 ans	3,0%
- de 20 à 24 ans	4,5%
- de 25 à 29 ans	6,7%
- de 30 à 34 ans	6,9%
- de 35 à 39 ans	10,4%
- de 40 à 44 ans	14,3%
- de 45 à 49 ans	14,6%
- de 50 à 54 ans	20,2%
- de 55 à 59 ans	27,3%

La participation à la vie professionnelle par degré de handicap	Belgique
Sévère (b)	18,3%
- hommes	20,4%
- femmes	15,9%
Modéré (c)	36,9%
- hommes	54,2%
- femmes	22,6%
Aucun handicap	56,3%
- hommes	69,2%
- femmes	44,5%

Les personnes ne vivant pas de façon autonome (habitant dans des institutions, hospices, prisons et communautés religieuses) ne font pas partie de la population examinée et n'entrent donc pas dans l'enquête.

(a) Pas de données pour la Suède.

(b) Personne déclarant être sévèrement incommodé par un problème physique ou mental dans leur vie quotidienne.

(c) Personne déclarant être dans une certaine mesure incommodé par un problème physique ou mental dans leur vie quotidienne.

Source (mention obligatoire) : European Community Household Panel (ECHP), le panel des ménages d'Eurostat.

Handicap en mobilité (1997-2004)

	Aucun handicap en mobilité			Confiné à la maison et au jardin			Confiné au fauteuil			Alité		
	1997	2001	2004	1997	2001	2004	1997	2001	2004	1997	2001	2004
Moyenne générale	96,2%	94,2%	95,1%	2,4%	3,4%	2,8%	1,0%	1,8%	1,7%	0,4%	0,6%	0,4%
Sexe												
Homme	97,6%	96,2%	96,8%	1,5%	1,9%	2,1%	0,7%	1,5%	0,9%	0,2%	0,3%	0,2%
Femme	94,7%	92,3%	93,5%	3,3%	4,8%	3,5%	1,3%	2,0%	2,5%	0,6%	0,8%	0,5%
Groupe d'âge												
15 à 24 ans	99,7%	99,1%	99,9%	0,1%	0,3%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,4%	0,0%
25 à 34 ans	99,2%	99,0%	99,7%	0,5%	0,8%	0,3%	0,2%	0,2%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
35 à 44 ans	98,4%	98,1%	98,7%	0,7%	1,3%	0,9%	0,3%	0,4%	0,1%	0,6%	0,2%	0,3%
45 à 54 ans	97,8%	97,6%	98,0%	1,6%	1,4%	1,4%	0,3%	0,6%	0,6%	0,3%	0,5%	0,0%
55 à 64 ans	96,3%	94,6%	95,4%	2,6%	3,4%	3,1%	0,8%	1,4%	1,3%	0,3%	0,6%	0,2%
65 à 74 ans	87,1%	89,2%	91,6%	9,7%	6,8%	5,5%	2,6%	3,5%	1,6%	0,5%	0,6%	1,2%
75 ans et plus	70,1%	68,2%	67,1%	16,4%	17,8%	16,2%	11,9%	11,2%	15,0%	1,6%	2,8%	1,7%
Niveau d'instruction												
Primaire ou sans diplôme	88,4%	83,2%	85,3%	7,4%	10,8%	7,5%	3,4%	4,7%	6,2%	0,7%	1,3%	1,0%
Secondaire inférieur	95,1%	92,6%	93,6%	3,3%	3,7%	4,2%	1,2%	2,7%	1,8%	0,3%	1,0%	0,4%
Secondaire supérieur	97,4%	97,1%	96,8%	1,5%	1,7%	2,1%	0,5%	1,0%	1,0%	0,5%	0,2%	0,1%
Supérieur	98,8%	98,2%	98,4%	0,7%	1,2%	0,9%	0,4%	0,4%	0,4%	0,1%	0,2%	0,2%
Niveau d'urbanisation												
Zone urbaine	96,5%	93,7%	95,2%	2,0%	3,9%	2,7%	1,2%	1,8%	1,4%	0,3%	0,6%	0,7%
Zone semi urbaine	96,7%	95,0%	94,6%	2,4%	3,0%	3,1%	0,7%	1,3%	2,1%	0,2%	0,7%	0,2%
Zone rurale	95,0%	93,6%	95,6%	3,0%	3,6%	2,6%	1,2%	2,5%	1,6%	0,7%	0,3%	0,2%
Région de résidence												
Région de Bruxelles-Capitale	93,9%	93,8%	95,0%	3,3%	3,5%	2,8%	2,2%	1,9%	1,7%	0,7%	0,7%	0,6%
Région flamande	97,1%	95,0%	95,2%	2,1%	2,9%	2,8%	0,5%	1,6%	1,8%	0,3%	0,5%	0,2%
Région wallonne	95,4%	92,9%	94,9%	2,7%	4,4%	2,9%	1,5%	2,0%	1,7%	0,3%	0,7%	0,5%

Ces chiffres se rapportent aux personnes de 15 ans et plus.

Source (mention obligatoire) : Enquête de Santé de l'Institut scientifique de la santé publique en coopération avec la Direction générale Statistique.

En 2003.

Il y avait 1,1 millions de personnes handicapées (de 15 à 64 ans) ou souffrant d'un problème de santé chronique en Belgique.

42,5% d'entre elles était au travail.

En Communauté flamande

Chiffres 2007

Personnes handicapées en âge de travailler (15-64 ans) : 480.000 personnes.

Personnes occupées : environ 200.000 personnes, soit 42,2%.

En Communauté germanophone

Nombre total de personnes inscrites auprès de l'office pour personnes handicapées : 5.048.

En 2007, 225 personnes handicapées se sont inscrites auprès de l'office.

En Région wallonne

En ce qui concerne l'emploi sur le marché ordinaire du travail, on estime que le taux d'activités de personnes handicapées qui souhaitent travailler est inférieur d'environ 30% au taux d'activité global sur le marché du travail wallon. 80% des personnes handicapées reconnues comme telles sont sans emploi.

Les aides financières de l'AWIPH (Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées) en la matière sont utiles mais seulement 3 à 4% des travailleurs handicapés, hors Entreprises de travail Adapté, en font usage.

Les interventions de l'AWIPH en faveur de l'emploi ordinaire, pour l'année 2008, ont été de :

- 95 personnes handicapées en stage découvertes
- 3 personnes en formation en alternance ou d'insertion
- 38 personnes ayant bénéficié d'une prime pour travailleurs indépendants
- 352 personnes en tutorat
- 809 personnes bénéficiant d'une prime à l'intégration
- 767 personnes sous contrat d'adaptation professionnelle
- 2767 personnes bénéficiant d'une prime de compensation
- 101 personnes ayant eu un aménagement de leur poste de travail
- 664 personnes pour lesquelles ont été remboursés les frais de déplacement sur le lieu de travail
- soit un total de 5.596 personnes handicapées.

De plus, en 2007 :

- 160 personnes handicapées étaient employées dans les services du Gouvernement wallon et les organismes d'intérêt public
- 152 personnes handicapées travaillaient dans les Centres Publics d'Action Sociale.

Le nombre de personnes handicapées travaillant en Entreprises de travail Adapté (emploi protégé) , pour 2007, était de :

- 6801 travailleurs handicapés à la production
- 193 personnes handicapées comprises dans le personnel de cadre.

164. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 15§2 ESTONIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que les personnes handicapées se voient garantir une protection effective contre la discrimination dans l'emploi. »

165. La représentante de l'Estonie se réfère aux informations soumises en réponse à la conclusion de non-conformité pour la première fois sous l'article 15§1.:

166. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 15§2 ITALIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte révisée, au motif qu'il n'est pas établi que les personnes handicapées se voient garantir de manière effective l'égalité d'accès à l'emploi. »

167. La représentante de l'Italie a fourni les informations suivantes:

« En 2006 la population handicapée en âge de travailler (15-64 ans) a été estimée à environ 426.000 personnes, dont le 37% femmes. Ces données découlent de la IV Relation au Parlement sur l'état d'application de la loi 68/99, loi qui protège et promeut le droit au travail des personnes handicapées. La Relation, publiée en 2008, fait référence à l'enquête par échantillon « Plus », menée par l'Isfol, et concernant l'offre d'emploi en Italie. Selon les données indiquées dans la Relation, la population handicapée en âge de travailler se repart proportionnellement à l'âge: le résultat est que seulement le 7,2% des personnes qui se déclarent handicapées a un âge compris entre 15 et 29 ans, tandis que l'incidence augmente progressivement jusqu'au 53,9% parmi les personnes de 50 ans et plus. Environ 44 personnes handicapées sur 100 en âge de travailler se sont déclaré occupés, tandis que ceux qui admettent d'être au chômage sont le 15,2%. Les personnes handicapées qui ont un emploi sont environ 200.000.

Le Comité a relevé une incohérence entre le nombre total des personnes handicapées italiennes vivant en famille et celui des handicapés en âge de travailler et qui ont un emploi. Le rapport du gouvernement italien avait indiqué que le personnes handicapées âgées de 6 ans et plus vivant en familles étaient environ 2.500.000. D'après les tableaux contenus dans le rapport et concernant la période 2004-2005, on relève que la plupart des personnes handicapées sont dans la tranche d'âge

65-80 et plus (outre 2.000.000). Par conséquent, il s'agit de personnes qui ne sont plus en âge de travailler et qui touchent une retraite. Dans la tranche d'âge entre 6 et 64 ans il y avait environ 500.000 personnes.

Une autre question posée par le Comité concerne la disparité entre le nombre des handicapés inscrits sur les listes réservées des agences pour l'emploi et celui des engagements.

Préalablement, on souligne qu'au nombre des inscrits sur les listes réservées doit être ajouté le nombre des survivants des travailleurs décédés pour cause de travail, de guerre ou de service ou à la suite de l'invalidité causée par ces motivations; le nombre des survivants des invalides pour cause de travail, de guerre ou de service et celui des réfugiés italiens rapatriés. En effet, l'article 18 de la loi n. 68/99 prévoit un quota de réserve sur le nombre de salariées des employeurs publiques et privés ayant à leur charge plus de cinquante salariées, égal à un point de pourcentage. En conséquence, on doit soustraire du nombre des travailleurs handicapés inscrits sur les listes réservées des agences pour l'emploi celui des sujets avant mentionnés au motif que leur inscription sur les listes n'est pas liée à une condition d'handicap.

En outre, le Comité avait jugé trop faible le nombre des engagements annuels des travailleurs handicapés par rapport au nombre total des inscrits.

D'après la IV Relation au Parlement il ressort que les personnes inscrites sur les listes réservées étaient 712.000 en 2007 tandis que les travailleurs engagés étaient 31.530. Environ 400.000 personnes sur le total des inscrits, égal au 77% des inscrits, étaient immédiatement disponibles à travailler. En outre, il ressort de l'enquête « Plus » qu'environ le 31% des personnes handicapées interviewées a trouvé un travail directement et que le 23% a réussi à un concours publique.

En vue de vérifier la conformité aux dispositions de la Charte Sociale Européenne révisée, le Comité avait demandé d'indiquer le nombre des travailleurs handicapés occupant un emploi protégé ainsi que le taux de transfert des travailleurs des structures protégées au marché ordinaire du travail. En Italie les structures protégées coïncident avec les Coopératives Sociales de type B. Les coopératives sont autorisées de par la loi à s'occuper de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. A ces fins, les coopératives sociales de type B ont plusieurs activités d'entrepreneur au niveau agricole, industriel, artisanal, commercial et des biens et services. Au sein des coopératives, les personnes handicapées doivent être le 30% au moins des salariés. Les handicapés employés sont définis « operateurs » et leur travail est aidé et coordonné par un professionnel. Un autre type de structure protégée est celui de la structure « de rééducation », liée au secteur socio- psychiatrique. La structure de rééducation vise à l'acquis de capacités socio-relationnelles en favorisant l'auto-estime, l'auto-motivation et l'autonomie de la personne au moyen de l'insertion professionnelle des personnes avec un handicap psychique.

Selon le "Primo Rapporto CNEL/ISTAT sull'economia sociale. Dimensioni e caratteristiche strutturali delle istituzioni non profit in Italia" (« Premier Rapport CNEL/ISTAT sur l'économie sociale. Dimensions et caractéristiques structurelles des institutions sans but lucratif en Italie »), publié en 2008, les personnes handicapées embauchées dans les coopératives sociales de ce type étaient 30.141 en 2005 (27,8% en plus par rapport au 2003) et le pourcentage des sujets désavantagés travaillant dans ces coopératives par rapport au total des salariés était le 55% au niveau national, et, par conséquent, au-delà de la limite du 30% établi de par la loi 381/91. Parmi les catégories les plus nombreuses il y a celle des handicapés (46,3%, environ **14.000 personnes**) et celle des patients psychiatriques (15%, environ **4.500 personnes**).

A l'heure actuelle, ces chiffres sont les seules données officielles existantes parce que les instituts de statistique nationaux n'ont pas mené d'autres enquêtes en matière.

En ce qui concerne la question posée par le Comité au sujet du nombre des travailleurs handicapés transférés au marché du travail ordinaire, il faut rappeler que ces structures ont été instituées afin de favoriser l'insertion professionnelle des catégories spéciales d'handicapés. En effet, l'article 25 de la loi 30 mars 1971, n. 118 (« *Conversione in legge del D.L. 30 gennaio 1971, n. 5 e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili* ») en a prévu l'institution afin d'assurer la participation au marché du travail des personnes avec de graves handicaps et que pour cela ne peuvent être inscrites sur les listes réservées des agences pour l'emploi. En considération de tout ce qu'on a souligné avant et compte tenu que les structures protégées occupent en pourcentage un nombre des personnes handicapées plus élevé par rapport aux autres milieux de travail, il ressort que difficilement les travailleurs handicapés y occupés puissent être transférés en milieu ordinaire de travail.

Dans les dernières décennies, l'action conjointe du gouvernement et des syndicats a montré une attention croissante à la promotion du droit au travail des personnes handicapées. A la suite de l'accord signé le 23 juillet 2007 entre gouvernement et syndicats, le gouvernement a inséré le sujet de l'handicap dans le *Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibile* (Protocole sur la sécurité sociale, le travail et la compétitivité pour l'équité et le développement soutenable). Le Protocole, en reconnaissant l'efficacité du système des listes réservées des agences

pour l'emploi, vise à promulguer des normes qui ont le but d'harmoniser les dispositions prévues par la loi 68/99 avec celles du décret législatif 276/2003. La loi 24 décembre 2007, "*Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale*" ("Normes d'adoption du Protocole du 23 juillet 2007 sur la sécurité sociale, le travail et la compétitivité pur favoriser l'équité et le développement soutenable, ainsi que normes en matière de travail et de sécurité sociale).

En ce qui concerne, par contre, les mesures envisagées afin de favoriser l'effective participation des personnes handicapées au marché du travail, on représente ce qui suit.

Pour ce qui est du droit au travail des personnes handicapées, l'article 1, alinéa 37, lettres a) et b) de la Loi 247/07 a prévu la révision de l'article 12 de la Loi 68/99 (« Coopératives sociales ») et l'abrogation de l'article 14 du décret législatif 276/2003 (« Coopératives sociales et engagements des travailleurs défavorisés »). La nouvelle formulation de l'article 12 prévoit l'insertion des entreprises sociales (établies par le décret législatif 24 mars 2006) parmi les sujets autorisés à passer des conventions d'engagement temporaire avec but de formation professionnelle.

En outre, l'article 12*bis* a prévu – pour les employeurs privés qui ont l'obligation d'embaucher les travailleurs handicapés, pour les coopératives sociales et pour les entreprises sociales – la faculté de passer des conventions finalisées à l'embauche des personnes handicapées avec des caractéristiques particulières et des difficultés d'insertion dans le milieu ordinaire de travail. La convention peut être stipulée exclusivement à couverture du quota obligatoire et, en tout cas, dans la limite du 10% du quota de réserve.

Parmi les conditions requises pour la stipulation de la convention il y a: l'individuation des personnes handicapées à embaucher avec cette typologie de convention; une durée de trois ans au moins; la détermination de la valeur de la commande de travail; l'embauche des personnes handicapées par le sujet destinataire en même temps que l'apport de la commande de travail; avoir des aménagements raisonnables.

L'article 1, alinéa 37, lettre c) de la Loi 247/07 a modifié les facilités pour l'embauche qui ont été converties de dégrèvements d'impôts aux contributions directes pour l'employeur. »

168. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 15§2 LITUANIE

« Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte révisée au motif que la législation ne pose pas l'obligation de procéder à un aménagement raisonnable du lieu de travail. »

169. La représentante de la Lituanie a fourni les informations suivantes :

"We would like to pay attention that in the mentioned conclusions 2007 "The Committee concludes the situation in Lithuania is not in conformity with Article 15§2 of the Revised Charter on the grounds that on the basis of the information provided, that there is a low number of persons with disabilities in employment".

Reasonable accommodation

Under the Article 7 of the Equal Treatment Act (amended in 2008) the employer is bind to establish adjustment of working conditions (reasonable accommodation) to the needs of persons with disabilities (paragraph 9), if it does not cost disproportionately hard duties for employer. Additional guaranties for disabled (work conditions, work time, time for rest and other) are established under the Labour Code, Law on Security and Health of Employees and other legal acts of the Republic of Lithuania.

Measures for raising the number of persons with disabilities in employment

In 2008 total number of persons with disabilities was 258,848, from them employed were 48,000. And this number is growing.

In 2005, the total number of employed disabled was 29,400 persons (27,500 working age and 1,900 retirement age disabled persons), total number of persons with disabilities was 248,400.

In 2006, they were 36,700 persons employed and total number of disabled- 251,100

Employment is, definitely, among the most essential preconditions for welfare and it depends on adequate training directly. In Lithuania today one of the major approaches taken in the policy making of social integration of persons with disabilities are inclusion of disabled persons and social participation. After the new Law on Social Integration of the Disabled took effect in 2005, a new disability concept was started, emphasising the creation of opportunities to work.

In Lithuania special attention is paid to vocational rehabilitation with the view of improving the situation of persons with disabilities in the labour market. Vocational rehabilitation is defined in our legislation as restoration or enhancement of a person's capacity for work, professional competence and ability to participate in the labour market by applying social, psychological, rehabilitation and other measures. In other words, it means a preparation of the disabled person to return to the labour market.

In Lithuania the creation of the system for vocational rehabilitation of persons with disabilities was started in 2005. It comprises such major services as vocational guidance, consultations, assessment of vocational skills, refreshing of skills or promotion of the new ones. Moreover, it involves training, vocational retraining and employment assistance.

The need for vocational rehabilitation is established by the Disability and Working Capacity Assessment Office at the Ministry of Social Security and Labour which presents its conclusions concerning the mentioned establishment. Within three working days after the establishment of the need for such a programme a person applies to the local labour exchange office of his place of residence. The local labour exchange office draws up an individual plan of vocational rehabilitation and issues a vocational rehabilitation certificate as well as a referral to the centre of vocational rehabilitation.

Some progress has been achieved in providing vocational rehabilitation services in Lithuania. In 2005 these services were provided only by one establishment and at the moment there are already nine such establishments. Besides, in 2008 the Vocational Rehabilitation Programme was completed by 173 persons out of whom even 65 per cent were women.

The system of vocational rehabilitation also involves psychological positive thinking training, strengthening of motivation for professional career and development of self-expression. This, definitely, affects social integration of persons with disabilities and after the training they are successfully employed.

In order to enhance the quality of vocational rehabilitation services, Lithuania approved the Strategy for Development of Vocational Rehabilitation Services for 2007-2012. The Strategy determines the following long-term objectives for the development of the vocational rehabilitation system: to improve legal framework, provide the disabled with more access to vocational rehabilitation services and increase their diversity as well as enhance the quality of the services.

Therefore, we hope that persons with disabilities, when provided with more possibilities to participate in vocational rehabilitation programmes, will have greater opportunities to integrate into the labour market and live independently."

170. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 15§2 MALTE

« Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte révisée, au motif qu'il n'est pas établi que les personnes handicapées se voient garantir de manière effective l'égalité d'accès à l'emploi. »

171. Le représentant de Malte a fourni les informations suivantes:

« Le Comité souhaite préciser que l'inscription dans le Registre national des personnes handicapées, tenu par la NCPD (National Commission Persons with Disabilities - Commission nationale de la personne handicapée), est entièrement volontaire. Elle ne constitue donc nullement un indicateur du nombre réel de personnes handicapées recherchant activement un emploi. Le registre des demandeurs d'emploi handicapés est tenu par l'ETC. L'intéressé est invité à prendre contact avec l'ETC pour se faire inscrire. Il a alors accès à l'éventail d'activités organisées par l'ETC pour tenter de lui trouver un emploi lui convenant.

L'ETC fournit elle-même des services d'orientation professionnelle aux personnes handicapées et s'est dotée pour ce faire de deux conseillers emploi. Elle propose aussi des programmes de mise en situation professionnelle pour permettre aux demandeurs d'emploi handicapés de s'intégrer dans un emploi en milieu non protégé.

D'octobre 2005 à décembre 2008, l'ETC a fourni aux personnes handicapées les services suivants :

Nombre de personnes handicapées enregistrées auprès de l'ETC

	Oct. 2005-Sept. 2006	Oct. 2006-Sept. 2007	Oct. 2007-Déc. 2008
Nombre total de personnes sans emploi	7 184	6 629	6 373
Nombre de personnes handicapées inscrites comme sans emploi	359	327	322
Pourcentage de personnes handicapées sans emploi	4,99%	4,93%	5,05%

Nombre de personnes handicapées sans emploi mises en situation professionnelle par l'ETC

	Oct. 2005-Sept. 2006	Oct. 2006-Sept. 2007	Oct. 2007-Déc. 2008
Nombre de personnes handicapées inscrites comme sans emploi	359	327	322
Nombre de personnes handicapées mises en situation professionnelle	29	38	49
Pourcentage de personnes handicapées sans emploi formées/mises en situation professionnelle	8,08%	11,62%	15,22%

Nombre de personnes handicapées sans emploi placées dans un emploi par l'ETC

	Oct. 2005-Sept. 2006	Oct. 2006-Sept. 2007	Oct. 2007-Déc. 2008
Nombre de personnes handicapées inscrites comme sans emploi	359	327	322
Nombre de personnes handicapées placées dans un emploi	72	104	147
Pourcentage de personnes handicapées sans emploi placées dans un emploi	20,06%	31,80%	45,65%

Ces chiffres confirment la volonté des autorités maltaises d'intégrer les personnes handicapées sur le marché de l'emploi. Le nombre sans cesse croissant de personnes handicapées inscrites comme sans emploi et placées dans un emploi constitue une preuve tangible des bonnes pratiques de l'ETC. Elles seront actualisées et améliorées pour fournir une assistance de qualité à ces groupes défavorisés. »

172. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 15§2 MOLDOVA

« Le Comité conclut que la situation de la Moldova n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte révisée au motif que la législation interdisant la discrimination en raison du handicap en matière d'emploi n'est pas adéquate. »

173. La représentante de la Moldova reprend les informations qu'elle a données concernant le projet de loi relatif à la lutte contre la discrimination (voir article 15§1). S'agissant de l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables, elle indique qu'elle figure dans la nouvelle loi de juillet 2008 relative à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail.

174. En réponse à une question de la représentante de la Pologne, la représentante de la Moldova précise qu'il existe des moyens de recours en cas de discrimination dans l'emploi. Elle renvoie à l'article 20 de la Constitution et à l'article 55 du Code du travail.

175. Le Comité gouvernemental salue les efforts déployés par les autorités moldaves, et les invite à poursuivre dans cette voie en adoptant dès que possible la législation antidiscriminatoire.

Article 15§3 – Intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale

CSR 15§3 BELGIQUE

« Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte révisée au motif qu'il n'existe pas de législation antidiscriminatoire générale protégeant les personnes handicapées qui couvre expressément les domaines du logement, des transports, des télécommunications, de la culture et des loisirs. »

176. La représentante de la Belgique indique que, dans le système institutionnel belge, il est impossible qu'une législation antidiscriminatoire fédérale protège les personnes handicapées contre toute discrimination en matière de logement, de transport, de télécommunications, de culture et de loisirs. En effet, en Belgique, le logement relève de la compétence des Régions, les télécommunications sont une compétence fédérale, la culture et les loisirs relèvent de la compétence des Communautés. En ce qui concerne les transports, les chemins de fer relèvent de la compétence fédérale, les bus et métros relèvent de la compétence des Régions et le transport aérien est une compétence fédérale. Au niveau fédéral, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit toute discrimination, tant dans le secteur public que le secteur privé, concernant l'accès aux biens et aux services et la fourniture de biens et de services à la disposition du public.

177. La représentante de la Belgique dresse l'éventail législatif interdisant la discrimination liée au handicap dans la Région de Bruxelles-Capitale, la Communauté française, la Communauté flamande et la Région wallonne concernant le logement, les transports, la culture et les loisirs.

178. Le représentant de la CES demande confirmation qu'au-delà du fait qu'il n'y ait pas de loi fédérale sur la non-discrimination, dans aucune des régions, il n'y a en pratique de discrimination pour l'accès au logement, aux transports, aux télécommunications, à la culture et aux loisirs. La représentante de la Belgique confirme qu'il n'y a pas de discrimination.

179. La Présidente demande si la Belgique va ratifier la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées. La représentante de la Belgique indique que la procédure est en cours.

180. Le représentant de la CES prend note de ces évolutions positives concernant, notamment, la ratification prochaine de la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées.

181. La représentante de la Pologne demande s'il existe des voies de recours effectives en cas de discrimination. La représentante de la Belgique indique que des recours sont possibles devant les tribunaux nationaux.

182. La représentante de la France demande si la loi de 2007 a pallié aux carences que le Comité avait trouvées. La représentante de la Belgique confirme que la loi de 2007 a pallié aux carences, pour son champ de compétence matérielle au niveau fédéral. Ensuite, chaque entité a interdit, dans son domaine de compétence, la discrimination au niveau des communautés et au niveau régional.

183. Le Comité gouvernemental prend note des développements positifs, invite le Gouvernement à fournir des informations détaillées dans le prochain rapport et attend la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 15§3 ESTONIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte révisée au motif que il n'existe pas de législation antidiscriminatoire pour les personnes handicapées sur des questions telles que le logement, les transports, les télécommunications, la culture et les loisirs. »

184. La représentante de l'Estonie indique que la loi sur l'égalité de traitement est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009, mais à la suite d'une discussion devant le Parlement, le texte a été modifié. Cette loi prévoit d'interdire la discrimination en raison d'un handicap, sans préciser les motifs de logement, transports, télécommunications, culture et loisir. Comme la loi est récente, il faut attendre sa mise en œuvre en pratique. La discrimination en raison du handicap n'est pas explicitement interdite dans la Constitution. L'article 28 de la Constitution traite seulement de discrimination positive. Les personnes qui s'estiment victimes de discrimination peuvent saisir les tribunaux pour violation de la Constitution. Le 25 septembre 2007, le Président de l'Estonie a signé la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées, elle est en cours de ratification.

185. Le représentant de la CES indique que même si la loi ne porte pas spécifiquement sur le logement, les transports, les télécommunications, la culture et les loisirs, elle met en œuvre la directive européenne de 2000 et il y a des progrès réalisés. Il faut adresser au Gouvernement un message positif et l'encourager à poursuivre la mise en œuvre l'article 15§3.

186. La représentante de la Lituanie pense qu'il faut tenir compte des informations fournies et des effets pratiques de la législation pour les personnes handicapées.

187. Le Comité gouvernemental prend note des informations données, invite le Gouvernement à fournir des informations détaillées dans le prochain rapport et attend la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 15§3 FINLANDE

« Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte révisée au motif qu'il n'existe pas de législation antidiscriminatoire couvrant les domaines du logement, des transports culturelles et des loisirs., des télécommunications, ainsi que des activités ».

188. La représentante de la Finlande indique que le cadre législatif suprême est la Constitution. Elle couvre le handicap dans tous les secteurs de la société, donc le logement, les transports, les télécommunications, la culture et les loisirs sont couverts. Une loi sur la lutte contre la discrimination au motif du handicap interdit également le

harcèlement. Le 1^{er} septembre 2009, une nouvelle loi a été adoptée sur l'assistance personnalisée fournie aux personnes âgées handicapées avec, notamment, une aide au niveau des transports. Par ailleurs, une législation contre la discrimination envers les personnes ayant un handicap grave est en préparation. Le projet de loi pourra être présenté au Parlement au printemps 2010 et sera conforme aux directives de l'UE. A côté de ce projet de loi, des mesures actives, avec la participation d'ONG, interdisent la discrimination des personnes handicapées.

189. Le représentant de la CES prend note des progrès réalisés et demande où en est le processus de ratification de la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées. La représentante de la Finlande indique que la Convention des Nations-Unies ainsi que son protocole facultatif ont été signés le 30 mars 2007. Il y a quelques modifications législatives à apporter au niveau interne, puis la Finlande pourra procéder à la ratification.

190. La représentante de la République tchèque demande si la Constitution contient des droits subjectifs et si un locataire handicapé qui se voit refuser un contrat de bail peut interjeter un recours sur la base de la Constitution. La représentante de la Finlande indique qu'il est possible d'interjeter un tel recours devant les tribunaux.

191. Les représentantes de la Lituanie et de la République tchèque demandent que le prochain rapport donne plus d'informations au sujet des droits constitutionnels liés à l'égalité de traitement des personnes handicapées.

192. Le Comité gouvernemental prend note des informations données, invite le Gouvernement à fournir des informations détaillées dans le prochain rapport et attend la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 15§3 LITUANIE

« Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte révisée au motif qu'il n'existe pas de législation antidiscriminatoire générale protégeant les personnes handicapées qui couvre expressément les domaines du logement, des transports, des télécommunications, de la culture et des loisirs. »

193. La représentante de la Lituanie a fourni les informations suivantes:

« L'article 11 de la loi relative à l'intégration sociale des personnes handicapées (28 novembre 1991, n° I-2044) contient des dispositions générales visant à protéger les personnes handicapées contre la discrimination dans les domaines du logement, des transports, des télécommunications, de la culture et des loisirs. Il institue une obligation légale de mettre en place un environnement physiquement adapté aux personnes handicapées dans tous les domaines de la vie. Cette obligation doit être mise en œuvre par l'aménagement du territoire et des bâtiments et par l'adaptation des bâtiments publics, des logements et de leur environnement, des transports publics de passagers et de leurs infrastructures et de l'environnement informatif aux besoins particuliers des personnes handicapées.

L'article 11 définit également les responsabilités :

- le ministère de l'Environnement de la République de Lituanie est responsable de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre des dispositions juridiques et techniques relatives à l'adaptation de l'environnement aux besoins particuliers des personnes handicapées ;
- les instances municipales, propriétaires et utilisatrices des objets visés par la présente loi sont responsables de leur adaptation aux besoins particuliers des personnes handicapées ;
- l'instance agréée par le Gouvernement est responsable de l'adaptation de l'environnement informatif aux besoins particuliers des personnes handicapées.

Le Programme pour l'adaptation des logements des personnes handicapées 2007-2011 vise à renforcer l'autonomie et l'intégration sociale des personnes handicapées, à répondre à leurs besoins particuliers et à adapter les logements et l'environnement à cette catégorie de la population.

D Le Programme national pour l'intégration sociale des personnes handicapées 2003-2012 prévoit principalement le financement de trois mesures :

- l'aménagement de l'environnement physique public ;
- l'aménagement des bâtiments et du cadre de vie ;
- l'aménagement de l'environnement informatique.

Aux termes de l'article 5§9 de la loi relative à la radio et à la télévision lituanienne, la radio et la télévision nationales doivent prévoir des programmes destinés aux personnes malvoyantes et malentendantes.

Il existe également des programmes pour l'intégration sociale des personnes handicapées dans le domaine de la culture, du sport et des loisirs, dans le cadre desquels sont organisées diverses manifestations.

L'article 3§1 de la loi relative à la culture physique et au sport établit l'égalité de droits de toutes les personnes souhaitant pratiquer un sport, sans discrimination fondée sur le handicap ou sur un autre motif. La Lituanie compte cinq organisations sportives nationales de personnes handicapées, 42 clubs sportifs accueillant des personnes présentant divers handicaps, quinze écoles spécialisées, quinze pensionnats spécialisés et quatre centres spécialisés pour personnes handicapées.

La législation ne prévoit pas le versement d'aides financières aux artistes pour qu'ils adaptent leurs d'œuvres aux besoins des personnes handicapées, dès lors qu'elles n'ont pas été expressément conçues à leur intention.

Nous appelons l'attention sur le fait que dans les Conclusions 2007, le Comité a conclu à la non-conformité de la situation de la Lituanie avec l'article 15§2 de la Charte révisée, au motif que, d'après les informations fournies dans le rapport, le nombre de personnes handicapées exerçant un emploi était peu élevé.

Aménagements raisonnables

Aux termes de l'article 7 de la loi relative à l'égalité de traitement (modifiée en 2008), l'employeur est tenu d'adapter les conditions de travail (aménagements raisonnables) aux besoins des personnes handicapées (paragraphe 9), à condition que cela ne représente pas pour lui une contrainte disproportionnée. Le code du travail, la loi relative à la santé et à la sécurité des salariés et d'autres textes de loi de la République de Lituanie établissent des garanties supplémentaires en faveur des personnes handicapées (conditions de travail, temps de travail, temps de repos et autres).

Mesures visant à accroître le nombre de personnes handicapées occupant un emploi

En 2008, la Lituanie comptait 258 848 personnes handicapées, dont 48 000 étaient salariées. Et leur nombre augmente.

En 2005, sur 248 400 personnes handicapées, 29 400 étaient salariées (27 500 en âge de travailler et 1 900 ayant atteint l'âge de la retraite).

En 2006, sur 251 100 personnes handicapées, 36 700 occupaient un emploi.

L'emploi est, assurément, l'un des préalables essentiels au bien-être des personnes handicapées, et il est directement tributaire d'une formation adéquate. C'est pourquoi, en Lituanie, les politiques relatives à l'intégration sociale des personnes handicapées sont aujourd'hui élaborées dans une optique d'inclusion et de participation sociale. L'entrée en vigueur, en 2005, de la nouvelle loi relative à l'intégration sociale des personnes handicapées s'est traduite par l'émergence d'une nouvelle conception du handicap, mettant l'accent sur la création de possibilités d'emploi.

La Lituanie accorde une attention particulière à la réadaptation professionnelle, afin d'améliorer la situation des personnes handicapées sur le marché du travail. Par « réadaptation professionnelle » la législation lituanienne entend la restauration ou l'amélioration de l'aptitude d'une personne à travailler, de ses compétences professionnelles et de sa capacité à participer au marché du travail, par l'application de mesures sociales, psychologiques, rééducatives et autres. En d'autres termes, il s'agit de préparer la personne handicapée à réintégrer le marché du travail.

Le dispositif lituanien de réadaptation professionnelle des personnes handicapées a été mis en place en 2005. Il comporte des services essentiels, tels que l'orientation professionnelle, le conseil, l'évaluation des compétences professionnelles, le rafraîchissement des compétences ou la promotion de compétences nouvelles. La formation, la reconversion professionnelle et l'aide à l'emploi figurent également parmi les prestations proposées.

Le besoin de réadaptation professionnelle est établi par le Bureau de l'évaluation du handicap et de la capacité de travail qui relève du ministère de la Sécurité sociale et du Travail. Dans les trois jours ouvrables suivant la présentation des conclusions dudit Bureau, l'intéressé doit introduire une demande auprès de l'agence pour l'emploi locale de son lieu de résidence. L'agence pour l'emploi établit alors un plan individuel de réadaptation professionnelle, délivre un certificat de réadaptation à l'intéressé et l'oriente vers le centre de réadaptation professionnelle concerné.

L'offre de services de réadaptation professionnelle a été renforcée. En effet, en 2005, un seul établissement proposait de tels services, alors qu'à ce jour, ils sont déjà neuf à faire de même. De

plus, en 2008, 173 personnes supplémentaires, dont 65 % de femmes, ont pris part au Programme de réadaptation professionnelle.

Le dispositif comprend également une formation psychologique à la pensée positive ; il aide les participants à envisager une carrière professionnelle, à se motiver et à s'épanouir. Ce faisant, il favorise assurément l'intégration sociale des personnes handicapées, qui parviennent à trouver, à l'issue de leur formation, un emploi leur donnant toute satisfaction.

Dans le souci d'améliorer la qualité des services proposés, la Lituanie a adopté la Stratégie de développement des services de réadaptation professionnelle 2007-2012, qui fixe les objectifs à long terme suivants : améliorer le cadre juridique, permettre aux personnes handicapées de bénéficier de davantage de services de réadaptation professionnelle, accroître la diversité et améliorer la qualité des services.

Nous espérons par conséquent qu'en offrant aux personnes handicapées davantage de possibilités de participer aux programmes de réadaptation professionnelle, elles parviendront à mieux s'intégrer dans le marché du travail et à mener une existence autonome. »

194. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 15§3 NORVEGE

« Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte révisée au motif que, durant la période de référence, il n'y avait pas de législation antidiscrimatoire pour les personnes handicapées couvrant spécifiquement les domaines du logement, des transports, des télécommunications ainsi que des activités culturelles et des loisirs. »

195. La représentante de la Norvège informe le Comité d'une évolution positive, une nouvelle loi sur la discrimination et l'accessibilité est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009 et concerne l'interdiction de la discrimination, l'accessibilité et le devoir d'agir. Cette loi couvre les domaines couverts par l'article 15§3 et couvre le secteur privé et public. Les tribunaux mettent œuvre cette législation sur des mécanismes d'égalité et prononcent des ordonnances ou des décisions. Un médiateur peut également intervenir pour des cas individuels de discrimination. Diverses lois interdisent la discrimination au motif du handicap dans le domaine du logement ou pour divers motifs tels que l'origine, la religion etc.

196. Le représentant de la CES demande ce qu'il en est de la ratification de la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées. La représentante de la Norvège n'a pas d'informations à ce sujet, mais fournira ces informations dans le prochain rapport.

197. Le Comité gouvernemental prend note des évolutions positives, invite le Gouvernement à fournir des informations détaillées dans le prochain rapport et attend la prochaine appréciation du CEDS.

Article 18§1 – Application des règlements existants dans un esprit libéral

CSR 18§1 BELGIQUE

« Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 18§1 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que les règlements existants sont appliqués dans un esprit libéral. »

198. La représentante de la Belgique fournit des données à jour, ventilées par pays, en ce qui concerne les taux d'octroi et de refus de délivrance de permis de travail par catégorie et dans les différentes Communautés.

“Les entités fédérées belge, qui sont compétentes en la matière, ont désormais compris quelles données souhaitait obtenir le CEDS, à savoir non seulement le nombre de permis demandés et le nombre de permis octroyés mais également le nombre de refus de délivrance de permis de travail tant pour les demandes d'un premier permis que pour les demandes de renouvellement .

Les informations demandées seront intégrées dans le prochain rapport.

La période de référence concernée par les conclusions 2008 allait de 2004 à fin 2006.

Voici quelques chiffres relatifs au nombre de refus pour l'année 2004 : Partie qui n'est pas dans l'anglais.

En Communauté germanophone :

Sur 498 demandes de permis de travail au cours de l'année 2004, 3% se sont soldées par un refus, toute nationalité confondue.

En ce qui concerne les demandes de permis émanant de ressortissants d'Etats parties à la Charte non parties à l'Accord sur l'espace économique européen, onze se sont soldées par un refus.

Année 2004						
Pays	Octrois			Refus		
	Permis A	Permis B	Permis C	Permis A	Permis B	Permis C
Albanie					1	
Andorre						
Arménie			2			
Azerbaïdjan			2			
Bulgarie		5			1	
Chypre						
Croatie	5	8				
Estonie						
Islande						
Hongrie	4	5	1			
Lettonie						
Lituanie		2				
Malte						
Moldova						
Pologne		30		1	5	
Roumanie		11			1	
Slovaquie		5				
Slovénie						
Tchéquie		2				
Turquie		1	15		2	
Total de demandes		498				

Ses refus ont concernés des demandes introduites par 1 albanais, 1 bulgare, 6 polonais, 1 roumain et 2 turques.

- Dans la région de Bruxelles-capitale :

279 demandes de permis émanant de ressortissants d'Etats parties à la Charte non parties à l'Accord sur l'espace économique européen se sont soldées par un refus.

- 16 refus concernent des albanais
- 8 refus concernent des arméniens
- 1 refus concerne un ressortissant d'Azerbaïdjan
- 16 refus concernent des bulgares
- 3 refus concernent des croates
- 1 refus concerne un estonien
- 6 refus concernent des moldaves
- 93 refus concernent des polonais
- 71 refus concernent des roumains
- 4 refus ont concernent des slovaques
- 6 refus concernent des tchèques

- 54 refus concernent des turcs

- Dans la région flamande :

339 demandes de permis émanant de ressortissants d'Etats parties à la Charte non parties à l'Accord sur l'espace économique européen se sont soldées par un refus.

- 17 refus concernent des albanais
- 19 refus concernent des bulgares
- 1 refus concerne un estonien
- 1 refus concerne un hongrois
- 3 refus concernent des croates
- 3 refus concernent des lettons
- 4 refus concernent des lituaniens
- 4 refus concernent des moldaves
- 154 refus concernent des polonais
- 51 refus concernent des roumains
- 4 refus ont concernent des slovaques
- 24 refus concernent des tchèques
- 54 refus concernent des turcs

Pour l'année 2005 :

-En Communauté germanophone :

15 refus ont concernées des ressortissants d'Etats parties à la Charte non parties à l'Accord sur l'espace économique européen.

Année 2005						
Pays	Octrois			Refus		
	Permis A	Permis B	Permis C	Permis A	Permis B	Permis C
Albanie						
Andorra						
Arménie						
Azerbaïdjan			1			
Bulgarie	1	1				
Croatie	3	15			2	
Estonie						
Ex-Rép.Macedoine		1	2			
Hongrie		4	1			
Lettonie						
Lituanie						
Moldova						
Pologne	7	26	3		8	
Georgie						
Roumanie	5	8			2	
Slovaquie		2				
Slovénie						
Tchéquie		1				
Turquie			15			3
Total de demandes	435					

Pour l'année 2006 en Communauté germanophone :

Année 2006						
Pays	Octrois			Refus		
	Permis A	Permis B	Permis C	Permis A	Permis B	Permis C
Albanie						
Andorra						
Arménie			2			
Azerbaïdjan			12			1

Bulgarie		1			
Croatie	4	7	1		1
Estonie					
Ex-Rép. Macedoine		1	2		
Hongrie	1	2			
Lettonie			1		
Lituanie		1			
Moldova					
Pologne	6	41	1		
Georgie					
Roumanie	2	10			2
Slovaquie		1			1
Slovénie					
Tchéquie		1			
Turquie			31		1
Total de demandes			430		

Sur 430 demandes de permis émanant de ressortissants d'Etats parties à la Charte non parties à l'Accord sur l'espace économique européen, six se sont soldées par un refus.

199. Le Comité gouvernemental se félicite des évolutions positives intervenues en Belgique. Il prend note des informations soumises par la déléguée et demande au Gouvernement de fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport.

CSR 18§1 FINLANDE

« Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 18§1 de la Charte révisée au motif que les règlements existants ne sont pas appliqués dans un esprit libéral. »

200. La représentante de la Finlande a fourni les informations suivantes:

« En ce qui concerne les demandes de premier permis et les demandes de renouvellement, il y a lieu de noter que contrairement à la conclusion du Comité, le taux de refus a diminué, passant de 14,6% en 2007 à 14,4% en 2008. Cela étant, les décisions négatives concernant les demandes de permis ont été principalement fondées sur des raisons autres que la disponibilité de main-d'œuvre, laquelle augmente actuellement du fait de la récession économique. Le plus souvent les décisions négatives ont été fondées sur l'absence d'informations concernant les conditions d'emploi. Si l'employeur potentiel n'a pas répondu aux questions concernant le salaire, les horaires de travail, les congés annuels, etc., les autorités n'ont pas pu délivrer le permis de travail, car les conditions d'emploi doivent garantir un revenu minimal à l'intéressé et correspondre à celles de la convention collective au secteur concerné. »

201. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 18§1 FRANCE

« Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 18§1 de la Charte révisée parce qu'il n'est pas établi que les règlements existants qui encadrent le droit d'exercer une activité rémunérée sont appliqués dans un esprit libéral. »

202. La représentante de la France informe le Comité que les données demandées seront désormais disponibles grâce à la mise en place du fichier FRAMIDE (France Migration Détachement) par arrêté du 3 mars 2009 paru au JO le 28/04/2009 portant création d'un traitement automatisé de données nominatives, relatif à la gestion des procédures d'autorisation de travail des étrangers, et dont la mise en œuvre sera effective fin 2009.

203. La représentante de la France précise que l'accroissement de 33% de l'immigration professionnelle entre 2007 et 2008 est un indicateur non négligeable.

204. Le Comité gouvernemental se félicite de cette évolution positive. Il demande au Gouvernement de fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport.

CSR 18§1 ITALIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 18§1 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que les règlements qui encadrent le droit d'exercer une activité rémunérée sont appliqués dans un esprit libéral. »

205. La représentante de l'Italie informe le Comité qu'en raison de l'introduction d'un nouveau système d'information, il sera désormais plus facile d'obtenir les données requises au titre de l'article 18§1 de la Charte révisée.

206. Le Comité gouvernemental se félicite de cette évolution positive intervenue en Italie. Il demande au Gouvernement de fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport.

CSR 18§1 SLOVÉNIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 18§1 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que les règlements existants sont appliqués dans un esprit libéral. »

207. La représentante de la Slovénie a fourni les informations suivantes:

« Réponse à la conclusion du Comité européen des Droits sociaux selon laquelle la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 18§1 de la CSE, étant donné qu'à plusieurs reprises elle a omis de fournir des données statistiques:

Pour les ressortissants des Etats Parties, le taux de refus de délivrance de permis de travail (demandes d'un premier permis et demandes de renouvellement) s'établissait à 5,4 % au cours de la période de référence comprise entre le 1.1.2005 et le 31.12.2008.

		All applications for work permit (for the 1.s t time and renewal applications)	Refused applications	
			Number of refused	% of refused
2005	ALBANIA	7		0,0
	ANDORA			0,0
	ARMENIA			0,0
	AZERBAJDŽAN			0,0
	BOSNA IN HERCEGOVINA	9805	521	5,3
	CROATA	1421	44	3,1
	FYRM	2288	191	8,3
	MOLDAVIJA, REPUBLIKA	125	6	4,8
	TURKEY	16		0,0
	UKRAJINA	803	23	2,9
	Subtotal	14465	785	5,4
2006	ALBANIA	7	1	14,3
	ANDORA			0,0
	ARMENIA			0,0
	AZERBAJDŽAN			0,0
	BOSNA IN HERCEGOVINA	12484	641	5,1

	CROATIA	1645	45	2,7
	FYROM	2785	256	9,2
	MOLDAVIJA, REPUBLIKA	171	5	2,9
	TURKEY	8		0,0
	UKRAJINA	752	18	2,4
	Subtotal	17852	966	5,4
2007	ALBANIA	7	3	42,9
	ANDORA			0,0
	ARMENIA			0,0
	AZERBAJDŽAN			0,0
	BOSNA IN HERCEGOVINA	24258	1700	7,0
	CROATIA	2759	55	2,0
	FYRM	3289	196	6,0
	MOLDAVIJA, REPUBLIKA	198	2	1,0
	TURKEY	11		0,0
	UKRAJINA	782	24	3,1
	Subtotal	31304	1980	6,3
	2008	ALBANIA	57	2
ANDORA				0,0
ARMENIA		1		0,0
AZERBAJDŽAN				0,0
BOSNA IN HERCEGOVINA		34773	1923	5,5
CROATIA		2904	97	3,3
FYRM		6773	628	9,3
MOLDAVIJA, REPUBLIKA		220	4	1,8
TURKEY		15	1	6,7
UKRAJINA		857	31	3,6
Subtotal		45600	2686	5,9

208. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

Article 18§2 – Simplification des formalités et réduction des droits et taxes

CSR 18§2 ITALIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 18§2 au motif que les procédures de délivrance de permis de séjour dans le cadre d'une activité indépendante n'ont pas été simplifiées. »

209. La représentante de l'Italie n'est pas en mesure d'annoncer de changement positif par rapport au dernier examen de la situation (Rapport détaillé sur les Conclusions 2007, § 261).

210. Le Comité demande au Gouvernement de fournir des données indicatives quant au délai moyen entre l'introduction d'une demande d'obtention d'un permis de travail pour l'exercice d'une profession libérale et son aboutissement.

211. Le représentant de la CES souligne que le problème n'est pas tant celui des visas mais celui de la lourdeur des procédures et décisions qui doivent faire intervenir trois ministères. Il s'interroge pour savoir quand le gouvernement de l'Italie sera vraiment décidé à prendre les mesures nécessaires afin de remédier la situation.

212. Le Comité gouvernemental invite instamment le Gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires en ce qui concerne les professions libérales afin de mettre la situation en conformité avec l'article 18§2 de la Charte révisée.

Article 18§3 – Assouplissement des réglementations

CSR 18§3 FINLANDE

« Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que les règles relatives aux conséquences de la perte de l'emploi ont été assouplies. »

213. La représentante de la Finlande a fourni les informations suivantes:

« Aux termes de la loi sur les étrangers, un ressortissant étranger diplômé d'un établissement d'enseignement finlandais est habilité à obtenir un permis de séjour d'une durée de six mois aux fins de recherche d'emploi. Cela étant, il n'est pas possible de le proroger, si l'intéressé ne trouve pas de travail.

En cas de licenciement, si l'intéressé intente une action en justice et si le permis de séjour est toujours valable, il peut rechercher un nouvel emploi. Si le permis arrive à expiration, il n'est pas délivré de nouveau permis à seule fin de rechercher un emploi.

S'agissant de la prorogation des permis, il est à noter que le demandeur est tenu d'avoir un travail lui assurant un revenu minimal. La loi sur les étrangers ne contient pas de disposition concernant le permis de travail qui confère, de manière générale, le droit de rechercher un travail, exception faite des diplômés d'un établissement d'enseignement finlandais.

Si après obtention d'un permis initial, une personne demande une prorogation dudit titre et se la voit refuser, elle peut faire appel de la décision devant les tribunaux et continuer à travailler dans le même secteur d'activité et rechercher un nouvel emploi. L'expulsion du pays n'est possible que lorsque la décision de justice est exécutoire. »

214. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 18§3 PAYS-BAS (Royaume en Europe)

« Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte révisée au motif que la réglementation régissant l'accès au marché national de l'emploi pour les travailleurs étrangers est trop restrictive. »

215. Le représentant des Pays-Bas donne des informations complémentaires sur le système juridique hollandais en ce qui concerne la réglementation régissant l'accès au marché national pour les travailleurs étrangers.

216. Deux motifs, l'un obligatoire, l'autre facultatif, peuvent être invoqués pour refuser la délivrance d'un permis de travail. En effet, si la main-d'œuvre nationale disponible est suffisante, une demande de permis de travail d'un ressortissant étranger sera obligatoirement refusée. D'autres motifs tels que, par exemple, le manque de logement approprié ou le fait que le demandeur soit âgé de plus de 45 ans constituent en outre des motifs facultatifs et optionnels de refus. Le critère d'âge n'est par conséquent en lui seul pas un motif suffisant pour qu'une demande de permis de travail émanant d'un travailleur étranger soit refusée.

217. La politique des Pays-Bas en matière d'émigration de main d'œuvre tend à faciliter l'admission de travailleurs étrangers hautement qualifiés. De plus, les ressortissants

étrangers qui se voient refuser l'octroi d'une demande de permis de travail disposent d'un droit de recours contre la décision administrative en cause.

218. A la demande du Comité, le Secrétariat confirme que les précisions apportées par le délégué des Pays-Bas sont nouvelles sur deux points : la distinction entre motifs facultatifs et obligatoires en ce qui concerne le refus d'accorder un permis de travail émanant d'un travailleur étranger et l'existence d'un droit de recours contre une décision administrative de refus d'octroi d'un permis de travail.

219. Le Comité gouvernemental prend note des informations soumises par le délégué des Pays-Bas et demande au Gouvernement de fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport.

CSR 18§3 ROUMANIE

« Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte révisée au motif que les formalités régissant l'accès des étrangers au marché du travail en Roumanie n'ont pas été simplifiées. »

220. La représentante de la Roumanie a fourni les informations suivantes:

« Le cadre juridique régissant l'accès des travailleurs étrangers au marché national de l'emploi est constitué par le **décret ministériel n°194/2002** relatif au régime des ressortissants étrangers en Roumanie, ainsi que par le **décret ministériel n°56/2007** relatif à l'emploi et au détachement de travailleurs étrangers sur le territoire roumain.

La procédure d'obtention d'un visa de travail de longue durée est la suivante :

Ce sont les missions diplomatiques et les postes consulaires roumains qui délivrent ledit visa en se fondant sur le permis de travail délivré quant à lui par l'Office roumain de l'Immigration, ce, dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande de l'employeur. S'il est nécessaire de procéder à des vérifications complémentaires pour voir si toutes les conditions requises pour délivrer le permis sont remplies, ce délai peut être prorogé de 15 jours au maximum.

Pour déposer la demande de visa de travail de longue durée, le ressortissant étranger dispose d'un délai de 30 jours à compter de la délivrance du permis de travail.

Comme indiqué ci-dessus, le visa de travail de longue durée est délivré par les missions diplomatiques et les postes consulaires roumains, avec l'accord du Centre national des visas.

Ce service qui relève de la Direction générale des Affaires consulaires du Ministère des Affaires étrangères est chargé de traiter et de trier les demandes de visa que reçoivent les missions diplomatiques et les postes consulaires roumains à l'étranger.

Pour ce qui est de l'obtention d'un permis de travail permanent pour le travailleur qu'il emploie, l'employeur doit déposer auprès de l'Office roumain de l'Immigration une demande justifiant la nécessité d'employer un étranger, accompagnée des documents suivants:

- une notification de l'agence pour l'emploi de la région où est établie l'entreprise concernant la main-d'œuvre disponible pour l'offre d'emploi diffusée par l'employeur, conformément à la loi ;
- la description du poste proposé et l'organigramme de l'entreprise indiquant précisément les postes pourvus et vacants ;
- la preuve de la publication de l'offre d'emploi dans un journal à large diffusion ;
- la copie de l'accord conclu au terme de la procédure de sélection engagée pour pourvoir le poste vacant ;
- le curriculum vitae de l'étranger, accompagné d'une déclaration par laquelle il certifie avoir un casier judiciaire vierge, être médicalement apte à l'emploi et posséder quelques notions de roumain.

En réponse à la question du Comité européen des Droits sociaux concernant les quotas appliqués à l'admission des étrangers souhaitant travailler en Roumanie, il est précisé que le quota pour 2009 a été fixé à 8 000. »

221. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 18§3 SLOVÉNIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte révisée au motif que de nombreuses règles restrictives concernant l'emploi des travailleurs étrangers n'ont pas été assouplies. »

222. La représentante de la Slovénie a fourni les informations suivantes:

« Réponse à la conclusion du Comité européen des Droits sociaux selon laquelle la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 18 de la CSE établissant le droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties:

En adoptant la loi portant modification de la loi sur l'emploi et le travail des étrangers (Ur. l. RS, n° 52/07 du 12 juin 2007), qui est entrée en vigueur le 3 décembre 2007, nous avons suivi les dispositions de l'article 18 de la CSE. Les modifications en question visaient principalement à simplifier les procédures et à supprimer tous les obstacles administratifs superflus. En outre, elles ont remédié à certaines lacunes concernant l'application de la loi dans la pratique et aligné la législation slovène sur l'*acquis* communautaire.

Parmi les modifications de fond, citons l'élargissement du cercle des étrangers autorisés à déposer une demande de permis de travail personnel d'une durée de validité de trois ans, qui les place sur un pied d'égalité avec les ressortissants slovènes sur le marché du travail, puisqu'ils sont libres d'exercer une activité salariée ou indépendante et peuvent être inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi.

En vertu du nouvel article 10 b de la loi, peuvent déposer une demande de permis de travail personnel d'une durée de validité de trois ans :

1. tout membre de la famille immédiate d'un citoyen slovène titulaire d'un titre de séjour temporaire en cours de validité délivré aux fins d'un regroupement familial ;
2. tout membre de la famille immédiate d'un étranger titulaire d'un permis de travail personnel d'une durée de validité indéterminée et d'un titre de séjour temporaire délivré aux fins d'un regroupement familial, s'il réside depuis au moins deux ans en Slovénie grâce audit titre ;
3. tout immigré n'ayant pas la citoyenneté slovène, ou ses descendants directs sur trois générations ;
4. tout étranger exerçant une activité indépendante de manière ininterrompue en Slovénie et inscrit au registre des entreprises ;
5. tout étranger ayant au moins suivi une formation professionnelle et travaillé de manière ininterrompue pour le même employeur ou son successeur légal au cours des deux années précédant le dépôt de la demande ;
6. tout travailleur migrant ayant travaillé de manière ininterrompue pour le même employeur ou son successeur légal au cours des deux années précédant le dépôt de la demande ;
7. tout étranger ayant accompli sa dernière année d'études en Slovénie et obtenu à tout le moins un diplôme de l'enseignement supérieur, s'il trouve un emploi salarié ou s'installe à son compte dans l'année qui suit l'obtention de son diplôme ;
8. tout étranger qui trouve un emploi salarié ou s'installe à son compte dans l'année qui suit la fin de son programme de recherche en Slovénie ;
9. tout membre de la famille immédiate d'un étranger répondant aux conditions énoncées au point ci-dessus ;
10. tout membre de la famille immédiate d'un étranger ayant le statut de chercheur ;
11. tout éventuel bénéficiaire de la protection subsidiaire.

En pratique, ces dispositions ont permis à un grand nombre d'étrangers, surtout ceux pourvus de qualifications professionnelles de se voir délivrer un permis de travail personnel, en faisant valoir deux années d'emploi auprès du même employeur.

En ce qui concerne les permis de travail, les modifications apportées à la loi en facilitent la prorogation à l'expiration de la durée de validité.

Le texte énonçant les nouvelles dispositions réglementaires en matière de permis de travail, d'inscription et de radiation et de supervision de l'emploi et du travail des étrangers (Ur. l. RS, n° 37/2008), adoptées en application des modifications précitées de la loi, a considérablement réduit le nombre de justificatifs requis pour la délivrance des permis de travail, le service de l'emploi disposant ex officio de la majorité d'entre eux et aussi grandement amélioré la transparence de la législation, puisqu'il a annulé et remplacé huit règlements d'application régissant l'emploi des étrangers.

Il n'est plus exigé, dans le cadre de la procédure de délivrance des permis de travail, que les qualifications des étrangers soient reconnues par le Ministère de l'Enseignement supérieur, des Sciences et de la Technologie. Il suffit de présenter une copie de l'attestation certifiée conforme au sens de la Convention supprimant l'obligation de légaliser les documents publics étrangers

(Ur. l. FLRJ, n° 10/62) ou, dans le cas des pays étrangers non signataires de ladite Convention, au sens de la loi sur la vérification des documents relevant du droit international (Ur. l. RS, n° 64/01). Concrètement, cette modification permet de réduire le délai d'attente de l'intéressé et, par conséquent, les frais correspondants.

S'agissant de la violation de l'article 18 de la CSE du fait de la double procédure pour la délivrance des permis de travail et des titres de séjour, il convient de préciser que la Slovénie transposera dans sa législation la Directive du Conseil 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, et qu'elle instaurera une procédure uniforme, éliminant ainsi la double procédure, dès que la directive aura été adoptée.

Précisions concernant la violation de l'article 18 de la CSE du fait que les travailleurs étrangers ne peuvent obtenir un titre de séjour temporaire que dans leur pays d'origine et pour un emploi précisément identifié :

L'entrée et le séjour des étrangers en Slovénie sont régis par la loi sur les étrangers (Ur. l. RS, n° 71/08, texte consolidé officiel), qui est parfaitement alignée sur l'*acquis* dans le domaine des migrations. Celui-ci régit également l'admission (entrée et séjour) des ressortissants des pays tiers sur le territoire des États membres à des fins spécifiques d'établissement, dont l'exercice d'une activité salariée ou indépendante, et exige que les conditions d'admission d'un ressortissant d'un pays tiers sur le territoire d'un État membre soient contrôlées préalablement à son entrée dans l'État membre.

Ainsi, conformément à l'*acquis* communautaire, en vertu des dispositions en vigueur de la loi sur les étrangers, tout ressortissant d'un pays tiers est tenu d'obtenir son titre de séjour initial préalablement à son entrée en République de Slovénie. La demande de délivrance du titre de séjour initial à des fins d'emploi en République de Slovénie peut être déposée par l'étranger lui-même ou, depuis le 6 juin 2008, date de l'entrée en vigueur de la loi modifiant la loi sur les étrangers (Ur. l. RS, n° 44/08), par son employeur. L'étranger peut déposer cette demande auprès de la représentation diplomatique ou consulaire de la République de Slovénie à l'étranger, l'employeur pouvant quant à lui la déposer aussi directement auprès des services administratifs de l'État concerné, compétents pour délivrer ledit titre. De nouvelles dispositions ont été établies en juillet 2006 en ce qui concerne les procédures applicables et les justificatifs requis pour obtenir un permis de travail, afin de couvrir les cas où, de par la nature du travail, l'emploi du ressortissant étranger n'est pas tributaire du marché du travail. Ces nouvelles dispositions réduisent le nombre de justificatifs demandés, ainsi que la durée de la procédure d'obtention du permis. Cependant, même dans le cas où la première demande de titre de séjour a été déposée par l'employeur, l'intéressé doit attendre la décision à l'étranger.

L'étranger est par conséquent tenu d'obtenir son premier titre de séjour à des fins d'emploi avant son entrée sur le territoire de la République de Slovénie, mais la loi sur les étrangers ne prévoit pas que ce titre de séjour soit impérativement ou exclusivement obtenu dans le pays d'origine de l'étranger. Cette loi exige seulement que le titre de séjour soit obtenu avant l'entrée de l'étranger en Slovénie (article 28§2) et que la première demande de titre de séjour soit déposée auprès de la représentation diplomatique ou consulaire de la République de Slovénie à l'étranger. C'est pourquoi il est inexact de dire qu'un étranger ne peut obtenir que dans son pays d'origine un titre de séjour initial pour la République de Slovénie.

Un étranger qui dépose une demande de titre de séjour temporaire à des fins d'emploi doit également disposer d'un permis de travail ou tout autre permis exigé par la législation régissant l'emploi et le travail des étrangers en Slovénie. Le titre de séjour permet à son titulaire d'entrer et de séjourner en Slovénie ; le permis de travail lui permet d'y travailler. Ce n'est pas le titre de séjour, mais le permis de travail qui précise le type d'activité professionnelle que l'étranger est autorisé à exercer en Slovénie.

Concernant le fait que les travailleurs étrangers ne peuvent obtenir un permis de travail initial que pour un travail donné pour le compte d'un employeur donné, nous sommes d'avis que cela ne constitue pas une violation de l'article 18 de la CSE. Pour ce qui est de l'emploi des ressortissants de pays tiers, la Slovénie applique une politique sélective reposant sur un système de quotas dont l'objet est d'attirer des travailleurs souhaitant travailler dans des secteurs sujets à pénurie. En matière d'emploi de manière générale, l'accès au marché de l'emploi slovène est soumis avant toute chose au contrôle du marché du travail, d'où la nécessité d'établir un lien entre, d'une part, le premier emploi de l'étranger et, d'autre part, un employeur donné et un emploi déterminé. Avant de délivrer un permis de travail, il convient de s'assurer que l'emploi vacant en question ne peut pas être pourvu par un chômeur slovène. Le service national de l'emploi, chargé de la délivrance des permis de travail, vérifie donc sur la liste des demandeurs d'emploi s'il n'y a pas des chômeurs slovènes ou des personnes bénéficiant d'un statut similaire (ressortissants communautaires et de pays parties à l'EEE et ressortissants de pays tiers titulaires d'un permis de travail personnel) remplissant les conditions requises pour pourvoir le poste vacant. Dans sa demande de délivrance d'un permis de travail, l'employeur doit définir

précisément le poste, les qualifications requises et les autres conditions à remplir par le travailleur pour pourvoir le poste vacant. La Slovénie empêche ainsi le «dumping social» et s'efforce de réduire le chômage sur son territoire.

La loi sur l'emploi et le travail des étrangers dispose que les travailleurs étrangers sont liés à l'employeur qui leur a obtenu un permis de travail pendant toute la durée de validité de celui-ci. Ce dispositif autorise toutefois une certaine souplesse. Le travailleur étranger dont le contrat de travail avec le premier employeur prend fin, mais qui obtient un nouveau permis pour travailler chez un autre employeur, peut commencer à travailler pour le compte de celui-ci sans avoir à quitter le territoire slovène.

L'amendement à la loi sur l'emploi et le travail des étrangers (entré en vigueur le 3 décembre 2007) permet de délivrer un ou plusieurs permis de travail à plus d'un employeur pour un même étranger, après six mois consécutifs d'emploi chez le premier employeur et si l'étranger a suivi des études supérieures. Le contrat de travail passé avec un autre employeur doit être conforme à la loi relative aux relations de travail.

S'agissant de la possibilité d'annuler les permis de travail et les titres de séjour temporaires y afférents en cas de cessation anticipée de la relation de travail ou de l'activité indépendante, nous sommes d'avis que cela ne constitue pas une violation de l'article 18 de la CSE. Comme indiqué dans le paragraphe précédent, les migrations économiques en Slovénie reposent sur un système de quotas qui dépend des besoins du marché du travail. Les étrangers ont accès au marché du travail pour y occuper un emploi déterminé. En cas de cessation de cet emploi, c'est-à-dire si le motif de la délivrance du permis de travail n'existe plus, le permis n'est plus valable. En revanche, si l'étranger satisfait aux conditions d'octroi de prestations en espèces, son séjour est justifié pendant toute la durée pendant laquelle il perçoit ces prestations, ce qui lui permet de rechercher un autre employeur qui pourra lui obtenir un nouveau permis de travail. »

223. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 18§3 SUEDE

« Le Comité conclut que la situation de la Suède n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte révisée pour les motifs suivants :

- les règles régissant l'accès au marché du travail des ressortissants des Etats Parties sont trop restrictives ;
- les travailleurs étrangers qui ont perdu leur emploi ne peuvent obtenir une prorogation de leur permis de séjour qui leur accorde un délai suffisant pour rechercher un nouvel emploi. »

224. La représentante de la Suède présente des informations sur le changement de législation récent à propos de la politique d'immigration (amendements à la loi sur l'immigration du 15 décembre 2008), prévoyant un assouplissement des règles relatives aux conditions de délivrance des permis de travail et d'exercice d'un emploi. Alors que la demande de permis de travail est faite à l'origine pour un emploi et un employeur déterminés, l'employé peut désormais, à l'issue d'une période de deux ans, postuler pour un nouvel emploi et, par conséquent, pour un nouveau permis de travail et de résidence.

225. La représentante de la Suède confirme la possibilité, aux termes des amendements à la loi sur l'immigration du 15 décembre 2008, pour tout travailleur d'obtenir une prorogation de trois mois de la validité de son permis de séjour afin de bénéficier d'un délai supplémentaire pour rechercher un nouvel emploi.

226. Le Comité gouvernemental prend note des évolutions positives intervenues en Suède et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 20 – Droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

CSR 20 ANDORRE

« Le Comité conclut que la situation d'Andorre n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte révisée au motif que l'aménagement de la charge de la preuve n'est pas garanti pour les personnes qui allèguent une discrimination fondée sur le sexe. »

227. La représentante de Andorre a fourni les informations suivantes:

« Dans le premier rapport du Gouvernement d'Andorre, la réponse relative à l'article 20 de la Charte sociale concernant l'« *aménagement de la charge de la preuve dans des suppositions d'allégation de discrimination sexiste* » (question E du formulaire) a été traitée très succinctement.

En effet, la réponse s'est limitée à affirmer que l'« *aménagement de la charge de la preuve dans des suppositions d'allégation de discrimination sexiste n'était pas prévu dans la législation et qu'il n'existait pas de jurisprudence connue à ce sujet* ».

Nous avons consulté les recueils de jurisprudence et force est de constater il n'y pas de procès au cours duquel ce principe ait été envisagé. Lorsque nous avons constaté l'inexistence de jurisprudence, il ne s'agissait pas d'affirmer que les Tribunaux de la Principauté n'appliquaient pas ce principe, mais simplement qu'aucune allégation de discrimination ne s'est présentée au cours de la période de référence (1-1-2005 à 31-12-2006) et donc que le principe mentionné n'a pas été considéré. Cette information a également été confirmée par la *Batllia* (Tribunal de première instance).

En vu de ce qui a été exposé, il convient de préciser les affirmations suivantes :

1.- Concernant la législation relative à l'« *aménagement de la charge de la preuve* »

Le cadre juridique andorran ne prévoit aucune disposition relative à l'« *aménagement de la charge de la preuve* » ou de contenu équivalent. D'autre part, la « *Directive 2000/48/CE du Parlement, du 27 novembre 2000, relative à l'établissement d'un cadre général pour l'égalité de traitement en matière de travail et d'occupation* » et l'article 10 concernant l'aménagement de la charge de la preuve n'ont pas été transposés dans la législation andorrane. Néanmoins, l'application effective du droit à la non-discrimination est garantie par la voie jurisprudentielle.

2.- Concernant l'application du principe « *d'aménagement de la preuve* » par la voie jurisprudentielle

Tel qu'il a été indiqué précédemment, lors de la période de référence, il n'y a pas eu de procès alléguant une conduite de discrimination sexiste qui aurait rendu possible l'application du principe de l'aménagement de la preuve.

Cependant, le Gouvernement est en mesure d'affirmer ce qui suit :

a).- La Justice vise à appliquer efficacement les droits stipulés par la Constitution andorrane comme source principale du droit andorran

Lors d'un procès et au moment de rendre un jugement, les Tribunaux de la Principauté veillent à appliquer avec rigueur les droits fondamentaux de la Constitution. Par conséquent, le droit à la non-discrimination sexiste –ainsi que pour tout autre motif– est protégé. En cas de violation de ce droit, le Tribunal ne se limitera pas à évaluer si la différence de traitement présente une justification objective et raisonnable. Il analysera en détail si ce qui semble une différence raisonnable ne recèle ou ne déguise, en réalité, une discrimination. L'objectif étant d'appliquer efficacement les droits constitutionnels.

Cette affirmation ne peut pas être mise en cause, puisqu'elle représente l'orientation jurisprudentielle appliquée quand il y a une violation des droits du travail qui atteint les droits constitutionnels.

b).- Conséquences dans les procès lorsqu'il existe des indices d'actes discriminatoires

En général, il est difficile d'obtenir des preuves irréfutables démontrant que le traitement discriminatoire est bien le fruit d'une discrimination. En effet, personne ne pratique l'inégalité dans le domaine du travail–ni dans aucun autre domaine– en déclarant, par écrit, que le motif en est la discrimination. Par conséquent, quand la victime dénonce un acte discriminatoire, elle peut présenter uniquement des faits qui mettent en évidence, raisonnablement, un traitement supposément discriminatoire, mais elle ne peut pas apporter de preuves formelles, puisqu'elles n'existent pas.

La présentation de faits constituant des indices raisonnables d'un traitement discriminatoire implique des conséquences pour le procès : la partie qui défend ou le défendeur est obligé de justifier que son action est la conséquence d'une cause autre que celle plaidée par la victime supposée.

Ceci implique donc inéluctablement que la partie qui défend est obligée d'être plus active et responsable de l'activité probatoire pendant le procès, ainsi, dans la pratique il existe de facto un aménagement de la charge de la preuve.

Les tribunaux veillent à normaliser en leurs travaux, l'éventuel aménagement de la charge de la preuve, devant l'évidente difficulté qu'implique l'évaluation de celle-ci par manque d'élément objectif rendant possible son appréciation « de facto ».

c).– Le droit comparé – intégrant du droit supplétif – est une des sources du droit andorran.

M. André Pigot, Magistrat en France et en Principauté et consultant au Conseil Supérieur de la Justice andorran – dans son livre “Les sources du droit andorran “, indique que parmi les sources du droit, il existe les “ droits supplétifs “ et considère que le “droit comparé” a une importance considérable car il donne des solutions aux juges dans les cas d'inexistence de normes ou de lacunes juridiques.

Traditionnellement, les droits supplétifs étaient le droit romain, le droit canonique, et le droit catalan. Avec le temps s'est ajouté “le droit comparé “ qui, selon M. Pigot : *« joue un rôle important pour interpréter la science du droit et illustre aux juristes le sens et la signification du droit en utilisant pour cela l'expérience de toutes les nations »*.

Compte tenu de l'inexistence de normes et des difficultés pour obtenir les preuves des actes discriminatoires, le droit comparé est une source du droit. Par conséquent, les tribunaux de la Principauté devraient tenir compte des articles 10 et 8 respectivement des Directives 2000/78/CE du 27-11-2000, et 2000/43/CE du 29-6-2000 et de l'expérience d'autres Etats qui comme l'a fait récemment l'Espagne, ont transposé la normative européenne dans son environnement juridique.

d).– Importance de la doctrine

Si la doctrine n'est pas une source de droit, elle a une importance capitale lors de l'application et de l'interprétation des normes, comme le confirme M. Pigot dans son livre “Les sources du droit andorran “.

La doctrine, comme abréviation d'étude approfondie, d'éclaircissement et d'expression de la connaissance du droit, joue un rôle très important dans la représentation que l'on se fait du contenu du droit, et par conséquent , influe sur tous les juristes et donc sur les juges.

La doctrine met l'accent, unanimement, sur la nécessité de rétablir l'équilibre entre les parties d'une relation discriminatoire, et étudie, entre autres, la difficulté d'accréditer les blessures morales, la situation de vulnérabilité de la victime par rapport à son auteur, les probables représailles après la dénonciation et le manque de preuves irréfutables de la discrimination.

Il est certain que l'expression doctrinale des obstacles que représente la preuve de discrimination influera sur les juges lors de la recherche de la protection efficace du droit constitutionnel le jour où ils devront traiter une réclamation avec allégation de discrimination. »

228. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 20 AZERBAIJAN

« Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte révisée au motif que la législation interdit l'emploi des femmes dans les mines souterraines et tous les autres emplois présentant un caractère pénible. »

229. Le représentant de l'Azerbaïdjan a fourni les informations suivantes:

« En réponse aux conclusions de non-conformité du CEDS, le ministère du Travail et de la Protection sociale de la République d'Azerbaïdjan a adressé une lettre au Cabinet des Ministres ; il invite ce dernier à donner les instructions appropriées aux institutions concernées afin qu'elles formulent des propositions pour apporter à la législation les modifications qui s'imposent pour mettre la situation en conformité avec l'article 20 de la Charte révisée. »

230. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 20 CHYPRE

« Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas possible de faire des comparaisons de postes allant au-delà de l'entreprise directement concernée dans des plaintes pour inégalité de rémunération. »

231. La représentante de Chypre indique qu'à la suite de la conclusion de non-conformité du CEDS, la loi a été modifiée, de manière à ce que les salaires puissent être comparés hors du contexte d'une entreprise donnée. Les partenaires sociaux ont été consultés et sont finalement convenus d'étendre les comparaisons aux entreprises

associées appartenant à un même groupe d'entreprises. La loi modifiée n° 38(1)/2009 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail similaire ou un travail de valeur égale a été promulguée en avril 2009.

232. Le Comité gouvernemental prend note de cette évolution positive, invite le Gouvernement chypriote à fournir toutes les informations nécessaires dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 20 PORTUGAL

« Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas possible de faire des comparaisons de postes allant au-delà de l'entreprise directement concernée dans des plaintes pour inégalité de rémunération. »

233. La représentante du Portugal a indiqué que l'égalité entre les femmes et les hommes est une des principales priorités de la politique et de la législation portugaise, y compris dans le Code du Travail. Le principe d'égalité salariale et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est une grande préoccupation et il y a eu des approches différentes du côté du droit du travail pour régler ce problème. Le rapport sur l'application du plan d'égalité (2006-2007-2008), le travail effectué afin d'éliminer les clauses discriminatoires dans les conventions collectives et le manuel sur la lutte contre l'écart salarial entre les sexes, ont été quelques-unes des initiatives adoptées pour lutter contre la discrimination des femmes en matière de rémunération. Il y a aussi eu des campagnes publiques pour éliminer la discrimination dans ce domaine.

234. La disposition du code du travail qui prévoit la possibilité de comparer les salaires au sein de l'entreprise n'a pas été modifiée.

235. La représentante de la France fait remarquer une nouvelle fois que comparer les salaires hors du contexte d'une entreprise donnée n'est pas chose aisée et que davantage d'informations de la part du CEDS en la matière seraient souhaitables.

236. Le représentant de la CES se félicite de ces changements portant sur la disparition des clauses discriminatoires.

237. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 20 SLOVÉNIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte révisée aux motifs qu'il est interdit d'employer des femmes à des travaux miniers souterrains et que les femmes ne sont en principe pas autorisées à travailler de nuit dans les secteurs de l'industrie et de la construction. »

238. La représentante de la Slovénie a fourni les informations suivantes:

« Pour répondre à la conclusion du Comité européen des Droits sociaux selon laquelle la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 20 de la CSE, nous ne pouvons malheureusement pas fournir d'éléments nouveaux et ne pouvons que réitérer ci-après l'explication donnée précédemment.

Mesures de protection spéciales

Les dispositions législatives concernant l'interdiction faite aux femmes de travailler de nuit dans l'industrie et la construction et d'exécuter des travaux miniers souterrains résultent du fait qu'en vertu de l'Acte de succession (Ur. l. – MP RS n° 15/92), la Slovénie est toujours signataire de la Convention n° 45 de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories, laquelle interdit aux femmes de travailler dans les

mines, ainsi que de la Convention n° 89 de l'OIT concernant le travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie, qui interdit aux femmes de travailler de nuit dans les entreprises industrielles.

Il convient de souligner qu'une proposition a déjà été formulée en vue de la dénonciation de la Convention n° 45, dénonciation qui a, par ailleurs, été débattue et approuvée par les partenaires sociaux de Slovénie. Selon les termes de la Convention n° 45, la dénonciation prend effet un an après la date d'enregistrement auprès de l'OIT. Quant à la procédure de dénonciation de la Convention n° 89, elle ne peut être engagée qu'à l'expiration de la période durant laquelle la dénonciation n'est pas autorisée par la convention, c'est-à-dire en 2012 ; la Slovénie reste liée par ses dispositions jusqu'à sa dénonciation.

La loi slovène respecte également le protocole de 1990 relatif à la Convention n° 89 de l'OIT, lequel permet aux femmes de travailler de nuit sans l'autorisation d'une instance publique, si les partenaires sociaux jugent ce travail nécessaire dans une branche d'activité donnée. Cette possibilité est offerte par l'alinéa 1 de l'article 153§2 de la loi slovène, sur lequel les partenaires sociaux se sont déjà appuyés pour définir les conditions d'autorisation du travail de nuit des femmes dans l'agriculture et l'industrie agroalimentaire pour les filières industrialisées et dans les secteurs de la chimie et du caoutchouc.

En ce qui concerne le travail de nuit des femmes dans l'industrie et le bâtiment, l'article 153 de la loi prévoit qu'un employeur ne peut confier du travail de nuit à une femme que si celle-ci fait partie de sa famille, assure des fonctions d'encadrement, dirige une équipe ou exécute des tâches relevant de la sécurité, de la santé et de la protection sociale des travailleurs ; s'il s'agit d'un travail à effectuer d'urgence pour des raisons de force majeure ou pour empêcher que des matières premières ou d'autres denrées périssables ne subissent des dommages (auquel cas l'employeur doit en informer l'inspecteur du travail compétent dans un délai de 24 heures) ; et si l'emploi en question a reçu l'accord préalable du Ministre du Travail dans l'intérêt national.

La loi prévoit aussi que sur autorisation du Ministre du Travail, l'employeur peut affecter des femmes au travail de nuit dans les secteurs de l'industrie et du bâtiment, afin d'optimiser l'exploitation des moyens de travail, de développer les possibilités d'emploi et pour d'autres raisons économiques ou sociales de même ordre.

Ainsi il est possible d'introduire le travail de nuit pour les femmes :

- dans une filière ou un secteur donnés, à condition que les syndicats et le patronat l'aient autorisé ou y aient consenti ;
- chez un ou plusieurs employeurs, à condition qu'un accord ait été passé entre les représentants du personnel du ou des employeurs et le ou les employeurs et qu'une consultation ait eu lieu entre le ou les employeurs, le patronat et les syndicats présents dans la filière concernée ;
- ou chez un employeur donné, à condition que les représentants du personnel de l'employeur, les syndicats présents dans la filière concernée et le patronat ait été consultés et que l'inspecteur du travail ait vérifié au préalable le respect des conditions d'autorisation du travail de nuit des femmes.

Le traitement spécial dont fait l'objet le travail de nuit dans l'industrie et le bâtiment concerne donc toutes les femmes employées dans ces secteurs, avec les exceptions énoncées ci-dessus. Lorsque, conformément aux dispositions résumées ci-dessus, les femmes travaillent de nuit dans l'industrie ou le bâtiment avec l'accord du Ministre du Travail, la loi prévoit des mesures de sécurité supplémentaires pour certaines catégories de travailleuses, notamment les femmes enceintes, allaitantes et mères de familles, ainsi que les travailleuses âgées et celles de moins de 18 ans. »

239. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 20 SUEDE

« Le Comité conclut que la situation de la Suède n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte révisée au motif que la législation relative à l'assurance chômage discrimine indirectement les salariées travaillant à temps partiel. »

240. La représentante de la Suède déclare que, lorsque le CEDS a prononcé une conclusion de non-conformité en 2002, son appréciation reposait principalement sur le fait que la main-d'œuvre à temps partiel était composée, dans ce pays, d'une majorité de femmes. Une analyse plus fine des statistiques fait cependant apparaître un écart de 23% entre les hommes et les femmes travaillant à temps partiel à raison de plus de 20 heures par semaine. Pour autant, cet écart ne porte pas à conséquence, car tous les travailleurs

ont pleinement accès au régime d'indemnisation du chômage. Pour ce qui concerne les personnes exerçant une activité à temps partiel à raison de moins de 20 heures par semaine, l'écart entre les hommes et les femmes n'est que de 3%. Ceux qui sont ici visés ne peuvent bénéficier du régime d'assurance chômage car il s'agit surtout d'étudiants et de personnes qui effectuent quelques heures en marge de leur activité principale. La loi aurait été modifiée si elle avait été jugée discriminatoire, mais les autorités suédoises ne considèrent pas qu'un écart de 3% soit très important.

241. Les représentantes de la Lituanie et de la Roumanie ne voient pas là une situation discriminatoire. D'autres représentants indiquent que les précisions qui viennent d'être apportées doivent être transmises au CEDS.

242. Le Comité gouvernemental prend note des informations et données communiquées par la représentante de la Suède. Il invite le Gouvernement suédois à en faire état dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 24 – Droit à la protection en cas de licenciement

CSR 24 ALBANIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte révisée au motif que le montant de l'indemnité versée en cas de licenciement illégal est plafonnée à l'équivalent d'un an de salaire. »

243. La représentante de l'Albanie a fourni les informations suivantes:

« L'article 146§3 du Code du travail frappe de nullité la rupture d'un contrat d'emploi opérée en violation de cette disposition du Code et fait obligation à l'employeur de verser au salarié une indemnité d'un montant maximal équivalant à un an de salaire. En cas de licenciement jugé illégal d'un employé de la fonction publique, le tribunal peut également ordonner sa réintégration.

A la suite des conclusions du Comité, le Gouvernement albanais a engagé une réflexion en vue de modifier l'article 146 du Code du travail.

Il envisage de revoir ledit Code en 2010 et de mettre en place une réglementation spécifique sur ce point.

Aux termes de l'arrêté n° 275 pris le 6 février 2009 par le ministre du Travail, des Affaires sociales et de l'Egalité des chances, il est établi un groupe de travail chargé de la révision du Code du travail albanais.

Il se compose de représentants du Gouvernement, des partenaires sociaux (organisations patronales et syndicats), et de spécialistes faisant autorité en la matière.

Le représentant du ministère du Travail, des Affaires sociales et de l'Egalité des chances a transmis au groupe le motif pour lequel le Code du travail albanais a été jugé non conforme au regard de l'article 24 de la Charte sociale révisée.

Le groupe de travail a entrepris l'examen dudit article 146 afin de trouver un consensus sur sa modification.

Selon le calendrier du groupe, ses travaux (qui ne concernent pas seulement cette question) devraient s'achever au 31 octobre 2009.

Un avant-projet de loi portant modification du Code du travail albanais est attendu en janvier 2010. »

244. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 24 BULGARIE

« Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte révisée au motif que l'indemnité compensatoire en cas de licenciement abusif est plafonnée à six mois de salaire. »

245. La représentante de la Bulgarie fait observer que l'une des priorités du nouveau Gouvernement formé en juillet 2009 est de remédier aux situations de non-conformité identifiées par le CEDS. S'agissant de la conclusion de non-conformité formulée au titre de l'article 24, au motif que l'indemnité compensatoire en cas de licenciement abusif était plafonnée à six mois de salaire, elle indique qu'un projet de loi a été élaboré en vue de modifier le code du travail et de supprimer tout plafond d'indemnisation en pareils cas.

246. Selon la représentante de la Bulgarie, le projet de loi sera bientôt présenté au Conseil national de coopération tripartite pour être examiné avec les partenaires sociaux. Il sera ensuite présenté à l'Assemblée nationale pour adoption. Si la procédure suit son cours sans prendre de retard, les modifications devraient être adoptées par l'Assemblée nationale et entrer en vigueur au plus tard dans six mois, et remédier ainsi à la présente situation de non-conformité.

247. La représentante de la Lituanie se félicite de l'élaboration d'une nouvelle législation dans ce domaine ardu.

248. Pour le représentant de la CES, il n'est toujours pas certain que le problème soit résolu ; compte tenu de la gravité du problème en question, il propose d'adresser un message fort au Gouvernement pour l'inciter à finaliser et à adopter le projet de loi. Cette proposition est appuyée par d'autres représentants, notamment par les représentantes de la France et du Portugal.

249. En revanche, plusieurs représentants, notamment ceux de la Finlande, du Danemark, du Royaume-Uni et de la République tchèque, estiment qu'il n'y a pas lieu d'envoyer un tel message, puisque des mesures ont déjà été prises pour remédier à la situation.

250. Le Comité gouvernemental prend note de l'évolution positive de la situation bulgare, presse le Gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre la situation en conformité avec la Charte révisée et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 24 CHYPRE

« Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte révisée aux motifs que :

- les salariés n'ayant pas travaillé pour leur employeur pendant une période ininterrompue de 26 semaines n'ont pas droit à la protection contre le licenciement, quelles que soient leurs qualifications;
- l'indemnisation en cas de licenciement illégal est plafonnée. »

Premier motif de non-conformité

251. La représentante de Chypre indique que la situation n'a pas changé. Ainsi, aux termes de la loi relative à la cessation de la relation de travail, les salariés ne pouvant pas justifier d'une période d'emploi ininterrompue de 26 semaines n'ont droit à aucune réparation en cas de licenciement, cette période étant considérée comme une période d'essai.

252. La conclusion du CEDS a été communiquée au Comité technique tripartite chargé de moderniser la législation en matière de licenciement. Aucune des parties en présence n'a soulevé de question qui justifierait d'éventuels aménagements de la période d'essai. Par ailleurs, étant donné que tous les salariés sont couverts en vertu du droit des contrats,

un salarié s'estimant victime d'un licenciement abusif peut, quelle que soit la durée pendant laquelle il a travaillé, et même s'il n'a pas achevé sa période probatoire de 26 semaines, demander réparation auprès du tribunal d'arrondissement.

253. La représentante de Chypre ajoute que le CEDS n'a jamais précisé ce qu'était une période d'essai d'une durée « raisonnable » au sens de l'annexe à l'article 24, de sorte qu'il est encore plus difficile d'identifier les modifications qui pourraient être apportées pour mettre la situation en conformité.

254. Pour plusieurs représentants, notamment ceux de Chypre, de la République tchèque et du Royaume-Uni, il serait bon que le CEDS précise ce qu'il faut entendre par durée « raisonnable ».

255. Le Secrétariat est invité à préparer un tableau présentant la situation des Etats qui ont accepté l'article 24, dans ceux où elle est considérée comme conforme à cette disposition. Ce qu'il faut entendre par période d'essai d'une durée « raisonnable » aux fins de l'exclusion de la protection contre le licenciement apparaîtra alors peut-être plus clairement.

256. Le Comité gouvernemental prend note des informations fournies, demande instamment au Gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre la situation en conformité avec la Charte révisée et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Deuxième motif de non-conformité (pour la première fois)

257. La représentante de Chypre a fourni les informations suivantes:

« Aux termes de la loi relative à la cessation de la relation de travail, le tribunal du travail prend notamment en considération, pour calculer le montant de l'indemnité de licenciement d'un salarié, sa rémunération, la durée pendant laquelle il a été employé, la perte de perspectives de carrière, son âge et les conditions dans lesquelles il a été licencié. Comme indiqué dans le rapport de Chypre :

'Le montant de l'indemnité fixé par le tribunal du travail en cas de licenciement abusif est au moins égal au montant de l'indemnité de licenciement auquel le salarié aurait eu droit si son contrat de travail avait été résilié à la suite d'un licenciement économique. L'indemnité maximale ne peut dépasser un montant équivalent à deux ans de salaire.

Il est à noter que si, en lieu et place du tribunal du travail, le salarié saisit le tribunal d'arrondissement, ce dernier peut ordonner le versement d'une indemnité d'un montant plus élevé que le montant maximal susmentionné ».

Il ressort de ce qui précède qu'un salarié victime d'un licenciement abusif peut saisir soit le tribunal du travail soit le tribunal d'arrondissement, qui prennent les mêmes critères en considération pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement abusif. En cas de saisine du tribunal d'arrondissement, il n'est pas fixé de limite au montant de l'indemnité que ce dernier peut accorder. Par ailleurs, en cas de rupture du contrat de travail, le tribunal d'arrondissement peut, conformément aux dispositions de la loi relative aux contrats de travail, prendre également en considération les pertes financières et les dommages subis par la victime. La victime d'un licenciement abusif peut demander au tribunal d'arrondissement d'ordonner sa réintégration et, conformément aux dispositions de la loi relative à la cessation de la relation de travail, le tribunal d'arrondissement peut prononcer cette réintégration. Cela étant, dans la mesure où à Chypre la majorité des entreprises sont des entreprises familiales, ce n'est généralement pas la réintégration que demandent les victimes de licenciements abusifs, dès lors que la relation employeur-salarié est rompue. »

258. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 24 FINLANDE

« Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte révisée au motif que les indemnités versées en cas de licenciement pour un motif non valable sont plafonnées. »

259. La représentante de la Finlande fait référence aux informations fournies en réponse à la conclusion de non-conformité pour l'article 1§2 CSR au cours de la 119^e réunion du Comité Gouvernemental (T-SG(2009)9):

260. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

CSR 24 ITALIE

« Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte révisée, au motif que les catégories de travailleurs exclues de la protection contre le licenciement sont plus étendues que celles autorisées par les prescriptions de la présente disposition. »

261. La représentante de l'Italie indique que les catégories de travailleurs non-couvertes par la législation générale relative à la cessation d'emploi sont très peu nombreuses. Les employés de maison n'entrent pas dans le champ d'application de ladite législation seulement parce que le travail domestique est considéré comme un type particulier de relation de travail. Le travailleur est davantage engagé dans une relation de confiance que dans le milieu industriel. Comme prévu par la loi 339/58 et par la convention collective, ils jouissent du droit d'un délai de préavis légal en cas de licenciement et d'indemnités de départ. Quant aux travailleurs effectuant une période d'essai de six mois, ils n'ont droit ni à un délai de préavis, ni au versement d'une indemnité en cas de licenciement. L'employeur est toutefois tenu de motiver le licenciement.

262. Le représentant de la CES demande si sur l'ensemble des informations fournies, il en est de nouvelles, puisqu'il semble que la situation n'ait pas évolué.

263. La représentante du Portugal considère qu'il serait utile de connaître le nombre de personnes travaillant comme employés de maison en Italie qui sont exclues de la protection qu'offre la loi contre le licenciement. Pour le représentant du Royaume-Uni, il conviendrait à cet égard de préciser ce qu'il faut entendre par « employé de maison », car ce terme très général peut parfois recouvrir aussi les travailleurs indépendants.

264. Le Comité gouvernemental prend note des informations fournies, demande instamment au Gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre la situation en conformité avec la Charte révisée et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 24 MALTE

« Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte révisée au motif que les salariés sont exclus de la protection contre le licenciement durant les six mois de leur période d'essai, période qui peut aller jusqu'à un an pour certaines catégories de salariés. »

265. Le Représentant de Malte a fourni les informations suivantes:

« Comme indiqué dans les précédentes réponses de Malte sur les relations de travail, vu l'étroitesse du marché de l'emploi sur lequel le moindre malaise social peut avoir de graves répercussions sur l'économie de l'île, la concertation sociale a toujours été l'une des priorités s'agissant des relations de travail. À Malte, toutes les questions en la matière sont traitées et réglées d'un commun accord dans

le cadre de discussions et de conventions conclues entre partenaires sociaux. Ce processus a conduit à l'instauration de relations patrons –salariés relativement pacifiques principalement fondées sur le dialogue et la conclusion de conventions entre les employeurs, les salariés et l'État.

Toutes les questions relatives à l'emploi et aux relations de travail ont fait l'objet de discussions approfondies et détaillées entre les partenaires sociaux à la suite de la parution d'un Livre blanc, ce, préalablement à la mise en œuvre des dispositions de la loi relative à l'Emploi et aux relations du travail (*Employment and Industrial Relations Act*). Ces discussions ont porté sur la durée des périodes d'essai et sur des questions relatives à la protection contre le licenciement et aux recours en la matière.

Il est admis qu'à ce jour, l'employeur n'est pas tenu de motiver le licenciement pendant la période d'essai, mais ce n'est pas un principe absolu. Un salarié qui prétend être victime d'un licenciement abusif, fondé sur une discrimination, peut saisir le tribunal du travail maltais (*Industrial Tribunal*) en vertu de l'article 75 §1.a de la loi susmentionnée. Compte tenu du renversement de la charge de la preuve que prévoit cette procédure, c'est à l'employeur qu'il incombe de fournir des motifs suffisants pour infirmer toute présomption de mesures discriminatoires à l'origine du licenciement. Dès lors, on peut conclure qu'un salarié dispose -dans une certaine mesure- d'une voie de recours en pareille situation.

Il convient aussi de souligner qu'il est envisagé de remanier la loi relative à l'emploi et aux relations du travail (*Employment and Industrial Relations Act*). Cette question et d'autres feront probablement l'objet de nouvelles discussions entre partenaires sociaux. »

266. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

APPENDIX I / ANNEXE I

LIST OF PARTICIPANTS / LISTE DES PARTICIPANTS

- (1) 119th meeting : 25-25 May 2009
(2) 120th meeting : 5-8 October 2009

STATES PARTIES / ETATS PARTIES

ALBANIA / ALBANIE

Mrs Albana SHTYLLA, Director of the Legal Department, Ministry of Labour, Social Affairs, and Equal Opportunities (1)

ANDORRA / ANDORRE

Mme Iolanda FONT, Directrice de Travail, Ministère de Justice et intérieur (1)

Mme. Maria GELI, Directrice du Travail, Ministère de la Justice et de l'Intérieur (2)

ARMENIA / ARMENIE

Mrs. Anahit Martirosyan, Head of Division of International Relations, Ministry of Labor and Social Affairs (1)

AUSTRIA / AUTRICHE

Mrs Elisabeth FLORUS, Federal Ministry of Economics and Labour (1) (2)

AZERBAIJAN / AZERBAÏDJAN

Mr Hanifa AHMADOV, Deputy Head of the International Cooperation Department, Ministry of Labour and Social Protection of Population (1) (2)

BELGIUM / BELGIQUE

Mme Marie-Paule URBAIN, Conseillère, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Services du Président, Division des Etudes juridiques (1) (2)

Mme Murielle FABROT, Attachée, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Division des Etudes juridiques, de la documentation et du contentieux (1) (2)

BOSNIA AND HERZEGOVINA / BOSNIE-HERZEGOVINE

Ms Azra HADŽIBEGIĆ, Expert Adviser for Human Rights, Ministry for Human Rights and Refugees (1) (2)

BULGARIA / BULGARIE

Mr Nikolay NAYDENOV, Head of Section for International Organizations and International Law, Directorate for European Affairs and International Cooperation, Ministry of Labour and Social Policy (1)

Mme Yuliya ILCHEVA, Conseillère, Direction des Affaires européennes et coopération internationale, Ministère du travail et de la politique sociale (1) (2)

CROATIA / CROATIE

Mrs Gordana DRAGIČEVIĆ, Head of Department for European Integration and Project Management, Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship (1) (2)

CYPRUS / CHYPRE

Mr Costas CHRYSOSTOMOU, Senior Administrative Officer, Ministry of Labour and Social Insurance (1)

Mrs Eleni PAROUTI, Senior Administrative Officer, Ministry of Labour and Social Insurance (2)

CZECH REPUBLIC / REPUBLIQUE TCHEQUE

Ms Kateřina MACHOVÁ, Legal Official; Ministry of Labour and Social Affairs (1) (2)

DENMARK / DANEMARK

Mr Kim TAASBY, Special Adviser, Danish Ministry of Employment (2)

Ms Vibeke HAUBERG, Head of Division, Danish Ministry of Refugee (2)

ESTONIA / ESTONIE

Mrs Merle MALVET, Head of Social Security Department, Ministry of Social Affairs (1) (2)

Mrs Thea TREIER; Head of Employment Relations, Working Life Development Department, Ministry of Social Affairs (1)

FINLAND / FINLANDE

Mrs Liisa SAASTAMOINEN, Senior Officer Legal Affairs, Ministry of Employment and the Economy (1) (2)

Mrs Riitta-Maija JOUTTIMÄKI, Ministerial Councillor, Ministry of Social Affairs and Health (1) (2)

FRANCE

Mme Jacqueline MARECHAL, Chargée de mission, Délégation aux affaires européennes et internationales, Ministère de la Santé et des Solidarités (1) (2)

GEORGIA / GEORGIE

-

GERMANY / ALLEMAGNE

Mr Udo PRETSCHKER, Federal Ministry of Labour and Social Affairs (1) (2)

GREECE / GRECE

Ms Evangelia ZERVA, Official, Ministry of Employment and Social Protection, International Relations Directorate (1) (2)

HUNGARY / HONGRIE

Mr Gyorgy KONCZEI (**Chair/Président**) (1), Advisor, Ministry of Social Affairs and Labour, Alkotmany (1)

Dr. Ildikó BODGAL, Chief Councillor, Ministry of Social Affairs and Labour, Department for European Union and International Affairs (2)

ICELAND / ISLANDE

Ms. Pálína M. RUNARSDOTTIR, Adjointe au Représentant Permanent de l'Islande auprès du Conseil de l'Europe (2)

IRELAND / IRLANDE

Mr John Brendan McDONNELL, International Officer, International Desk, Employment Rights' Legislation Section, Department of Enterprise, Trade and Employment (1) (2)

ITALY / ITALIE

Ms Carmen FERRAILOLO, Ministry of Labour, Health and Social Policies, Directorate General Working Conditions (2)

Ms Monica BERGER, Ministry of Labour, Health and Social Policies, Directorate General Working Conditions (2)

LATVIA / LETTONIE

Mr Sergejs MALUHINS, Legal adviser, International Agreements and Relation Unit, Social Insurance Department, Ministry of Welfare (1) (2)

LITHUANIA / LITUANIE

Ms Kristina VYSNIAUSKAITE-RADINSKIENE, Chief Specialist of International Law Division, Ministry of Social Security and Labour (1) (2)

LUXEMBOURG

M. Joseph FABER, Conseiller de direction première classe, Ministère du Travail et de l'Emploi (1) (2)

MALTA / MALTE

Mr Franck MICALLEF, Director (Benefits), Social Security Division (1) (2)

MOLDOVA

Mme Lilia CURAJOS, Chef de la Section des relations internationales et communication, Ministère de la Protection sociale, de la Famille et de l'Enfant (1) (2)

NETHERLANDS / PAYS-BAS

Mr Onno P. BRINKMAN, Policy Advisor, Ministry of Social Affairs and Employment (1) (2)

NORWAY / NORVEGE

Ms Mona SANDERSEN, Senior Adviser, Ministry of Labour and Social Inclusion, Working Environment and Safety Department (1) (2)

POLAND / POLOGNE

Mme Joanna MACIEJEWSKA, Conseillère du Ministre, Département des Analyses Economiques et Prévisions, Ministère du Travail et de la Politique Sociale (1) (2)

PORTUGAL

Ms Maria Alexandra PIMENTA (**Chair/Présidente**) (2), Legal Adviser of the Secretary of State Adjunct and for the Rehabilitation (1) (2)

ROMANIA / ROUMANIE

Ms Cristina ZORLIN, Senior counsellor, Directorate for External Relations and International Organisations, Ministry of Labour, Family and Equal Opportunities (1) (2)

SLOVAK REPUBLIC / REPUBLIQUE SLOVAQUE

Mr Juraj DŽUPA, Director, Department of EU Affairs and International Cooperation, Ministry of Labour, Social Affairs and Family (1) (2)

Mr Lukáš BERINEC, Department of EU Affairs and International Cooperation, Ministry of Labour, Social Affairs and Family (2)

SLOVENIA / SLOVENIE

Mrs Natasa SAX, Senior Adviser, International Cooperation and European Affairs Service, Ministry of Labour, Family and Social Affairs (1)

Ms Janja GODINA, Senior Adviser, International Cooperation and European Affairs Service (2)

SPAIN / ESPAGNE

Ms. Adelaida BOSCH, Relaciones Sociales Internacionales, Ministry of Labour and Immigration (2)

SWEDEN / SUEDE

Ms Helle ELLEHÖJ, Deputy director, Division for Labour Law and Work Environment, Ministry of Employment (1)

Gustaf Rönneklef RÖNNEKLEV, Desk officer, ministry of Justice (1)

Johanna DUNER, Ministry of Employment (1)

Mr Karin SÖDERBERG, Deputy Director, Division for Labour Law and Work Environment, Ministry of Employment (2)

**"the former Yugoslav Republic of Macedonia" /
« l'ex-Republique yougoslave de Macedoine »"**

Mr Darko DOCINSKI, Head of Unit for Coordination of Realisation of Programme for Adoption of Acquis Communautaire and Negotiations for Accession, Ministry of Labour and Social Policy (1)

TURKEY / TURQUIE

Ms Selmin SENEL, Expert, Directorate General for External Relations and Services for Workers Abroad, Ministry of Labour and Social Security (1) (2)

UKRAINE

Mrs Natalia POPOVA, Senior Officer, Ministry of Labour and Social Policy (1) (2)

UNITED KINGDOM / ROYAUME-UNI

Mr Stephen RICHARDS, Head of ILO, UN and CoE Team, Joint International Unit, Dept for Work and Pensions (1) (2)

SOCIAL PARTNERS / PARTENAIRES SOCIAUX

**EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION /
CONFEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS**

Mr Stefan CLAUWAERT, ETUC NETLEX Coordinator, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (1) (2)

M. Henri LOURDELLE, Conseiller, Confédération Européenne des Syndicats (1) (2)

BUSINESSEUROPE

–

**INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS /
ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS**

–

SIGNATORIES STATES / ETATS SIGNATAIRES

LIECHTENSTEIN

–

MONACO

M. Stéphane PALMARI, Secrétaire, Département des Affaires Sociales et de la Santé, Ministère d'Etat (1) (2)

MONTENEGRO

Ms Vjera SOC, Senior Adviser for International Cooperation, Ministry of Health, Labour and Social Welfare (1) (2)

Ms Anka STOJKOVIC, Head Labour Inspector, Ministry of Health, Labour and Social Welfare (1)

RUSSIAN FEDERATION / FEDERATION DE RUSSIE

Mme Elena VOKACH-BOLDYREVA, Conseillère, Département de la coopération internationale et des relations publiques, Ministère de la Santé et du Développement social (1) (2)

SAN MARINO / SAINT-MARIN

–

SERBIA / SERBIE

Ms Dragana RADOVANOVIC, Senior Adviser, Sector for International Cooperation and European Integration; Ministry of Labor and Social Policy (1) (2)

SWITZERLAND / SUISSE

–

OINGs INVITEES (1)

Maritchu Rall , Caritas

Gabriel Nissim, Président de la Commission "Droits de l'Homme" des OING du Conseil de l'Europe

Marie-José Schmitt, Déléguée à la Charte Sociale

Annexe II

Tableau des signatures et ratifications – Situation au 1er décembre 2009

ETATS MEMBRES	SIGNATURES	RATIFICATIONS	Acceptation de la procédure de réclamations collectives
Albanie	21/09/98	14 /11/02	
Andorre	04/11/00	12/11/04	
Arménie	18/10/01	21/01/04	
Autriche	07/05/99	29/10/69	
Azerbaïdjan	18/10/01	02/09/04	
Belgique	03/05/96	02/03/04	23/06/03
Bosnie-Herzégovine	11/05/04	07/10/08	
Bulgarie	21/09/98	07/06/00	07/06/00
Croatie	06/11/09	26/02/03	26/02/03
Chypre	03/05/96	27/09/00	06/08/96
République tchèque	04/11/00	03/11/99	
Danemark *	03/05/96	03/03/65	
Estonie	04/05/98	11/09/00	
Finlande	03/05/96	21/06/02	17/07/98 X
France	03/05/96	07/05/99	07/05/99
Géorgie	30/06/00	22/08/05	
Allemagne *	29/06/07	27/01/65	
Grèce	03/05/96	06/06/84	18/06/98
Hongrie	07/10/04	20/04/09	
Islande	04/11/98	15/01/76	
Irlande	04/11/00	04/11/00	04/11/00
Italie	03/05/96	05/07/99	03/11/97
Lettonie	29/05/07	31/01/02	
Liechtenstein	09/10/91		
Lituanie	08/09/97	29/06/01	
Luxembourg *	11/02/98	10/10/91	
Malte	27/07/05	27/07/05	
Moldova	03/11/98	08/11/01	
Monaco	05/10/04		
Monténégro	22/03/05		
Pays-Bas	23/01/04	03/05/06	03/05/06
Norvège	07/05/01	07/05/01	20/03/97
Pologne	25/10/05	25/06/97	
Portugal	03/05/96	30/05/02	20/03/98
Roumanie	14/05/97	07/05/99	
Fédération de Russie	14/09/00	16/10/09	
Saint-Marin	18/10/01		
Serbie	22/03/05	14/09/09	
République slovaque	18/11/99	23/04/09	
Slovénie	11/10/97	07/05/99	07/05/99
Espagne	23/10/00	06/05/80	
Suède	03/05/96	29/05/98	29/05/98
Suisse	06/05/76		
« l'ex-République yougoslave de Macédoine »	27/05/09	31/03/05	
Turquie	06/10/04	27/06/07	
Ukraine	07/05/99	21/12/06	
Royaume-Uni *	07/11/97	11/07/62	
Nombre d'Etats	47	2 + 45 = 47	13 + 29 = 42
			14

Les **dates en gras** sur fond gris correspondent aux dates de signature ou de ratification de la Charte de 1961 ; les autres dates correspondent à la signature ou à la ratification de la Charte révisée de 1996.

* Etats devant ratifier le Protocole d'amendement de 1991 pour que ce dernier entre formellement en vigueur. En pratique, par décision du Comité des Ministres, ce protocole s'applique déjà.

X Etat ayant reconnu aux ONG nationales le droit de présenter des réclamations collectives à son encontre.

Annexe III

Liste des Conclusions de non-conformité

A. Conclusions de non-conformité pour la première fois

CSR 24 ALBANIE

CSR 20 ANDORRE

CSR 15§2 ARMENIE

CSR 20 AZERBAIDJAN

CSR 15§2 BELGIQUE

CSR 1§4 BULGARIE

CSR 1§4 CHYPRE

CSR 10§3 CHYPRE

CSR 10§4 CHYPRE

CSR 24 CHYPRE

CSR 15§1 ESTONIE

CSR 15§2 ESTONIE

CSR 18§1 FINLANDE

CSR 18§3 FINLANDE

CSR 24 FINLANDE

CSR 1§2 ITALIE

CSR 15§2 ITALIE

CSR 1§4 LITUANIE

CSR 9 LITUANIE

CSR 10§3 LITUANIE

CSR 15§3 LITUANIE

CSR 1§2 MALTE

CSR 9 MALTE

CSR 10§5 MALTE

CSR 15§2 MALTE

CSR 24 MALTE

CSR 9 MOLDOVA

CSR 10§4 NORVEGE

CSR 10§5 PORTUGAL

CSR 18§3 ROUMANIE

CSR 18§1 SLOVENIE
CSR 18§3 SLOVENIE
CSR 20 SLOVENIE

B. Conclusions renouvelées de non-conformité

CSR 1§3 BELGIQUE
CSR 1§4 BELGIQUE
CSR 9 BELGIQUE
CSR 10§3 BELGIQUE
CSR 10§5 BELGIQUE
CSR 15§1 BELGIQUE
CSR 15§3 BELGIQUE
CSR 18§1 BELGIQUE

CSR 24 BULGARIE

CSR 1§2 CHYPRE
CSR 20 CHYPRE
CSR 24 CHYPRE

CSR 1§2 ESTONIE
CSR 1§4 ESTONIE
CSR 9 ESTONIE
CSR 15§3 ESTONIE

CSR 1§2 FINLANDE
CSR 15§3 FINLANDE

CSR 1§2 FRANCE
CSR 10§5 FRANCE
CSR 15§1 FRANCE
CSR 18§1 FRANCE

CSR 1§2 ITALIE
CSR 1§3 ITALIE
CSR 18§1 ITALIE
CSR 18§2 ITALIE
CSR 24 ITALIE

CSR 1§2 LITUANIE
CSR 15§2 LITUANIE

CSR 1§4 MALTE
CSR 10§2 MALTE
CSR 15§1 MALTE

CSR 1§2 MOLDOVA
CSR 1§4 MOLDOVA
CSR 15§1 MOLDOVA
CSR 15§2 MOLDOVA

CSR 18§3 PAYS-BAS (Royaume en Europe)

CSR 10§5 NORVEGE

CSR 15§1 NORVEGE

CSR 15§3 NORVEGE

CSR 1§2 PORTUGAL

CSR 20 PORTUGAL

CSR 1§1 ROUMANIE

CSR 1§2 ROUMANIE

CSR 1§3 ROUMANIE

CSR 1§4 ROUMANIE

CSR 15§1 ROUMANIE

CSR 1§4 SLOVENIE

CSR 10§1 SLOVENIE

CSR 10§2 SLOVENIE

CSR 10§3 SLOVENIE

CSR 10§5 SLOVENIE

CSR 10§5 SUEDE

CSR 18§3 SUEDE

CSR 20 SUEDE

Annexe IV**Liste des Conclusions ajournées****C. Conclusions ajournées pour manque d'information pour la deuxième fois**

ALBANIE	CSR 1§1, 1§2, 1§3, 25
ARMENIE	CSR 18§1, 18§2, 18§3
BELGIQUE	CSR 10§4, 18§3
CHYPRE	CSR 15§2
FINLANDE	CSR 1§4, 10§2, 10§3
FRANCE	CSR 10§1, 10§3, 10§4
ITALIE	CSR 1§1, 1§4, 9, 10§4
MOLDOVA	CSR 1§1, 18§3
PAYS-BAS (Royaume en Europe)	CSR 15§1, 15§2
NORVEGE	CSR 1§3
PORTUGAL	CSR 18§1
SLOVENIE	CSR 15§1, 15§2, 15§3
ROUMANIE	CSR 15§2, 34 (troisième ajournement – nouvelles questions)
LITUANIE	CSR 18§4

D. Conclusions ajournées en raison de questions nouvelles ou complémentaires

ALBANIE	CSR 1§4, 20
ANDORRE	CSR 1§4, 10§1, 10§2, 10§5; 15§3
ARMENIE	CSR 1§1, 1§2 (premier rapport sur cette disposition), 15§3, 20
AZERBAIDJAN	CSR 1§1, 1§2 (premier rapport sur cette disposition)1§3, 1§4, 9
BELGIQUE	CSR 1§2

BULGARIE	CSR 1§2, 20, 25
CHYPRE	CSR 15§3
FINLANDE	CSR 10§5,
FRANCE	CSR 9, 15§2 (questions posées pour la première fois), 15§3
GEORGIE	CSR 1§1, 1§2 (premier rapport sur cette disposition), 1§4, 10§4, 18§4, 20
ITALIE	CSR 15§1(questions posées pour la première fois), 15§3
MALTE	CSR 15§3, 20
MOLDOVA	CSR 20
PAYS-BAS (Royaume en Europe)	CSR 1§4, 10§4, 15§3, 24 (premier rapport)
NORVEGE	CSR 1§2
PORTUGAL	CSR 10§4, 15§2 (questions posées pour la première fois), 15§3
SLOVENIE	CSR 1§3
ROUMANIE	CSR 25
TURKEY	CSR 1§1

Annexe V

Avertissement(s) et Recommandation(s)

Avertissement(s)¹

Article 15, paragraphe 1

– Roumanie

(L'intégration des personnes handicapées en milieu ordinaire n'est pas effectivement garantie en matière d'éducation et de formation parce que :

- le nombre d'enfants handicapés scolarisés dans des établissements spécialisés est élevé ;
- un nombre important d'enfants handicapés n'est pas scolarisé.)

Recommandation(s)

–

Recommandation(s) renouvelée(s)

–

¹ Lorsqu'un avertissement suit un constat de non-conformité (« conclusion négative »), ceci constitue une indication pour l'Etat concerné qu'il doit prendre les mesures lui permettant de satisfaire à ses obligations découlant de la Charte et que, dans le cas contraire, une recommandation pourrait être proposée lors de la prochaine partie du cycle au cours de laquelle cette disposition sera examinée.