

Strasbourg, 22 décembre 2017

GC(2017)25

CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE COMITÉ GOUVERNEMENTAL

RAPPORT RELATIF AUX CONCLUSIONS 2016 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE (révisée)

(Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Irlande, Italie, Lettonie, Malte, République de Moldova, Monténégro, Portugal, "L'ex-République Yougoslave de Macédoine", Roumanie, Fédération de Russie, Serbie, République slovaque, Turquie et Ukraine)

*Rapport détaillé du Comité gouvernemental
établi en application de l'article 27, paragraphe 3, de la Charte sociale européenne¹*

Les informations écrites soumises par les États relatives aux Conclusions de non-conformité sont la seule responsabilité des États concernés et elles n'ont pas été examinées par le Comité gouvernemental. Ces informations restent en anglais ou en français, telles qu'elles ont été fournies par les pays.

¹ Le rapport détaillé et le rapport abrégé sont disponibles sur www.coe.int/socialcharter.

TABLE DES MATIÈRES

I.	Introduction	3
ii.	Examen des conclusions 2016 du Comité européen des Droits sociaux	4
iii.	Examen article par article.....	12
 <i>Annexe I</i>		
	Liste des participants	136
 <i>Annexe II</i>		
	<i>Tableau des signatures et ratifications – situation au 1 décembre 2017.....</i>	<i>159</i>
 <i>Annexe III</i>		
	<i>Liste des Conclusions de non-conformité examinée oralement à la suite des propositions du Comité européen des Droits sociaux</i>	<i>160</i>
 <i>Annexe IV</i>		
	<i>Liste des Conclusions ajournées.....</i>	<i>163</i>
 <i>Annexe V</i>		
	<i>Exemples de développements positifs dans les États membres</i>	<i>164</i>
 <i>Annexe VI</i>		
	<i>Avertissement(s) and Recommandation(s)</i>	<i>169</i>

I. INTRODUCTION

1. Le présent rapport est soumis par le Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale (ci-après le « Comité gouvernemental »), composé de délégués de chacun des quarante-trois Etats liés par la Charte sociale européenne ou la Charte sociale européenne (révisée)². Le Comité gouvernemental regrette qu'aucun délégué albanais n'ait assisté à ses réunions depuis mai 2015. Des représentants de la Confédération européenne des syndicats (CES) et de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ont participé aux travaux du Comité gouvernemental à titre consultatif.

2. Depuis une décision des Délégués des Ministres du mois de décembre 1998, les autres Etats signataires sont également invités à assister aux réunions du Comité gouvernemental (Liechtenstein, Monaco, Saint-Marin et Suisse).

3. Le contrôle de l'application de la Charte sociale européenne repose sur l'analyse des rapports nationaux que les États 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.

4. 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 et sur son examen oral lors des réunions du suivi donné par les États, 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).

5. Conformément à l'article 21 de la Charte, les rapports nationaux à soumettre en application de la Charte sociale européenne concernaient l'Albanie, l'Andorre, l'Arménie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la Finlande, la France, la Géorgie, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la République de Moldova, le Monténégro, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal, la Roumanie, la Fédération de Russie, la Serbie, la République slovaque, la Slovénie, la Suède, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », la Turquie et l'Ukraine. Les rapports devaient être présentés le 31 octobre 2015. Le Comité gouvernemental rappelle qu'il attache une grande importance au respect du délai par les Etats parties.

6. Les Conclusions 2016 du Comité européen des Droits sociaux ont été adoptées en décembre 2016 (au sujet de l'Albanie, l'Andorre, l'Arménie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la Finlande, la France, la Géorgie, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la République de Moldova, le Monténégro, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal, la Roumanie, la Fédération de Russie, la Serbie, la République slovaque, la Slovénie, la Suède, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », la Turquie et l'Ukraine). Vu la non soumission d'un rapport pour la quatrième fois consécutive, une fois de plus, les conclusions à l'égard de l'Albanie n'ont pas été adoptées.

² Liste des États parties au 1^{er} décembre 2017: Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, République de Moldova, Monténégro, 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.

7. Le Comité gouvernemental a pris note qu'aucune nouvelle ratification n'a été effectuée au cours du dernier cycle de rapports. Il a félicité le Royaume des Pays-Bas pour Aruba, Curaçao et Sint Maarten, qui ont retiré leur réserve au sujet de l'article 6§4 de la Charte sociale européenne. Notification - JJ8409C Tr./035-36 et s'est également félicité de l'acceptation par l'Ukraine de dispositions supplémentaires en ce qui concerne les paragraphes 3 et 4 de l'article 12 de la Charte révisée.

8. Le Comité gouvernemental a tenu deux réunions en 2017 (135e réunion les 15-19 mai 2017, 136e réunion les 25-29 septembre 2017) sous la présidence de M. Joseph FABER (vice-président, Luxembourg). Conformément à son règlement intérieur, le Comité gouvernemental élu à sa réunion d'automne, M. Joseph FABER (Luxembourg) en qualité de président. Il a également élu un nouveau Bureau, composé de quatre membres : Mme Karolina KIRINCIC ANDRITSOU (1er vice-présidente, Grèce), Mme Odete SEVERINO (2e vice-présidente, Portugal), Mme Natalia POPOVA (Ukraine) et Mme Cristel VAN TILBURG (Pays-Bas). Le président et le bureau ont été élus pour une période de deux ans à compter du 1er janvier 2018.

9. Le Comité gouvernemental a pris note des priorités actuelles en ce qui concerne le Processus de Turin, qui portent notamment sur :

- L'organisation de réunions à haut niveau dans les Etats membres en vue de promouvoir une plus grande acceptation du système des traités de la Charte :
- L'avis du Secrétaire général sur le Socle européen des droits sociaux de l'Union européenne;
- La nécessité de plus de synergies et de coordination entre le droit de l'Union européenne et la Charte sociale européenne;
- L'organisation éventuelle d'événements concernant la Charte et les objectifs du processus de Turin dans le cadre des prochaines présidences du Comité des Ministres;

10. Le Comité gouvernemental a pris note de l'initiative entreprise en 2017 en ce qui concerne le processus de Turin. Une conférence a été organisée le 24 février à Nicosie (Chypre), dans le cadre de la présidence chypriote du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, pour débattre du rôle des tribunaux nationaux et européens dans la sauvegarde des droits sociaux en Europe.

11. A la suite de la demande du Comité des Ministres, le Comité Gouvernemental a adopté et transmis le 15 septembre 2017 un avis sur la recommandation 2112 (2007) de l'APCE intitulée « Le processus de Turin: renforcer les droits sociaux ».

12. L'état des signatures et ratifications au 1 décembre 2017 figure à l'Annexe I du présent rapport.

II. EXAMEN DES CONCLUSIONS 2016 DU COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX

13. Destiné au Comité des Ministres, le rapport abrégé contient uniquement les résumés des discussions relatives aux situations nationales dans les cas où le Comité gouvernemental propose au Comité des Ministres d'adopter une recommandation ou de renouveler une recommandation. Dans ce cycle de supervision, une proposition d'adoption de recommandation pour la Turquie Article 1§2 a été effectuée (voir le texte en annexe V au présent rapport). Le rapport détaillé est disponible sur www.coe.int/socialcharter.

14. Le Comité gouvernemental a appliqué le Règlement intérieur adopté lors de sa 134^e réunion (26-30 septembre 2016). En appliquant ces mesures, et selon la décision

prise par le Comité des Ministres le 2 avril 2014 lors de sa 1196^e réunion, le Comité gouvernemental a procédé uniquement à l'examen oral des Conclusions de non-conformité sélectionnées par le Comité européen des Droits sociaux.

15. Le Comité gouvernemental a examiné les cas de non-conformité à la Charte sociale européenne figurant à l'Annexe II au présent rapport. Le rapport détaillé sur www.coe.int/socialcharter contient plus d'informations sur ces cas de non-conformité.

16. Le Comité gouvernemental a également pris note des Conclusions ajournées par manque d'information ou en raison de questions posées pour la première fois, et a invité les États concernés à fournir les informations pertinentes dans leurs prochains rapports (voir la liste de ces Conclusions à l'Annexe IV au présent rapport).

17. Au cours de cet examen, le Comité gouvernemental a pris note des évolutions positives importantes ayant eu lieu dans plusieurs États Parties comme indiqué également dans le rapport d'activité 2016 du Comité européen des Droits sociaux (Annexe V au présent rapport).

18. Le Comité gouvernemental a demandé aux gouvernements de poursuivre leurs efforts en vue d'assurer le respect de la Charte sociale européenne et les a instamment invités à prendre en considération toutes les recommandations précédemment adoptées par le Comité des Ministres. Il a adopté les avertissements figurant à l'annexe VI du présent rapport.

19. Le Comité gouvernemental a été informé des constats 2016 du Comité européen des Droits sociaux sur le suivi des décisions relatives aux réclamations collectives concernant 5 États (Pays-Bas, Suède, Norvège, Slovénie et Chypre) et a concerné un total de 8 décisions sur le bien-fondé et un total de 21 violations. Après un échange de vues, le Comité gouvernemental est convenu que la réflexion devrait se poursuivre avec le Comité européen des Droits sociaux en vue d'améliorer le système de rapports ; il a également encouragé le Secrétariat à continuer d'organiser des activités de formation et de sensibilisation sur la procédure de réclamations à l'attention des organisations qui sont des utilisateurs potentiels de la procédure.

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

Résolution sur l'application de la Charte sociale européenne pendant la période 2011-2014 (Conclusions 2016), dispositions relatives au groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »

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

Le Comité des Ministres,³

³ Lors de la 492^e 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 le 1 décembre 2016:

l'Albanie, l'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, la Luxembourg, Malte, la République de Moldova, le Monténégro, 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.

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

Vu l'article 29 de la Charte;

Considérant les rapports relatifs à la Charte sociale européenne présentés par les gouvernements de l'Andorre, l'Arménie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la Finlande, la France, la Géorgie, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la République de Moldova, le Monténégro, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal, la Roumanie, la Fédération de Russie, la Serbie, la République slovaque, la Slovénie, la Suède, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », la Turquie et l'Ukraine ;

Considérant les Conclusions 2016 du Comité européen des Droits sociaux créé en vertu de l'article 25 de la Charte;

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 2016 du Comité européen des Droits sociaux et dans le rapport du Comité gouvernemental.

21. En plus de cette résolution, le Comité propose que le Comité des Ministres adopte la Recommandation suivante en ce qui concerne la Turquie Article 1, paragraphe 2.

Recommandation xxx

sur l'application de la Charte sociale européenne (révisée) au cours de la période 2011-2014

(Conclusions 2016, groupe thématique "emploi, formation et égalité des chances" - Turquie - Article 1, paragraphe 2)

(Adoptée par le Comité des Ministres le xxx à la xxxe réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres⁴,

Vu la Charte sociale européenne (révisée), en particulier sa partie IV;

Considérant que la Charte sociale européenne (révisée), signée à Strasbourg le 3 mai 1996, est entrée en vigueur le 27 juin 2007 pour la Turquie et que, conformément à l'article A, partie III, la Turquie a accepté 91 des 98 paragraphes de la Charte révisée ;

Attendu que le gouvernement de la Turquie a présenté en 2016 son huitième rapport sur l'application de la Charte révisée et que ce rapport a été examiné conformément à l'article C de la Charte révisée, aux articles 24 à 27 de la Charte de 1961 modifiée par le Protocole d'amendement de 1991;

⁴ Lors de la 492e réunion des Délégués des Ministres en avril 1993, les Délégués "ont unanimement approuvé l'introduction de la règle selon laquelle seuls les représentants des Etats ayant ratifié la Charte votent au Comité des Ministres lorsque celui-ci agit comme organe de contrôle de l'application de la Charte ". Les États ayant ratifié la Charte sociale européenne ou la Charte sociale européenne (révisée) sont: Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France , Géorgie, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Moldavie, Monténégro, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Serbie, Slovaquie, Slovénie, Espagne, Suède , "L'ex-République yougoslave de Macédoine", Turquie, Ukraine et Royaume-Uni.

Ayant examiné les Conclusions 2016 du Comité européen des Droits sociaux, établies en vertu de l'article 25 de la Charte, et le rapport du Comité gouvernemental, établi en vertu de l'article 27 de la Charte;

Ayant noté que le Comité européen des Droits sociaux a conclu que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 1, paragraphe 2 de la Charte révisée, au motif que la loi martiale n ° 1402/1971 ne protège pas employés;

A la suite de la proposition faite par le Comité gouvernemental;

Recommande que le Gouvernement turc tienne dûment compte de la conclusion du Comité européen des Droits sociaux et demande qu'il présente dans son prochain rapport des informations sur les mesures qu'il a prises pour mettre la situation en conformité avec la Charte.

22. Résumé du débat du Comité gouvernemental sur l'article 1§2 Turquie

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

(...)

- la loi martiale n° 1402/1971 ne protège pas de façon suffisante les fonctionnaires et employés des administrations locales.

135ème réunion du Comité gouvernemental (15-19 mai 2017)

Quatrième motif de non-conformité

La représentante de la Turquie informe le CG que, suite au référendum constitutionnel tenu le 16 avril 2017, l'article 122 de la Constitution, qui porte sur la loi martiale, sera supprimé en 2019, ce qui signifie que la loi martiale sera abolie.

Elle souligne que, ces dernières années, la Turquie a engagé des réformes dans tous les domaines et que, parallèlement, elle doit lutter contre le terrorisme. Dans ce contexte, toutes les modifications apportées à la législation doivent prendre en compte la situation particulière du pays et les textes internationaux y relatifs. Après la tentative de coup d'Etat militaire du 15 juillet 2016 dont ont été la cible les institutions démocratiques et les citoyens, l'état d'urgence a été déclaré dans tout le pays le 21 juillet 2016. La représentante de la Turquie souligne que l'état d'urgence n'affecte la vie quotidienne ni des Turcs ni de ceux qui se rendent en Turquie et n'impose aucune restriction aux libertés et droits fondamentaux.

Plus de 100 000 fonctionnaires ont participé à la tentative de coup d'Etat et un certain nombre d'entre eux ont donc dû être mis à pied. Ces révocations ont pu être contestées dans les centres de crise installés dans chaque province. Le 23 janvier 2017, une Commission d'enquête sur les mesures de l'état d'urgence a été chargée d'examiner tous les recours liés aux mesures prises dans le cadre de l'état d'urgence, en particulier la révocation ou la mise à pied d'agents de la fonction publique et de membres du corps enseignant, ainsi que la dissolution d'associations. La Commission, qui fait fonction de tribunal, a été établie pour deux ans. Cette nouvelle réglementation permet à ceux dont le recours a été jugé injustifié d'interjeter appel auprès des instances juridiques nationales puis internationales. Environ 20 000 personnes qui avaient saisi les centres de crise ou la Commission ont réintégré leur poste.

En réponse à la question du Président, la représentante de la Turquie confirme que plus de 100 000 fonctionnaires ont été mis à pied suite à l'instauration de l'état d'urgence. Tous les dossiers ont été présentés à la Commission d'enquête.

Le représentant de la CES note que les chiffres disponibles fin 2016 montrent que ce sont plus de 125 000 fonctionnaires qui ont été visés et que plus de 92 000 ont fait l'objet des mesures prévues par la loi. Il constate également que, par le passé, la Turquie a déjà reçu trois avertissements pour le même motif, à savoir l'existence de la loi martiale. Il faudrait donc qu'aujourd'hui, au moment où cette loi est effectivement mise en œuvre et où la situation est grave, le Comité applique la procédure que prévoient ses méthodes de travail et mette aux voix une recommandation ou un avertissement.

Les représentants de plusieurs Etats, notamment l'Autriche, la Belgique, la Grèce, le Danemark, les Pays-Bas, l'Arménie, le Royaume-Uni et l'Espagne, soutiennent cette proposition.

Le résultat du vote concernant la recommandation est le suivant : 20 voix pour, 4 contre et 6 abstentions. La recommandation est donc adoptée⁵.

136ème réunion du Comité gouvernemental (25-29 septembre 2017)

Lundi 25 septembre

Le Secrétariat fait savoir que lors de la réunion tenue en mai par le CG, un vote sur une proposition de recommandation a eu lieu : il s'est soldé par vingt voix pour, quatre contre et six abstentions. Le Comité a considéré que la proposition de recommandation était retenue. Cependant, selon le Règlement intérieur du CG, il faut obtenir la majorité des deux tiers des voix exprimées par les États parties (majorité simple) pour adopter une recommandation, soit un minimum de 22 voix favorables pour 43 États membres. Par conséquent, la proposition de recommandation n'a pas été retenue. Lors de l'adoption du rapport de la réunion de mai, le Secrétariat a invité le CG à décider de la manière de procéder.

Le Président rappelle que la conclusion relative à l'article 1§2 retient plusieurs motifs de non-conformité, à savoir le droit à la protection contre la discrimination dans l'emploi, le plafonnement des indemnités pouvant être octroyées en cas de discrimination, les restrictions à l'accès des ressortissants des autres États parties à plusieurs catégories d'emplois et la loi martiale de 1971 qui ne protège pas suffisamment les fonctionnaires ou les salariés des administrations locales. Il souligne que c'est ce dernier point qui a été examiné lors de la réunion de mai et que la proposition de recommandation ne concerne que ce dernier motif. Il invite le CG à décider s'il convient de procéder ou non à un nouveau vote sur cette recommandation.

La représentante de la France fait observer que trois avertissements ont déjà été adoptés contre la Turquie pour le même motif. Elle propose de commencer par mettre aux voix une recommandation, puis, si elle n'est pas adoptée, un avertissement.

Le représentant des Pays-Bas soutient cette proposition et suggère de reporter le vote au mercredi 27 septembre pour permettre à toutes les délégations d'être préparées.

Le représentant de la CES, se joignant aux représentants des Pays-Bas et de la France, invite le CG à appliquer ses méthodes de travail, c.-à-d. à mettre aux voix, tout d'abord, une recommandation et ensuite, le cas échéant un avertissement. Il souligne que, dans la

⁵ Note du Secrétariat : lors de la rédaction du présent rapport de réunion, le Secrétariat s'est aperçu que les résultats du vote n'avaient pas permis d'obtenir la majorité de deux tiers des voix exprimées et la majorité simple des Parties contractantes (article 16 du règlement du CG). Par conséquent, il invite le CG à rechercher un moyen de régler ce problème à sa 136^e réunion.

situation actuelle de la Turquie, de nombreuses lois d'urgence ont été appliquées depuis juillet 2016, qui ont conduit au licenciement de 100 000 personnes.

La représentante de la Turquie invite le CG à ne pas méjuger de la situation : le motif de non-conformité est une loi de 1971, liée à l'article 122 de la Constitution turque. Or un référendum tenu le 16 avril 2017 a conduit à l'abrogation de l'article 122 de la Constitution. La déléguée turque précise en outre que la loi n'est plus appliquée depuis 1987. Elle souligne par ailleurs que l'état d'urgence, évoqué par la CES, a été déclaré en vertu des articles 120 et 121 de la Constitution. Par conséquent, la déléguée de la Turquie considère que si le CG prenait l'état d'urgence en considération, il ne se prononcerait pas sur ce cas particulier de non-conformité, mais prendrait une décision politique concernant les licenciements opérés dans le cadre de l'état d'urgence.

Le Président conclut que la décision sera prise mercredi. Il invite les représentants à relire la conclusion relative à l'article 1§2 concernant la Turquie et la délégation turque à expliquer, en particulier, pour quel motif 100 000 fonctionnaires ont été licenciés depuis l'instauration de l'état d'urgence.

Mercredi 27 septembre

Le Président fait observer qu'il y a eu plusieurs conclusions successives de non-conformité depuis 2002 et que le CG a adopté trois avertissements consécutifs (concernant les Conclusions XVII-1 (2004), les Conclusions XVIII-1 (2006) et les Conclusions XIX-1 (2008)) pour ce motif spécifique.

Le représentant de la Turquie insiste sur la différence qu'il convient de faire entre les situations qui relèvent de la loi martiale et celles qui relèvent de l'état d'urgence. Il désapprouve la référence aux licenciements de fonctionnaires faite pendant le débat, dans la mesure où ces événements sont survenus dans le cadre de l'état d'urgence et non de la loi martiale. Or, la conclusion et, par conséquent, les débats au sein du CG, portent uniquement sur cette dernière. Il précise que l'état d'urgence est conforme à l'article 15 de la Cour européenne des droits de l'homme.

Le représentant de la CES reconnaît que le motif de non-conformité est lié à la loi martiale de 1971, mais souligne que l'abrogation de cette loi n'aura lieu qu'en novembre 2019, soit en dehors de la période de référence. Cela signifie que la situation qui a conduit au motif de non-conformité est toujours d'actualité, puisque la loi martiale est encore en vigueur. En réponse au représentant de la Turquie, le représentant de la CES reconnaît que l'état d'urgence a été instauré en dehors de la période de référence. Il confirme que la CES a condamné la tentative de coup d'état en Turquie, mais se montre très critique concernant la situation des fonctionnaires et des salariés licenciés. Il constate une similarité entre les législations relatives à l'état d'urgence et à la loi martiale, dans la mesure où les deux ne protègent pas suffisamment les fonctionnaires et les salariés. Plus de 100 000 personnes ont été licenciées ou suspendues de leurs fonctions, voire arrêtées. La CES collabore avec la CSI pour soutenir les collègues de Turquie en vue des procès qui se préparent. Une commission d'enquête a été chargée d'examiner comment les intéressés pourraient défendre leurs droits. Cependant, la CES, la CSI et l'OIE doutent de l'efficacité et de l'impartialité de la commission. Le représentant de la CES rappelle qu'un fonds a été créé par les mouvements syndicaux internationaux, européens et nationaux pour que les collègues licenciés ou suspendus puissent bénéficier d'une aide juridique pour faire valoir leurs droits. Il invite le CG à appliquer ses méthodes de travail.

Le représentant de la Suède demande que soient clarifiés les motifs de ces licenciements. En réponse, le représentant de la Turquie répète que c'est l'existence d'une loi martiale qui n'a pas été appliquée depuis 1987 dont il est question dans la conclusion et que les licenciements mentionnés dans les discussions ont eu lieu sur la base d'une autre

législation, à savoir l'état d'urgence. Les deux types de législation se fondent sur des dispositions différentes de la Constitution.

Le délégué turc estime que le Comité devrait examiner ce qu'il en est des licenciements opérés dans le cadre d'une autre législation que la loi martiale lors de la prochaine période de référence. En réponse aux observations du représentant de la CES, il déclare que la Commission d'enquête sur les mesures de l'état d'urgence, créée en janvier 2017, est considérée par le Conseil de l'Europe comme une instance compétente pour ce qui est des licenciements de fonctionnaires. Il ajoute que les requêtes introduites auprès de la Cour européenne des droits de l'homme concernant les licenciements ont été jugées irrecevables pour non-épuisement des voies de recours internes et souligne que la commission travaille efficacement. Il mentionne la récente visite effectuée par une délégation de hauts responsables du Conseil de l'Europe en Turquie les 7 et 8 septembre 2017, et rappelle le dialogue permanent et l'étroite coopération qui existent entre la Turquie et le Conseil de l'Europe. Il souligne que le Comité gouvernemental doit prendre des décisions éclairées, ce qui est important s'il veut apparaître comme un organe responsable.

Le représentant du Royaume-Uni, se joignant au représentant de la CES, invite à se concentrer sur la période de référence et rappelle que pendant la réunion de mai, le délégué turc a mentionné l'état d'urgence en tant qu'élément à prendre en considération dans ce dossier, avant que d'autres délégués ne l'évoquent.

Les représentants de la France et des Pays-Bas partagent l'avis des représentants du Royaume-Uni et de la CES et souhaitent se concentrer sur la période de référence. Ils invitent le CG à prendre en considération les évolutions positives et les évolutions négatives et à mettre aux voix une recommandation.

Le Secrétariat confirme que le CG prend généralement en considération aussi bien les évolutions positives que négatives dans ses discussions. Il fait, à titre d'exemple, référence aux discussions tenues concernant la situation de l'Estonie au regard de l'article 15§3, lors desquelles le Comité a considéré que l'intention des autorités d'abroger en 2019 les dispositions législatives en jeu constituait une évolution positive.

La représentante de l'Autriche partage l'avis des représentants de la France, du Royaume-Uni et de la CES. Adoptant un point de vue plus juridique, elle compare la situation avec celle de l'Estonie, qui est similaire, et encourage le CG à se montrer aussi critique. Elle propose de procéder au vote.

Le représentant de la Suède propose au CG d'adresser indépendamment un message aux autorités turques afin d'exprimer leur inquiétude concernant la situation actuelle de la Turquie.

Le Secrétariat demande si la date du 3 novembre 2019 correspond à une intention du Parlement turc d'abroger officiellement la loi martiale ou à l'entrée en vigueur d'une décision qui a déjà été prise.

Le représentant de la Turquie a rappelé que la nouvelle constitution, qui prévoit l'abrogation automatique de la loi martiale, entrera en vigueur le 3 novembre 2019.

Le représentant du Royaume-Uni se dit préoccupé par la situation actuelle en Turquie, s'agissant notamment de la protection des travailleurs, et surtout des fonctionnaires. Se joignant aux représentants de l'Autriche, il demande que davantage d'informations soient communiquées concernant la protection des travailleurs pendant et après la période de référence.

La représentante de la Turquie fait savoir qu'elle fournira dans le prochain rapport toutes les informations utiles concernant la protection des travailleurs contre la discrimination, la nouvelle institution baptisée « commission des droits de l'homme et de l'égalité » et les articles pertinents. Elle souligne que pour ce qui est du motif de non-conformité correspondant à la période de référence, l'abolition de la loi martiale entrera en vigueur le 3 novembre 2019. Cela devrait constituer une évolution positive.

Le Secrétariat rappelle que le CG observe les mêmes règles de vote que celles du Comité des Ministres (majorité de deux tiers des voix exprimées et majorité simple des Parties contractantes). Dans les cas où il n'est pas procédé à un vote sur une recommandation, le Comité devrait procéder à un vote sur un avertissement. Lorsqu'il met aux voix un avertissement, le Comité devrait voter sur la base d'une majorité des deux tiers des voix exprimées.

Le Comité procède à un vote. La recommandation est adoptée par 27 voix pour, deux contre et cinq abstentions.

III. EXAMEN ARTICLE PAR ARTICLE⁶

CHARTRE SOCIALE EUROPEENE REVISEE

Article 1§1 - Politique de plein emploi

CSER 1§1 BOSNIE-HERZEGOVINE

135^e Réunion

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi ne sont pas suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

1. Le Secrétariat déclare que la situation est non conforme depuis 2012.
2. Compte tenu de l'absence du représentant de la Bosnie-Herzégovine, le CG décide d'examiner cette situation de non-conformité à sa 136^e réunion.

136^e Réunion

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi ne sont pas suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

3. La représentante de la Bosnie-Herzégovine fournit les informations ci-après :

The main documents in the field of employment of Bosnia and Herzegovina are a) The Employment Strategy 2010-2014 of Bosnia and Herzegovina and b) employment strategies of the entities (Federation of Bosnia and Herzegovina and The Republic of Srpska). Also, the document called „Disability Policy in Bosnia and Herzegovina“ was adopted, in order to provide better job opportunities to people with disabilities.

Since the Committee requested once again the information on the targeting and monitoring of the labour market measures, the additional explanation to the National report is as follows:

Starting from 2006, in order to obtain internationally comparable data on the labour market, statistical institutions in Bosnia and Herzegovina, such as The Statistic Agency, The Federation Institute of Statistic and The Republic of Srpska's Institute of Statistic, began to carry out the labour force survey on a yearly basis based on the regulations of the International Labour Organisation and Eurostat.

In the Republic of Srpska, the main strategic documents are the Economic Policy of The Republic of Srpska's Government, and the Employment Strategy of 2011-2015. One of the target measurments from the Strategy is so called „Subsidies for employers to create new jobs“.

When financial capacity of the implementation on active labour market measures are concerned, the measures of the entities and the District of Brčko are carried out from the Governmental entity budgets and the budget of the District. Some of the measures have been implemented in cooperation with social partners. For example, in the District of Brčko, the first practical steps were taken in 2010. through the youth employability and retention programme in Bosnia and Herzegovina, which was funded by the Government of the Kingdom of Spain in cooperation with United Nations. In 2011 the Centre for Information, counselling and training was open and it started operating by organizing workshops and motivational seminars. These workshops were attended by a significant number of people, but unfortunately, the number of attendants is decreasing because

⁶ Etats parties dans l'ordre alphabétique anglais

the employment institute can not provide them a proper working space much needed for larger groups of people.

When it comes to the Federation of Bosnia and Herzegovina, it also adopted the Strategy for Strengthening the mediation, function of the public employment services in the Federation. Its labour market measurement implementation is expected in the coming period up to 2020 depending on strategic activities described in the framework Action plan. Some of them are:

- *To introduce a new organisation of work in the public employment services and to propose a future organisation of work based on:*
 - *delineation of employment officer and IT jobs from counselling services and mediation services;*
 - *introducing methods of group information and quickly identification of needs of individuals before individual counseling, which will reduce the time required to perform individual interviews;*
 - *establishment of supporting IT tools, which will reduce the pressure on the physical form“ of information and counselling;*
 - *introduction of permanent forms of job fairs and other forms of mutual contracts between employers and active job seekers.*

4. La représentante de l'Ukraine propose, dans le droit fil de ce que suggère le Président, de prendre note des informations fournies par la représentante de la Bosnie-Herzégovine et d'inviter les autorités bosniaques à fournir toutes précisions utiles dans le prochain rapport.

5. Le CG approuve cette proposition et décide d'attendre la prochaine appréciation.

CSER 1§1 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi ne sont pas suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

6. Le Secrétariat déclare que la situation est non conforme depuis 2012.

7. La représentante de la Géorgie souligne que les questions relatives à l'emploi constituent le défi socio-économique le plus important pour le Gouvernement géorgien. Le chômage des jeunes, particulièrement préoccupant, représente une menace pour l'avenir du pays.

8. Pour relever ce défi, le Gouvernement géorgien a pris un certain nombre de décisions sur le plan politique et législatif. Une politique active de l'emploi a ainsi été élaborée et mise en œuvre, avec notamment la mise en place d'infrastructures du marché du travail, le maintien d'un équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, l'organisation de formations professionnelles pour les chômeurs ainsi que des mesures visant à favoriser l'emploi de la main-d'œuvre la moins compétitive.

9. Au niveau législatif, des initiatives ont été prises dans le cadre d'un plan d'action pour la période 2013 – 2014. Le code du travail a été modifié, une loi relative à la migration de la main-d'œuvre a été adoptée, un mécanisme de médiation pour les conflits du travail a été mis en place et le partenariat social tripartite a été renouvelé.

10. En résumé, la représentante de la Géorgie déclare que son Gouvernement entend remédier aux problèmes liés aux normes fondamentales du travail et à l'emploi et rendre les lois relatives au travail conformes aux conventions et meilleures pratiques internationales dans le domaine.

11. En réponse à la question du représentant de la Confédération européenne des syndicats (CES), la représentante de la Géorgie précise que les réformes du travail ont démarré en 2006.

12. Le CG prend note des informations et explications communiquées et invite le Gouvernement géorgien à fournir toutes informations nécessaires dans le prochain rapport. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 1§1 ITALIE

Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi ne sont pas suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois (Conclusions 2012).

13. La représentante de l'Italie fournit les informations ci-après :

In the Conclusions 2016 the European Committee of Social Rights reiterated the case of non-compliance of the Italian situation with respect to the provisions of the revised European Social Charter with reference to Article 1§1 that invites the signatory Governments to "recognize, among themselves main goals and responsibilities, the achievement and maintenance of the highest and most stable level of employment possible with a view to achieving full employment". The reason for the non-compliance of the Italian situation with article 1§1 is that the efforts pursued in the field of employment policies are not sufficient to fight unemployment and support the creation of employment.

In making this conclusion, the Committee, while considering the information received on the effectiveness of employment interventions implemented in the period 2011-2014, highlights the low impact of those interventions on the unemployment rate.

Compared to the trends represented in the Italian National Report 2015, the Italian labour market is gradually improving presenting a trend reversal, for many of the key variables, with respect to the situation recorded at the end of 2013.

In the same time frame the Italian labour market Institutions have been subject to an extensive reform resulting by the implementation of the so-called "Jobs Act", that was launched at the end of 2014. The Labour Reform introduced among others: the revision and re-organization of work contracts establishing the open end work contract with increasing protection and abolishing the most precarious forms of work; and the revision of social shock absorbers both in the case of involuntary unemployment and at the workplace. The Labour market reform is based on a new balance between passive income support policies and active labour market policies. The latter are aimed at the concrete re-integration of the unemployed in the labour market, also through personalized training pathways to acquire new skills.

Legislative Decree n° 148/2015 on social shock absorbers has reformed the system of passive labour market policies by restricting access requirements to shock absorbers by the side of businesses and by limiting the range of shock absorbers themselves. In this way the resources originally intended for income support policies have been released. The legislator in his autonomy has focused those financial resources on the implementation of active labour market policies and on the introduction of tax incentives for new hiring with the new open-end work contract with increasing protections (differentiated in terms of eligibility and amount) over the three-year period 2015-2017. The employment incentive provided by the Stability Law for 2015, consisting of a three-year contribution allowance, has helped stabilize the labour market by creating new jobs and transforming precarious contracts into open-end and fixed-term work contracts.

The following Government's actions have also to be highlighted for the effects they may have on employment in terms of quality:

- a) **the measures taken by the Government to support women's work** aiming to promote not only their entry into the labour market but also their staying after the maternity event. The 'Jobs Act' has expanded the re-conciliation measures and strengthened the protection of those who resign (against the practice of "blank resignation"). Law n° 81/2017, so-called "Jobs Act of self-employed", extended to self-employed workers the maternity allowance already provided for dependent workers. The maternity allowance is recognized regardless of the effective abstinence from work of the self-employed mothers. The period of parental leave increased from three to six months. In addition, vouchers for kindergartens and baby-sitting services were introduced in 2015 to encourage the return to work of mothers (extended until the end of 2018) by allowing the working mother, even autonomous, to ask for the replacement of parental leave (even partial) with an economic contribution (voucher). As foreseen in the Budget Law for 2017 a Decree of the Council Presidency (Feb 2017) established the rules for the provision of the annual voucher of 1000 EUR for the attendance of public/private nurseries. Measures to promote the culture of equality between women and men include compulsory paternity leave for dependent fathers, even adoptive or entrusted. There are two days of compulsory parental leave combined with two days for optional leave already provided by law (in both cases the allowance is equal to 100% of remuneration).
- b) **innovation in second tier bargaining** aimed at a more effective collaboration in companies between employers and employees in order to increase employees incomes while increasing competitiveness of companies (thanks to the tax benefits associated with productivity awards). The measures for employment levels increase are also at the basis of the Government policies to stimulate growth and productivity. In this context, **the Government considers the role of second level wage bargaining as fundamental to be further enhanced by more targeted interventions in the field of corporate welfare**. The Stability Act for 2016 addresses wages by making important changes to Article 51 of the Act on revenues (TUIR) with the aim of facilitating the offer to workers of benefits/ services for social purposes. The **principle of the replacement between cash and goods/services is fixed under specific conditions**. According to this the worker/employee can now choose between the offering of goods and services or the productivity remuneration (award). In April 2017, **20,908 corporate and territorial contracts** for the reduction of taxation on productivity awards were already filed by the Ministry of Labour and Social Policies. Among these: 16,335 aim to achieve productivity goals; 12,159 aim at greater profitability and 9,323 target quality goals.
- c) **the tightening of sanctions against employers who employ workers irregularly**. In order to promote the surfacing of undeclared work relationships, the **Government adjusted the amounts of sanctions on the basis of irregular employment days for each undeclared worker** (EUR 195/day, which would become EUR 39/day in case of immediate payment of the penalty). Furthermore the National Labour Inspectorate was created by merging three different Labour Inspectors Bodies (Ministry of Labour and social policies, INAIL and INPS).

Active labour market policies have also been reshaped and re-organized by establishing the National Agency for Active Labour Policies and the National Network of the Employment Services. Hereafter we will illustrate the legislative measures and actions implemented to activate effective employment policies and to support employment after 2015.

In order to answer to the concerns of the European Committee of Social Rights on this case of non-compliance and to provide updated information on the results achieved to date, the Ministry of Labour and Social Policy has asked ANPAL to process the data relating to employment and unemployment over the last four years, providing, where possible, the first tracking data on the performance of active policy measures managed by the ANPAL itself.

Therefore, recent data on key labor market indicators (Istat, Ministry of Labor and Social Policies and INPS) and indicators for monitoring occupational and labour policy measures already underway. **The reference period is the four-year period from 2013 to 2016**, with the addition of the latest available data, i.e. the **second quarter of 2017**.

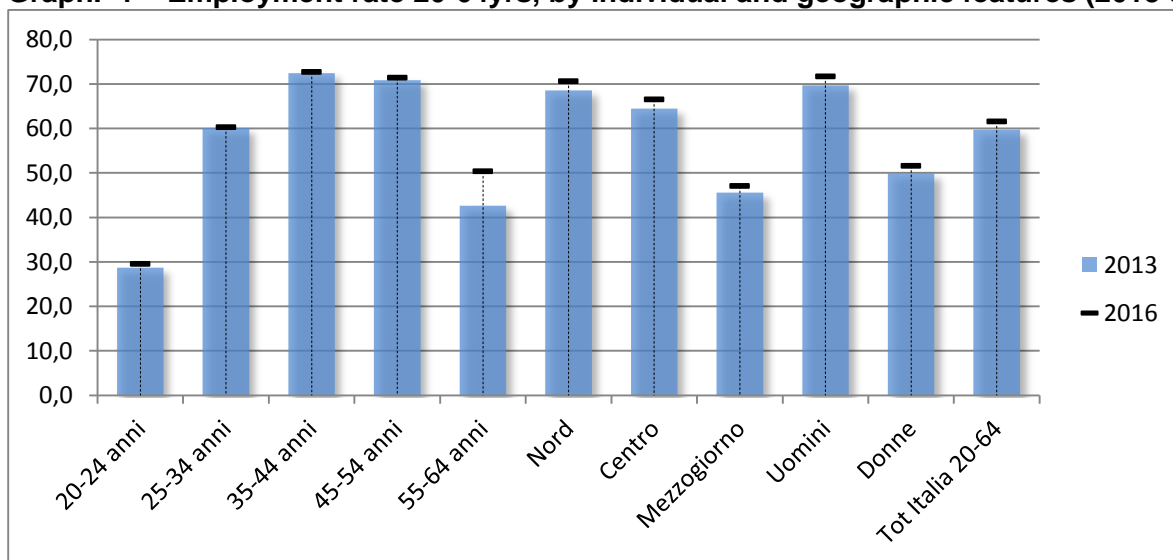
1. I DATI SUI PRINCIPALI INDICATORI DEL MERCATO DEL LAVORO NEL PERIODO 2013-2016

"In line with economic growth, the labour market has also improved, to a greater extent than expected, benefiting from the reforms introduced in recent years. Employment in the first two quarters of 2017 continued to grow driven by that employee. Signs of improvement in business demand continued and continued to reduce the use of the Earnings Charges Fund" (DEF 2017, update note, p.29-30).

The labour market performance showed a weak response to timid GDP growth signals from 2014, but employment increased more than GDP in 2016, recording an annual change of 1, 3%. The employment rate for the 20 to 64-year-olds stands at 61.6% in 2016, up 1.8 percentage points from 2013. According to the second quarter of 2017 data, the number of employed people continues to grow and has surpassed 23 million people, reaching a level only exceeded in 2008, before the start of the long crisis. The increase in employment affects more consistently full-time employees, voluntary part-time employment and the female component.

Returning to the period 2013-2016 and considering individual and geographic features, employment rates increased generally and to a comparatively higher degree in the four-year period for the 55 to 64-year-olds (+7.6 percentage points) thanks also to the persistence of specific incentives for recruitment (contributions relief) (Figures 1 and 1).

Graph. 1 – Employment rate 20-64yrs, by individual and geographic features (2013 e 2016)



Source: Istat data processed by ANPAL – LFS

Table 1 – Employment rate 20-64yrs, individual and geographic features (2013-2016)

	2013	2014	2015	2016	Variazione 2016/2013
20-24 anni	28,8	27,6	27,6	29,5	0,8
25-34 anni	60,1	59,4	59,7	60,3	0,1
35-44 anni	72,4	71,7	72,1	72,7	0,2
45-54 anni	70,9	70,3	70,6	71,4	0,5
55-64 anni	42,7	46,2	48,2	50,3	7,6
Nord	68,6	68,9	69,4	70,6	2,1
Centro	64,5	65,2	65,8	66,5	2,0
Mezzogiorno	45,6	45,3	46,1	47,0	1,4
Uomini	69,7	69,7	70,6	71,7	2,0
Donne	49,9	50,3	50,6	51,6	1,7
Totale Italia 20-64	59,7	59,9	60,5	61,6	1,8

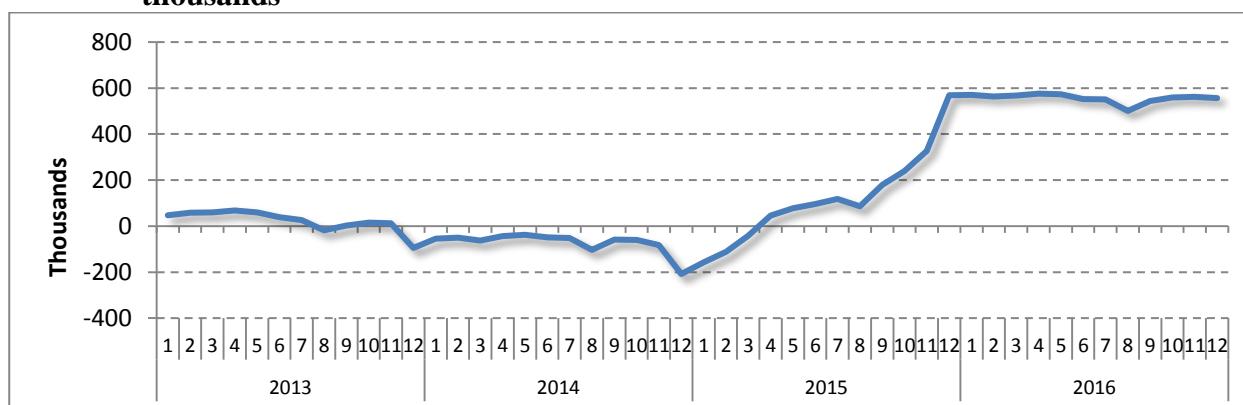
Fonte: elaborazioni Anpal su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

Tax policy measures have influenced the choice of the contract types offered by employers. The granting and/or tax relief measures for open-end work contract in 2015 and, to a lesser extent, in 2016 have led to a marked increase in the number of open-end work contract and a shift to more stable contract types in the volume of recruitments. The incentive introduced by Stability Law for 2015 (Act No. 190/2014) acted both on new hiring and on the conversion of current fixed-term in open-end work contracts. Therefore it led to a sharp increase in the flows of open-end contracts.

By the end of the year, the total balance, determined by the difference between activation and cessation in the year, amounted to more than 277,000 units, reversing the trend of previous years that it had seen markedly negative balances for such contract type (open-end). In the same year, the share of standard jobs (stable recruitment) reached a total of 22.7%, an increase of 6 percentage points compared with 2013 and 2014.

In 2015 this flow was accompanied by an increase in the conversions from fixed-term to open-end work contracts for a total annual volume of 499,152 conversions (about 82percent more than in the previous year). The introduction of these incentives has therefore led to a trend reversal in the trend of net outflows for the flows relating to stable contracts (Figure 2). From the second quarter of 2015 the cumulative balance of activations and transformations is positive and continues to grow until the end of the same year.

Graph. 2 – Cumulative balance of open-end work contract (*). Years 2013-2016 , values in thousands



(*) comprensivi delle trasformazioni da contratti a tempo determinato a contratti a tempo indeterminato.

Fonte: elaborazioni Anpal su dati Ministero del lavoro e delle politiche sociali -Comunicazioni Obbligatorie SISCO

The reformulation of the incentive for the next year (2016), which significantly narrowed the employers' bargain on social security contributions, led to a slowdown in the volume of stable

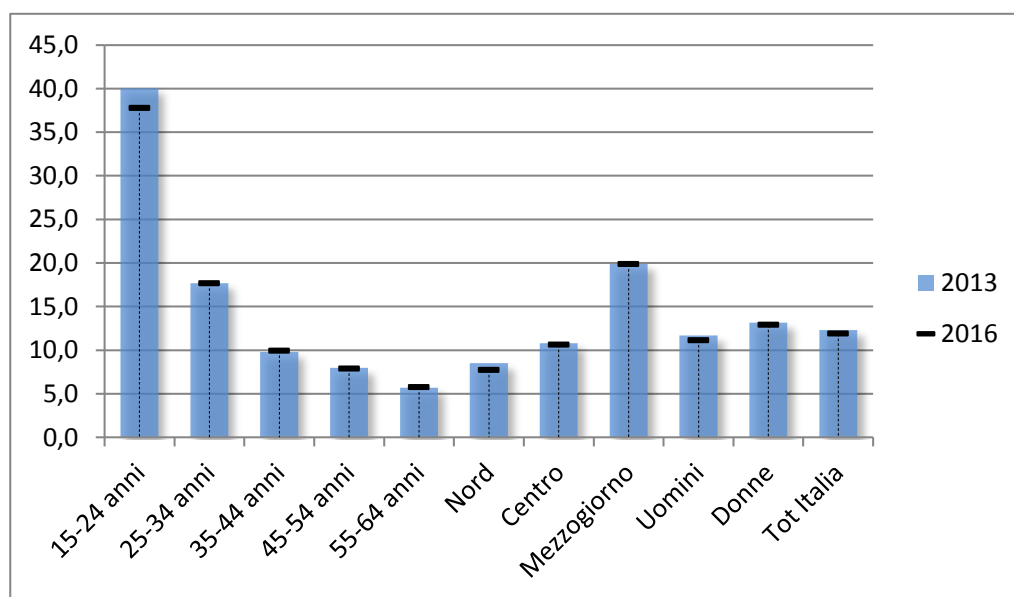
contracts and of conversions, with a consequent stabilization in the trend of the net cumulative balances curve.

In the period 2013-2016, a general, though mild, decline in the unemployment rate can be observed equal to 4 tenths of a point. The reasons for this trend can be identified in a number of factors: on the one hand, the scale of the recent recovery has not been strong enough to allow a quick regaining the ground lost during the prolonged crisis; on the other hand, there was an increase in labour market participation, as witnessed by the simultaneous decline in the inactivity rate (1.6 percentage points). The latest available data (second quarter 2017) confirm the downward trend of the unemployment rate which is 10.9% (-0.6 points compared with the same period of 2016).

Youth unemployment, equal to 37.8%, declined by 2.3 percentage points compared to 2013, setting the indicator for the first time since 2010 outside the critical threshold established at Community level for the evaluation of macroeconomic imbalances. In this case, data for the second quarter of 2017 also show a further drop in unemployment for young people, which is 34.2% (-1.3 points on a tendency basis).

Similar considerations can be observed for long-term unemployment, which, although at a level of 6.7%, shows a negative variation in 2016 compared to 2013 and therefore below the threshold considered for imbalance. Similar considerations can be made for long-term unemployment, which, although at a level of 6.7%, shows a negative variation in 2016 compared to 2013 and thus below the imbalance threshold above quoted.

Graph. 3 – Unemployment rate by individual and geographic features (years 2013 and 2016)



Source: Istat data processed by Anpal – Labour Force Survey (LSF)

Table 2 – Unemployment rate by individual and geographic features (years 2013-2016)

	2013	2014	2015	2016	Variazione 2016/2013
<i>15-24 anni</i>	40,0	42,7	40,3	37,8	-2,3
<i>25-34 anni</i>	17,7	18,6	17,8	17,7	-0,1
<i>35-44 anni</i>	9,8	10,6	9,8	9,9	0,1
<i>45-54 anni</i>	8,0	8,4	8,0	7,9	-0,1
<i>55-64 anni</i>	5,7	5,5	5,5	5,7	0,0
<i>Nord</i>	8,5	8,8	8,2	7,7	-0,8
<i>Centro</i>	10,8	11,6	10,9	10,6	-0,2
<i>Mezzogiorno</i>	19,9	20,9	19,6	19,9	0,0
<i>Uomini</i>	11,7	12,1	11,6	11,1	-0,6
<i>Donne</i>	13,2	13,9	12,8	12,9	-0,3
<i>Tot Italia</i>	12,3	12,9	12,1	11,9	-0,4

Source: Istat Data processed by Anpal – Labour force survey (LFS)

With reference to the geographic component, there is a strong gap, about 10 percentage points, between the unemployment rates in the South of Italy compared to the Centre - North. The 2017 focus on the provision of a tax incentive on social security contributions for the employers in the Southern Regions responds to the need to bridge this geographic divergence. The so-called "South Employment Incentive" is specifically geared to stimulating the stable employment of young and adult unemployed (at least 6 months contracts).

Returning to young people, from 2013 onward, young people who are not in employment, education or training have experienced a slight, but continuing, decline, with an incidence that over the previous three years has contracted slightly more than 1.5 percentage point (values in 2013 and 2016 were 26% and 24.3% respectively). At the same time, within the NEET (which in 2016 is still 2,214 000) **the share of inactive shows a trend reversal, with a slight contraction in the four-year period, from 57.6% to 56.6%.**

The action and efforts of the Youth Guarantee have been directed to the expansion and consolidation of these trends with substantial developments in the last two years (to be noted that the Youth Guarantee is funded partly by the Youth Employment Initiative and partly by the ESIF together with national funds). ANPAL monitoring data show that at March 31, 2017 the enrolments in the Youth Guarantee Programme were over 1 million and 130 thousand, almost 50% more than those recorded at the end of 2015. Public and private employment services took over 80.1% of those enrolled. 47.1% of the youth taken over by the employment services have been involved in one activation policy (extra-curricular traineeship, job bonus, training, job placement and reintegration in vocational education, Civil Service and tutoring for self-employment and self-entrepreneurship). On March 31 2017, **43.7% of the over 348,000 young people who took part in an activation policy offered by the Youth Guarantee were employed, 18% of which on an open-end contract basis.**

Besides, it has to be underlined that the implementation of the National Youth Guarantee Programme also had positive effects **in getting to new ways of managing active labour market policies.** The YG Programme acted as a model for organizing the PES system and strengthening the coordination between national, regional and local structures. ANPAL monitoring data show that the number of users who were taken over by the employment centres is considerably higher with respect to the users served by private employment agencies (80% and 20% respectively).

2. SINTESI DEGLI INTERVENTI NORMATIVI E DELLE MISURE ATTIVATE IN MATERIA DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE DAL 2015

The governance of active labour policies has been subject to extensive reform since 2014. The Jobs Act (Law N. 183 of 10 December 2014) contains, *inter alia*, a delegation to the Government to submit a legislative decree on the reform of employment services and of active labour market

policies. The Legislative Decree of 14 September 2015, n. 150 implemented the above quoted delegation.

Below, the main novelties on the issue of employment services and active labour market policies.

Conventions with the Regions pursuant to Decree Law no. 78/2015 and Legislative Decree n.150/2015.

In order to ensure an inclusive approach to employment policies, with Decree Law no.78/2015 converted from L. 125/2015 and Legislative Decree no. 150/2015, the Government intends to strengthen the entire system of labour services and active labour market policies, recognizing a key role for PES, which represent the indispensable public infrastructure so that active labour policies can be implemented, developed and guaranteed throughout the Country. **On July 30, 2015, the Government and the Regions signed a framework agreement on active labour policies**, in which the parties jointly committed themselves to ensure continuity in the activity of PES recognizing that they are indispensable public infrastructures for the development of active labour policies. **On December 22, 2016, the framework agreement on active labour policies was renewed for 2017, confirming the common aim of enhancing the role of PES with the aim of reaching, by 2018, to a structural operation/financing of the entire system.**

The National Network of Services for labour policies

Legislative Decree n° 150/2015 by re-shaping the employment services and active labour policies establishes the **National Network of Services for labour policies as a vital governance tool to ensure the enjoyment of essential active labour policy services across the country** and the unitary exercise of its administrative functions. This network, coordinated by ANPAL is made up of several partners: Regions, INPS, INAIL, private employment agencies, Inter-professional funds for life long learning, bilateral funds for training, research institute (INAPP), ANPAL Servizi S.p.A., Chambers of Commerce, Universities and Secondary Education Institutes. **The National Employment Services Network has the task of promoting the right to work, training and professional development.**

ANPAL – National Agency for Active Labour Policies

The National Agency for Active Labour Policy (ANPAL) is set up with the **primary aim of enhancing active policies through more efficient and effective national coordination.** The agency carries out the role of management coordination of the national network of services for labour policies. The primary interest of ANPAL is the unitary exercise of the functions related to the use of essential services in active policy. **ANPAL operates since 1 January 2017, has a staff of approx. 250 employees.** It also carries out important monitoring and evaluation activities in the management of active policies and services for work and on the results achievement by the side of public and private employment services, by means of the “unitary” IT system of ALMPs.

Accreditation to employment services

Among the main novelties of Legislative Decree n° 150/2015 there is the establishment of a National Register of Private Employment Services entitled to carry out functions and tasks in the field of active labour policies all over the country (Article 12, paragraph 2). The authorization at national level of private employment agencies and other authorized persons coexists with pre-existing regional accreditation in pursuance of the above-mentioned regulatory provision.

The “unitary” information system for labour policies and the electronic work dossier

The Legislative Decree 150/2015 provides for the creation of a unitary information system for labour policies in order to better manage the labour market and to monitor the performance of active and passive employment policies at central and local level. There are four types of information in the Information System: shock absorbers, activation and termination of work contracts, data on active labour policies management by the side of the Employment Services, available data on vocational training. Such information must be included in the citizen/worker’s “electronic file” that is accessible online for free. The data of the Information System will be made available to the Regions and the Autonomous Province, for the study of appropriate local labour policies. The information system is still under construction in cooperation with the Regions and the Autonomous Provinces of Trento and Bolzano for the best sharing of administrative data related to

activation policies and labour market conditions of the single worker (DID, SAP, unemployment, work relationships, etc.).

Services and measures of active labour policies and profiling of users (clients).

With the aim of **building the most suitable paths for job placement and re-integration into the labour market** the Legislative Decree n° 150/2015 foresees that PES carry out, at full capacity, the following activities: guidance and profiling of the users; job search assistance within three months of registration, skills/competences and training needs analysis, individualized guidance to self-employment and post- start up tutoring, guidance on training for qualification and re-qualification, work-related support also through re-integration in the labour market, promotion of traineeships, etc. The most appropriate active labour policy is identified through the definition of the **individual profile of employability (so-called profiling) measuring the distance of the subject from the labour market**.

ANPAL (November 2016) adopted a new so-called “quantitative profiling methodology” which calculates, according to the best international standards, the probability of remaining unemployed over the next 12 months. A technical work is underway to build a qualitative profiling procedure, in addition to the quantitative one, for a better and more effective identification of the subject's characteristics, related to the needs of the labour market, and for the delivery of active labour policies more coherent with the aim of re-integrate efficiently and effectively the unemployed persons in the labour market.

Personalised Service Pact (Agreement) and conditionality mechanism

Public employment services summon unemployed workers to confirm their unemployment status and to sign a personalised service agreement. The PES and the unemployed worker agree upon the active labour policies aimed at job re-integration and upon the timing of meetings aimed at verifying the actual active search of work. There is a strong link between income support measures and Personalised Service Agreement given the strengthening of conditionality mechanisms.

The Re-integration Voucher

The re-integration voucher is a labour market policy (introduced by Article 23 of Legislative Decree n.150/2015) targeted to recipients who benefit of the New Social Insurance for Employment (“Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l’Impiego” - NASpl). It's the first active labour market policy coordinated by ANPAL and managed by the public-private network of employment services. It's a customised service supporting jobseekers and aimed to quickly re-integrate them in the labour market. The re-integration voucher is devoted to NASpl recipients who are unemployed longer than four months. The voucher can be spent to the providers of ALM measures, such as: public and private jobcentres and authorized temporary work agencies and job matching services, or other bodies accredited by the Regions. The services to support labour market re-integration involve the Voucher recipients on an intensive job search assistance potentially concerning vocational re-qualification training in line with employment opportunities in the area. The recipient is committed to carry out the activities agreed upon with the tutor and to accept an adequate job offer. The Provider is obliged to report to the CPI and to ANPAL any refusal without justification by the side of the Recipient to participate in any of the agreed activities or to take an adequate job offer. In these cases, conditionality applies as per article 21, par. 7 and 8 of Legislative Decree 150/2015 (revoking of unemployment subsidy – NASpl).

The re-activation voucher is incompatible with any other ALM policy and it is based on the beneficiary voluntariness, his/her freedom of choice by choosing the provider (among public and private employment services) and his/her strong commitment to be active in the job search.

According to the regulatory principles, the amount of the voucher to be paid to the provider by ANPAL varies on the basis of the results obtained: so the best employment outcome is paid with the voucher highest amount (5,000 EUR for an open-ended contract). If the target is not achieved only a fixed Fee4Service is paid, provided that a minimum percentage of employment results have been attained over the previous 6 months.

It should be noted that this is not a sum that integrates people's income, nor a form of incentive for employers, but an active policy measure that remunerates providers (employment centres and/or

accredited private employment services), when they succeed in re-integrating the unemployed workers on the workplace. From March 2017, a first experimentation of the re-integration voucher started, involving a stack of 30,000 potential beneficiaries. The intention is to make the measure structural by 2018.

Three-year guidelines and annual targets for active labour policies

A technical comparison with the Regions and the Autonomous Provinces of Trento and Bolzano is underway concerning the text of the Ministerial Decree on the 3-year guidelines and the annual objectives for the active labour policies. The primary aim is that of giving to the employment services system a framework for the management by objectives (according to the management by objectives – MBO - logic). According to this logic there will be moments of comparison between the Institutions and within the National Network of Services for the active labour policies to monitor the results already achieved and those to be achieved, with the final aim of a better evaluation on the management of active policies and employment services.

ANPAL Portal and the “Declaration of immediate availability” to work (DID online)

On November 29, 2016, the ANPAL portal (www.anpal.gov.it) was released. It allows the issue of the online availability statement (DID) in the framework of the “unitary” information system. In order to ensure a gradual transition to the new procedure, including the users’ protection, a temporary regime has been envisaged for the DID issuing: until November 30, 2017 the DID will be issued online on the ANPAL Portal or on the Regional portals, as well as in presence at the employment centres. As of December 1, 2017, the DID will be issued online on the quoted portals (ANPAL’s or Regionals’) through existing application co-operation within the unitary information system. It will be characterized by a unique identifier, which will allow Italy to have the administrative data of the unemployed people at the national level.

The skills system and the transition to work of youth

One of the main tools used for accompanying the transitions of young people from education into the world of work is that of apprenticeship, that has recently been reformed. By virtue of the legislative decree N° 81/2015 devoted to the organic discipline of labour contracts and the regulatory revision of tasks the types of apprenticeships for the achievement of professional qualifications, secondary education degrees and university higher education integrate organically, in a dual system, training and employment for youth employment with reference to Vocational Education and Training titles.

- Systematic consolidation of alternation in Secondary School, enabling apprenticeship of second and third level to attain a degree. This opportunity is offered to young people between the ages of 15 and 25. The maximum duration of the contract is three years with the possibility of length extensions to facilitate training success;
- Introduction and consolidation of elements of flexibility in relation to collective bargaining, e.g. maintaining the written form for the contract, the “synthetic form” for the preparation of the individual training plan in the professional apprenticeship, and the stabilization clause for companies with more than 50 employees, which is reduced from 50% to 20% of apprentices hired at the end of three years;
- Confirmation on remuneration of the choice of a total remuneration for external training and a 10% measure of time remuneration dedicated to company training.

Legislative Decree no. 81/2015 provides for the possibility to hire unemployed people as apprentices for the purpose of qualification or retraining, irrespective of the age at the time of recruitment. In such cases, the grant scheme is the same as that provided for in the current discipline of apprenticeship on the basis of ordinary rules, with the exception of the specific derogations expressly provided for by law. Some progress report on apprenticeship contracts in 2016 (Ministry of Labour data): in 2016, 268,217 apprenticeship contracts were activated (+30% compared to the previous year), of which 96.4% were professional/training apprenticeships and 3.3% apprenticeships for qualification and diploma. This last type of contract was the most significant increase compared to 2015 (+ 33%). The highest increase was registered in southern Italy (+66.5%) and in the Central Regions (+27.9%). The reasons for the growth of apprenticeship contracts are to be found in the slight increase in the 15-34 year-old occupiers (+ 0.9%) and in the

reduction of the time-honored recruitment incentives in 2015 (in fact the lower incidence of allowances has made the total allowance provided for apprenticeship contracts more convenient). The share of apprentices with a contract duration of more than one year increased by 3.4 percentage points from 52.4% in 2011 to 55.8% of 2014.

Experimenting the Dual System

In the context of the experimentation of the dual system in Italy, the State, Regions and Autonomous Provinces have reached an agreement (CSR 158/2015 of 24 September 2015) for the strengthening of the system in the field of vocational education and training (IeFP). This system allows students enrolled in regional IeFP courses to opt for a dual training model in which workplace alternation is "strengthened" by periods of practical application with an employer - not less than 400 hours a year. Alongside the workplace alternation, the experimental project envisages the strengthening of apprenticeship contracts for young people attending regional vocational education and training courses for the purpose of acquiring the relevant title. Started in the first months of 2016, **the experimentation of the dual system has already yielded some positive results: it involved 1,419 apprentices concentrated in two regions representing 92% of the total (Autonomous Province of Bolzano and Lombardy).** There are no present in the South of Italy.

Employment incentives

ANPAL act as Managing Authority of the National Operational Programmes "Youth Employment Initiative" and "Active Employment Policies Systems" co-financed by ESF and YEI funds. It has established some schemes of employment incentives for beneficiaries of the Youth Guarantee (NEET) and the unemployed resident in the "less developed" regions in the Country (South of Italy). Below are the features of these schemes and the first monitoring data on the progress of the ALMP measures are reported.

Employment Bonus (OP YEI)

This incentive provides for the granting of a bonus to private employers consisting in contributing remuneration for the recruitment of young people with one of the following contractual types: contract for an indefinite period (also for the purpose of administration); fixed-term contract (also for the purpose of administration); professional or professional apprenticeship contract. **Through this measure n. 63,883 work contracts were signed**, compared to approximately 237.3 million euros allocated. The total amount of approved incentives amounts to approximately € 223.9 million (as at 21.09.2017).

Super Job Bonus - Trainee Transformation (PON IOG)

This measure provides that, in the case of a private employer who is engaged in an employment contract for an indefinite period, a young person who has carried out an extra-curriculum funded under the Youth Guarantee Program is granted an amount incentive equal to twice that foreseen for the "Job Bonus". **Through this measure, n. 10,946 work contracts were activated**, with actual use of about 90 million euros, amount corresponding to the total resources allocated (dated 21.09.2017).

Incentive "Youth Employment"

The Youth Employment Incentive, in substantial continuity with the "Job Bonus", is intended to encourage recruitment of young NEET aged 16 to 29 who have joined the Youth Guarantee Programme (Decree-Law 394/2016, subsequently amended by DD 39/454). The Incentive consists of a contribution allowance that can be used by employers for hiring with: an open-end contract; a professional apprenticeship contract; a fixed-term contract of at least 6 months. **ANPAL monitoring data show that through this measure 35,694 work contracts were signed**, compared to EUR 200 million allocated. The total amount of approved incentives amounts to approximately 74.1 million euro (as at 25.07.2017). **50.4% of the incentive hiring concerns professional apprenticeship, followed by fixed-term contract (31.1%) and indefinite (18.6%).**

Incentive Employment SOUTH (PON SPAO)

The incentive set up in November 2016 is recognized for recruitment made between 1 January and 31 December 2017 by private employers who have employment offices located in the so-called "less developed" Italian regions (Basilicata, Calabria, Campania, Apulia and Sicily) and "in transition" regions (Abruzzo, Molise and Sardinia) that are traditionally characterized by high rates of unemployment. Specifically, the incentive is aimed at private employers who, without being held, hire unemployed persons, pursuant to art. 19 of D.lgs. 150/2015, with the following contractual types: contract for an indefinite period, also for the purpose of administering and contract of professional apprenticeship or profession. The measure consists of a grant for a maximum amount of EUR 8,060 per annum for each employee, which is reduced proportionally for part-time contracts. **ANPAL monitoring data show that through this measure 73,782 work contracts were signed**, compared to 530 million euros allocated. The total amount of incentives granted amounts to approximately 313.8 million euro (as at 25.07.2017). **About two-thirds of contracts relate to indefinite recruitment, 27% transformations of previous term contracts and the remaining 5% are apprenticeships.**

Incentives for apprenticeship and the Dual System

A number of incentives already exist for the three types of apprenticeship regulated by Legislative Decree no. 81/2015: apprenticeship for qualification and professional diploma, diploma of higher education and the certificate of specialty technical superior; professional apprenticeship; apprenticeships of high education and research. Legislative Decree No.150/2015 put particular emphasis on the incentives for the two types of apprenticeship related to the creation of a dual school-workplace alternation system. Until 31 December 2017, employers who offer a top-level apprenticeship contract will have a reduced rate of 5% and the exemption from the payment of the dismissal ticket as provided for in Article 52 of Legislative Decree 150/2015. Also for 2017, the Budget Law (Law No.232 / 2016) introduced a special scheme for the two types of apprenticeships that constitute the dual system. This allowance consists of a three-year exemption from the payment of social security contributions to the employer, up to a maximum of EUR 3,250 per year for recruitment in the two-year period 2017-2018 with a permanent contract of young people same employer, school-workplace alternation or apprenticeship periods for vocational qualification and a higher education or training apprenticeship course. The degree must have been acquired for not more than six months.

14. Le représentant de la CES rappelle que l'Italie connaissait, avant la crise, un taux de chômage élevé et qu'elle a depuis engagé des réformes. Il estime que le CG pourrait garder la ligne de conduite qu'il a adoptée dans d'autres cas, à savoir attendre la prochaine appréciation et demander aux autorités italiennes de fournir toutes informations utiles. Il invite aussi les membres du CG et du CEDS à se pencher sur les rapports annuels de suivi établis par les institutions européennes, dont la Commission, dans le cadre du Semestre européen, ainsi que sur les recommandations adressées plus spécialement à ce pays, afin de déterminer dans quelle mesure des progrès ont été accomplis. Il explique que ces documents donnent des informations sur le chômage des jeunes, le chômage de longue durée, les services de l'emploi, les taux de pauvreté, etc.

15. La représentante de la Grèce, rejoignant en cela l'avis du représentant de la CES, propose de prendre note des informations et d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

16. Le représentant du Danemark, qui partage le point de vue des représentants de la CES et de la Grèce, propose d'inviter les autorités italiennes à prendre les mesures appropriées et de saluer les efforts et progrès déjà réalisés.

17. Le CG prend note des informations communiquées par le représentant de l'Italie et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS. Il se dit cependant préoccupé par la persistance des difficultés que traverse l'Italie, et invite les autorités à adopter des mesures efficaces pour y remédier.

CSER 1§1 REPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi ne sont pas suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

18. Le Secrétariat déclare que la situation est non conforme depuis 2012.

19. La Représentante de la République de Moldova confirme que le taux de chômage n'a pas une grande signification dans son pays, compte tenu du nombre important de personnes travaillant à l'étranger. De ce fait, même le déclin économique de ces dernières années n'a pas entraîné un taux de chômage supérieur à 6 - 7 %.

20. S'agissant des politiques en faveur de l'emploi, le Gouvernement moldave a approuvé, en décembre 2016, une stratégie nationale pour l'emploi pour la période 2017 – 2021, qui devrait permettre d'améliorer le taux d'emploi et la compétitivité de la main-d'œuvre, ainsi que l'intégration sociale des groupes vulnérables de la population.

21. Le CG prend note des informations communiquées, demande au Gouvernement moldave de fournir toutes informations nécessaires dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 1§1 PORTUGAL

Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi ne sont pas suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

22. Le Secrétariat déclare qu'il s'agit du premier constat de non-conformité.

23. La représentante du Portugal confirme que son pays a subi une crise économique, dont l'impact a perduré jusqu'en 2015.

24. Depuis, le Gouvernement portugais a mis en œuvre un éventail complet de réformes du marché du travail. L'une d'entre elles a porté sur la mise en place d'un nouvel ensemble de politiques actives du marché du travail visant à promouvoir l'emploi des catégories de population les plus vulnérables. Ces réformes ont permis d'améliorer sensiblement les taux d'emploi et de chômage des deux dernières années.

25. Ces réformes ont également contribué à l'évolution globalement positive de la situation car elles ont offert des incitations au travail et à l'insertion professionnelle.

26. En résumé, la représentante du Portugal déclare que l'évolution positive des indicateurs de l'emploi et du chômage lors de ces trois dernières années a permis une croissance économique et un développement durable du marché du travail.

27. Le CG prend note des informations communiquées, demande au Gouvernement moldave de fournir toutes informations nécessaires dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 1§1 « EX-REPUBLIQUE YUGOSLAVE DE MACEDOINE »

Le Comité conclut que la situation de l'ex-République yougoslave de Macédoine n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi ne sont pas suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

28. Le Secrétariat déclare que la situation est non conforme depuis 2008.

29. Le représentant de «l'ex-République yougoslave de Macédoine» déclare que le Gouvernement était conscient des problèmes et des défis importants rencontrés par le marché du travail; il existe en particulier un taux de chômage des jeunes et un taux de chômage à long terme élevés. Le Gouvernement est conscient que les politiques actives du marché du travail ne suffisent pas à elles seules à améliorer sensiblement la situation sur le marché du travail. Ainsi, elles sont accompagnées d'efforts pour stimuler la création d'emplois et l'emploi.

30. Par conséquent, le représentant rappelle sa dernière intervention au sein du CG sur cette situation particulière de non-conformité, lorsqu'il a présenté la variété des politiques, des mesures et des interventions adoptées et mises en œuvre par le Gouvernement, du côté de la fourniture, ainsi que comme la demande de main-d'œuvre. S'attaquer aux problèmes et aux défis du marché du travail dans le pays, était l'une des priorités les plus importantes du Gouvernement dans le passé, et il restera certainement comme tel dans l'avenir. En ce qui concerne les mesures actives du marché du travail, «l'ex-République yougoslave de Macédoine» a cherché à rapprocher plus étroitement ses politiques de l'emploi des politiques et des pratiques de l'UE.

31. À cet effet, le représentant présente certains des résultats et des preuves statistiques des effets dans la lutte contre le chômage et la promotion de la création d'emplois. Au cours de la dernière période de plus de 10 ans, la situation sur le marché du travail dans le pays montre continuellement des tendances et des améliorations positives. Le taux de chômage a diminué de 34,9% (en 2007) à 23,7% (2016), soit une diminution de plus de 11%. Le taux d'emploi est passé de 36,2% (2007) à 43,1% (2016); il y avait également un taux de création d'emplois très notable, avec plus de 133 000 emplois créés au cours de la période de 10 ans, ce qui a entraîné une augmentation du nombre de personnes en activité de 22,6%.

32. Le CG prend note des informations communiquées, demande au Gouvernement macédonien de fournir toutes informations nécessaires dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

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

CSER 1§2 ARMENIE

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

- *la discrimination indirecte n'est ni définie, ni interdite dans la loi ;*
- *la discrimination n'est pas interdite en rapport avec le recrutement ;*
- *il n'existe pas de protection contre la discrimination dans l'emploi fondée sur l'orientation sexuelle ;*
- *l'indemnisation qui peut être accordée en cas de discrimination est plafonnée et peut empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives.*

- *il n'a pas été établi que la loi prévoit un aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination ;*
- *la durée du service civil proposé en remplacement du service militaire constitue une restriction excessive du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris.*

Quatre premiers motifs de non-conformité

33. La représentante de l'Arménie informe le CG que l'adoption d'une nouvelle législation anti-discrimination, conforme aux normes internationales, est envisagée. L'élaboration du projet de loi est actuellement en cours et le texte devrait être adopté cette année. Parallèlement, le Gouvernement arménien a entrepris de modifier de façon substantielle la législation du travail. Les modifications du code du travail doivent être soumises au Gouvernement pour approbation dans les neuf mois qui viennent.

34. La représentante de l'Arménie souligne que les quatre motifs de non-conformité seront pris en compte dans le cadre des modifications législatives précitées.

35. Le Secrétariat rappelle que des projets de coopération entre le Conseil de l'Europe et les autorités arméniennes existent dans les domaines couverts par certaines des réformes annoncées.

36. Le CG prend note des informations communiquées et demande au Gouvernement arménien de fournir toutes informations nécessaires dans le prochain rapport. Dans l'attente, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Sixième motif de non-conformité

37. La représentante de l'Arménie rappelle que la durée du service civil proposé en remplacement du service militaire a déjà été modifiée en 2013 et est passée de 42 à 36 mois. La durée du service militaire de remplacement est de 30 mois, de sorte que la différence entre les deux types de services de remplacement est de six mois.

38. Elle informe le Comité que le décret Gouvernemental n° 245 du 10 mars 2016 contient la liste des actes juridiques à modifier, adopter ou réviser suite aux modifications apportées à la Constitution arménienne. Aux termes de ce décret, le nouveau projet de loi sur le « service de remplacement » doit être présenté pour approbation à la fin de cette année. Des informations relatives aux nouvelles règles relatives au service de remplacement figureront dans le prochain rapport, dès que la nouvelle loi aura été adoptée.

39. En réponse à la question posée par la représentante de la France, le Secrétariat se réfère à l'Observation interprétative de l'article 1§2 sur la durée du service de remplacement du service militaire, adoptée par le Comité européen des droits sociaux en 2012, selon laquelle « Le Comité a déclaré par le passé que le service de remplacement qui n'est pas plus long d'une fois et demie la durée du service militaire est en principe conforme à la Charte. Le Comité souhaite maintenant développer sa jurisprudence, la question reste celle de la proportionnalité et du caractère raisonnable, mais cette approche doit être plus flexible et plus globale. Lorsque la durée du service militaire est courte, le Comité n'insistera pas nécessairement pour que le service de remplacement n'excède pas une fois et demi la durée du service militaire. Toutefois, plus la période du service militaire est longue, plus le Comité sera strict dans son évaluation du caractère raisonnable de toute durée supplémentaire du service de remplacement. » Par conséquent, le Comité a considéré que la durée totale du service effectué en remplacement du service militaire, qui est de trois ans, était trop longue et demeurerait excessive et non conforme à la Charte (voir Conclusions 2012 Chypre).

40. Le Secrétariat informe le Comité qu'un projet de coopération avec le médiateur arménien est envisagé afin d'aider les autorités à mettre en œuvre les réformes annoncées.

41. La représentante de la France encourage les autorités arméniennes à prendre contact avec le Comité européen des droits sociaux afin qu'il explique sa position sur la durée tolérée du service civil de remplacement.

42. Le CG prend note des informations communiquées et demande au Gouvernement arménien de fournir toutes informations nécessaires dans le prochain rapport. Dans l'attente, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 1§2 AZERBAÏDJAN

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

- il n'est pas établi que les employeurs sont tenus de faire des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées ;*
- la législation ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination ;*
- les ressortissants des autres Etats Parties à la Charte n'ont pas accès aux postes de la fonction publique.*

Premier motif de non-conformité

43. La représentante de l'Azerbaïdjan informe le CG que les droits du travail des personnes handicapées sont régis par la loi n° 284 du 25 août 1992 relative à la prévention du handicap et des incapacités chez les enfants, à la réadaptation et à la protection sociale des personnes handicapées et des enfants présentant une incapacité. Aux termes de l'article 21, l'Agence nationale pour l'emploi, qui relève du ministère du Travail et de la Protection sociale, propose des services d'orientation professionnelle aux personnes handicapées et aux enfants atteints de déficiences qui sont aptes à travailler, pour les aider à suivre une formation professionnelle et à trouver un emploi.

44. Elle rappelle également que conformément à l'article 29 de la même loi, des conditions de travail adaptées doivent être mises en place dans les entreprises, institutions et organisations pour les personnes handicapées et les enfants atteints de déficiences âgés de moins de 18 ans, dans le cadre de programmes individuels de réadaptation. La direction d'une entreprise peut abaisser les normes relatives au travail pour les personnes handicapées et les enfants atteints de déficiences âgés de moins de 18 ans et les rémunérer à un taux majoré selon leur état de santé. L'article 91 du code du travail prévoit un horaire de travail réduit, n'excédant pas 36 heures par semaine, pour les salariés présentant un handicap de niveau I et II, ainsi que pour les enfants atteints de déficiences âgés de moins de 18 ans. L'article 94 dispose que lorsqu'un rapport médical atteste que l'état physique ou psychologique d'un travailleur handicapé exige qu'il travaille à temps partiel, l'employeur est tenu de l'organiser (journée ou semaine de travail réduite). Conformément à l'article 119 du code du travail, tous les salariés handicapés ont droit, quel que soit leur degré d'invalidité, la raison ou la durée de leur handicap, à au moins 42 jours civils de congés. Les personnes handicapées ont le droit de prendre leurs congés au moment qui leur convient (article 133).

Deuxième motif de non-conformité

45. Le représentant de l'Ukraine suggère que les autorités azerbaïdjanaises organisent des consultations avec le Conseil de l'Europe et d'autres institutions spécialisées afin de modifier leur législation et de prévoir un aménagement de la charge de la preuve pour rendre la situation conforme à la Charte.

Troisième motif de non-conformité

46. La représentante de l'Azerbaïdjan déclare que la législation de son pays relative à la fonction publique ne prévoit aucune interdiction concernant l'emploi de ressortissants étrangers. Ainsi, conformément à l'article 16 de la Constitution azerbaïdjanaise, les ressortissants étrangers et les apatrides peuvent être admis dans la fonction publique dans l'ordre prévu par la législation. En outre, un projet de code de la fonction publique a été préparé en 2014. En 2015, le projet était en cours de discussion dans divers organismes publics. Cependant, suite à la dissolution de la Commission de la fonction publique nationale en avril 2016 et la création du Centre national d'examen en remplacement, l'étude du projet a été reportée.

47. Le CG prend note des informations fournies et demande aux autorités azerbaïdjanaises de fournir toutes informations utiles dans le prochain rapport. Il invite le Gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour remédier aux situations de non-conformité, notamment en organisant des consultations et en coopérant avec le Conseil de l'Europe à cette fin. Dans l'attente, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 1§2 BOSNIE-HERZEGOVINE

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que la législation fédérale n'interdit pas la discrimination dans l'emploi fondée sur l'âge et le handicap.

48. La représentante de la Bosnie-Herzégovine fournit les informations ci-après :

The matter of freely undertaken work in Bosnia and Herzegovina is applied in The Law on Prohibition of Discrimination, which was adopted at the state level and it sets the framework for implementation of equal rights and opportunities for all persons in the country. This law applies to all public bodies and legal persons with public authorities as well as all legal and natural persons.

The Law on Prohibition of Discrimination prescribes that all laws and delegated legislation will be brought in line with its provisions.

For example, when new laws are drafted at the state level, the Ministry for Human Rights and Refugees of Bosnia and Herzegovina provides their opinion and makes sure the new law is in conformity with the Law on Prohibition of Discrimination.

Referring to the question of the Committee whether age, disability and sexual orientation are prohibited grounds of discrimination at all levels, the amended Law on Prohibition of Discrimination was adopted in 2016, so the disability, age, sex and sexual characteristics were added as grounds of discrimination.

In addition, persons with disabilities have their rights guaranteed on the level on entities and the District of Brčko, based on the UN Convention on the rights of persons with disabilities and the Optional Protocol, which were adopted in 2009.

In cases when a person considers that he or she suffered consequences of discrimination in employment, burden of proof lies with the respondent. The courts are not obliged to give the information on the number and nature of those cases, therefore we do not have that information. The amount of compensation in discriminatory cases is decided for each case individually.

According to the Law on employment of foreigners, non-nationals subject to this law can not be placed at a disadvantage on the basis of sex, sexual orientation, marital status, family responsibilities, age, pregnancy, language, religion, political or other opinion, national affiliation, social origin, property, birth, race, colour or any other personal characteristic.

When it comes to the issue related to an Anti-discrimination Strategy at state level, its final text had been drafted by the Ministry for Human Rights and Refugees of Bosnia and Herzegovina, but it is still to be adopted by the Council of Ministers of Bosnia and Herzegovina, hopefully this year.

It is still to be provided the information on the circumstances in which contracts are offered to the military personnel in the military personnel in the armed forces, since the Committee asked for these information in the next report.

49. La représentante de la Bosnie-Herzégovine précise que la législation fédérale et celle de l'Etat sont distinctes. La loi relative à l'interdiction de la discrimination a été adoptée au niveau de l'Etat et fixe le cadre nécessaire à la mise en œuvre de l'égalité des droits et des chances pour tous en Bosnie-Herzégovine.

50. La représentante de la Bosnie-Herzégovine ajoute qu'il n'existe toujours pas de législation au niveau des entités, mais que la loi relative à l'interdiction de la discrimination (adoptée au niveau de l'Etat) prévoit que tous les textes législatifs et réglementaires devront être mis en conformité avec ses dispositions. Elle ajoute que de nouvelles annexes à la loi précitée ont été adoptées en 2016, de sorte que le handicap, l'âge, le sexe et l'orientation sexuelle figurent désormais parmi les motifs prohibés de discrimination.

51. En réponse à une question du Secrétariat sur la nature juridique de ces annexes, la représentante de la Bosnie-Herzégovine confirme que la loi a été revue et que l'âge et le handicap ont été ajoutés à la liste des motifs proscrits de discrimination.

52. Le représentant de la CES relève que la législation de l'Etat a été modifiée pour inclure l'âge et le handicap dans les motifs de discrimination interdits ; il retient également qu'une nouvelle loi sur le travail a été adoptée en Fédération de Bosnie-Herzégovine en 2015, qui interdit la discrimination dans l'emploi fondée notamment sur l'âge et le handicap. Il demande ce qu'il en est en Republika Srpska et dans le District de Brcko. La représentante de la Bosnie-Herzégovine répond qu'il n'existe toujours pas de législation interdisant la discrimination dans l'emploi fondée sur l'âge et le handicap en Republika Srpska et dans le District de Brcko.

53. Le CG prend note des informations communiquées et invite les autorités bosniaques à fournir toutes informations utiles dans le prochain rapport. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 1§2 BULGARIE

Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que les restrictions d'accès aux emplois de la fonction publique imposées aux ressortissants d'Etats parties à la Charte sociale européenne non membres de

l'Espace économique sont excessives et constituent par conséquent une discrimination fondée sur la nationalité.

54. Le représentant de la Bulgarie rappelle que les ressortissants de pays tiers, y compris d'Etats parties à la Charte, sont autorisés à travailler en Bulgarie, mais qu'ils doivent satisfaire à certaines conditions, liées aux caractéristiques du poste, pour pouvoir occuper un emploi dans l'administration.

55. D'après la Classification des emplois dans la fonction publique et la réglementation y relative, les agents se regroupent en quatre catégories – cadres, spécialistes exerçant des fonctions d'analyse et/ou de contrôle, spécialistes exerçant des fonctions d'appui et techniciens. Les postes relevant des deux premières catégories sont occupés par des fonctionnaires, c.-à-d. des personnes appartenant à la fonction publique, tandis que ceux des deux dernières catégories le sont par des contractuels, c.-à-d. des agents ayant un contrat de travail. Dans les administrations locales, les postes de spécialistes exerçant des fonctions d'analyse et/ou de contrôle peuvent également être occupés par des contractuels.

56. Le représentant de la Bulgarie souligne également que les conditions de nationalité prévues par l'article 7(1) (I) de la loi relative à la fonction publique ne s'appliquent qu'aux emplois intrinsèquement liés à la protection de l'intérêt public ou de la sécurité nationale et à l'exercice de la puissance publique. L'article 107a du code du travail ne prévoyant pas de condition particulière de nationalité pour les agents contractuels, la restriction précitée ne leur est donc pas applicable. Le représentant de la Bulgarie informe également le CG que, selon le dernier rapport annuel sur la fonction publique, 130 036 personnes occupaient un emploi permanent au sein de l'administration au 31 décembre 2015 - 88 599 (68,1%) en tant que fonctionnaires (43 557 (33,5%) au titre de la loi relative à la fonction publique et 45 042 ou 34,6% en vertu de lois spécifiques) et 41 437 en tant qu'agents contractuels, dont 29 396 au titre de l'article 107a du code du travail, soit 31,9% du nombre total.

57. La délégation bulgare ajoute qu'une nouvelle loi sur les migrations préconise une approche globale de la migration de la main-d'œuvre prévoyant l'accès des ressortissants de pays tiers aux emplois de la fonction publique.

58. Le Secrétariat déclare qu'il ressort des données fournies par la délégation bulgare que deux tiers des postes de la fonction publique sont occupés par des personnes ayant le statut de fonctionnaire.

59. Le Président et le représentant de la CES insistent sur la nécessité de définir et de préciser les tâches concrètes réalisées par les agents de l'Etat ayant statut de fonctionnaire. Le représentant de la Bulgarie répond qu'il existe un cadre recensant les divers emplois de la fonction publique sans que la liste soit exhaustive.

60. Le CG prend note des informations qui lui sont communiquées, invite les autorités bulgares à fournir des explications plus détaillées sur la liste des emplois considérés comme des « emplois de la fonction publique », des exemples concrets d'emplois liés à la protection de l'intérêt public ou de la sécurité nationale et à l'exercice de la puissance publique, ainsi que des statistiques à jour sur l'emploi de ressortissants étrangers dans la fonction publique (aussi bien en tant que fonctionnaires qu'agents contractuels). Dans l'intervalle, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 1§2 FRANCE

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que les restrictions à l'accès à la profession d'avocat imposées aux ressortissants étrangers originaires d'un Etat non membre de l'Espace économique européen sont excessives, ce qui constitue une discrimination fondée sur la nationalité.

61. La représentante de la France rappelle que les citoyens français et les ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, les réfugiés et apatrides, ainsi que les ressortissants de tout Etat qui accorde un traitement similaire aux avocats français ont accès à la profession d'avocat. Elle souligne que cette condition de réciprocité est remplie lorsque l'Etat d'origine de l'intéressé est membre de l'Organisation mondiale du commerce (164 membres au 29 juillet 2016) ou a conclu un accord bilatéral avec la France.

62. La représentante de la France indique également que l'article 109 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 (« loi sur la modernisation de la justice du XXI^e siècle ») autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance les mesures nécessaires pour définir, d'une part, les conditions dans lesquelles les avocats inscrits aux barreaux d'Etats non membres de l'Union européenne peuvent être autorisés à donner des consultations juridiques et à rédiger des actes sous seing privé pour autrui en droit international et, d'autre part, les modalités d'exercice de ces activités. Cette nouvelle réglementation de l'activité des consultants juridiques étrangers ne fixe ni condition de nationalité ni condition de réciprocité.

63. Le Président demande à la représentante de la France de fournir des informations sur les Etats membres de l'Organisation mondiale du commerce appartenant également au Conseil de l'Europe, autres que les membres de l'Espace économique européenne, avec lesquels la France a conclu des accords de réciprocité.

64. Le CG prend note des informations qui lui sont communiquées par la représentante de la France, invite les autorités françaises à apporter des précisions sur les accords bilatéraux conclus entre la France et les Etats de l'Espace économique européen et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 1§2 IRLANDE

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

- *le plafonnement des indemnités qui peuvent être octroyées en cas de discrimination (autre que les cas de discrimination fondée sur le sexe) peut, dans certaines situations, empêcher celles-ci d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives ;*
- *il n'a pas été établi que les travailleurs étrangers aient accès aux emplois de la fonction publique sans discrimination ;*
- *les officiers ne peuvent demander à interrompre leur contrat d'engagement avec les forces armées de manière anticipée qu'à la condition de rembourser à l'Etat au moins une partie du coût de leur formation et que le départ à la retraite anticipée est laissé à l'appréciation du Ministre de la Défense, qu'il peut en résulter une période de service trop longue pour être considérée comme étant compatible avec la liberté de choisir son emploi et d'y mettre fin.*

Premier motif de non-conformité

65. La représentante de l'Irlande déclare que la loi n° 23 de 2011 relative au droit civil (dispositions diverses) a modifié les dispositions relatives aux recours qui peuvent être engagés en cas de discrimination dans l'emploi. Lorsque le plaignant occupe un emploi salarié ou est candidat à un tel emploi, le montant maximum qui peut lui être accordé par la Commission des relations professionnelles est la plus élevée des sommes suivantes : 104 fois sa rémunération hebdomadaire (c.-à-d. deux ans de salaire) ou 40 000 €. Elle souligne ensuite que l'Irlande est persuadée que ces dispositions sont conformes à la fois aux directives pertinentes de l'UE qui exigent que les sanctions soient efficaces, proportionnées et dissuasives, ainsi qu'à l'article 1§2 de la Charte.

66. Le Comité prend note des informations qui lui sont communiquées, rappelle que la situation est non conforme à la Charte sur ce point depuis les Conclusions 2006 du CEDS et invite les autorités irlandaises à remédier à la situation afin de satisfaire à l'article 1§2 de la Charte. Dans l'intervalle, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Troisième motif de non-conformité

67. La représentante de l'Irlande rappelle que le service accompli dans les Forces de défense irlandaises est effectué sur la base du volontariat, et que la formation repose sur un système d'accords. Entre 2010 et 2012, le ministère de la Défense a conclu un accord avec les organisations représentatives des officiers et du personnel militaire afin de réduire la durée et les coûts de certains types d'engagements. La somme due à l'Etat en cas de départ anticipé est calculée en fonction du rapport entre le nombre total de jours restant à effectuer et le nombre de jours convenus. Selon les autorités militaires, la grande majorité des formations qui suscitent des engagements ne sont ni obligatoires ni nécessaires pour effectuer les tâches demandées aux officiers. Le système des accords sera revu fin 2017 ou début 2018, et tiendra compte des constats de non-conformité.

68. Concernant le fait que la décision d'accorder une retraite anticipée est laissée à l'appréciation du Ministre de la Défense, la représentante de l'Irlande souligne qu'il s'agit d'une décision rendue en premier ressort qui nécessite, au final, l'accord du Gouvernement, étant donné que les postes sont pourvus par le Président sur avis du Gouvernement. Elle ajoute qu'aucune demande de départ anticipé n'a été refusée depuis 1992.

69. En réponse à la question du représentant de la CES, la représentante de l'Irlande confirme que la somme exigée en cas de départ anticipé dépend de la durée, de la nature et du coût de la formation. Le calcul, réalisé au cas par cas, est très complexe.

70. Le représentant de la CES suggère que le prochain rapport donne des informations détaillées sur ce point.

71. Le CG prend note des informations qui lui sont communiquées et demande aux autorités irlandaises de fournir toutes précisions nécessaires dans le prochain rapport. Dans l'intervalle, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 1§2 LETTONIE

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que les restrictions à l'exercice de la profession d'avocat imposées aux ressortissants d'Etats non membres de l'EEE sont excessives et constituent de ce fait une discrimination fondée sur la nationalité.

72. La représentante de la Lettonie explique que, selon le ministère de la Justice, le traitement réservé aux ressortissants de pays tiers, tel qu'il résulte de l'article 14, partie 1, paragraphe 1, de la loi de la République de Lettonie relative aux avocats, ne constitue pas un acte de discrimination. Cette restriction, prévue par la loi, vise à protéger les droits et libertés des individus, et notamment le droit de bénéficier d'une réelle aide juridique de la part d'un avocat, qui soit non seulement formé et expérimenté, mais également bien au fait du droit et de la jurisprudence internes, ainsi que des particularités nationales.

73. La représentante de la Lettonie ajoute qu'aux termes de l'article 4 de la loi précitée, les ressortissants étrangers peuvent exercer la profession d'avocat en Lettonie, conformément à des accords internationaux, sans toutefois pouvoir s'occuper de procédure pénale. Elle ajoute qu'en pratique, selon les statistiques, seuls sept ressortissants de l'UE ont demandé à pouvoir devenir avocats assermentés en Lettonie entre 2012 et 2017.

74. Le Président note qu'au regard de la législation, les ressortissants étrangers peuvent exercer une profession juridique en Lettonie, conformément aux accords internationaux conclus par le pays.

75. Le représentant de la CES demande des informations plus précises sur ces accords internationaux et, en particulier, sur les Etats parties à la Charte qui sont concernés. Le Secrétariat rappelle qu'au sens de l'article 1§2 de la Charte, tous les ressortissants des Etats parties doivent pouvoir exercer la profession d'avocat dès lors qu'ils satisfont aux exigences de langue et de compétences, sans aucune restriction fondée sur la nationalité.

76. Le représentant de l'Ukraine fait valoir la nécessité d'obtenir des informations sur les Etats parties à la Charte exclus des accords internationaux conclus par la Lettonie.

77. Le Président invite la Lettonie à fournir des informations sur les Etats parties à la Charte couverts par les accords internationaux susmentionnés.

78. Le CG prend note des informations qui lui sont communiquées et invite les autorités lettones à donner des précisions sur les accords internationaux dans leur prochain rapport. Dans l'intervalle, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 1§2 REPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que les restrictions à l'emploi des ressortissants d'autres Etats parties dans la fonction publique sont excessives ce qui constitue une discrimination fondée sur la nationalité.

79. La représentante de la République de Moldova informe le CG que, conformément à l'article 27 de la loi n° 158 du 4 juillet 2008 sur la fonction publique et le statut du fonctionnaire, toute personne possédant la nationalité moldave peut demander à occuper

une fonction publique. Elle précise que les fonctions publiques sont celles qui impliquent l'exercice de prérogatives de la puissance publique – préparation de documents d'orientation, contrôle et audit publics, administration fiscale, etc. Parallèlement, l'administration emploie de nombreux agents n'ayant pas le statut de fonctionnaire, tels que ceux qui travaillent : i) pour le compte d'une personne titulaire d'une fonction publique, sur la base de relations de confiance, ii) pour le secrétariat, le service du protocole ou dans le service chargé de la gestion des systèmes d'information, y compris le traitement d'informations garantissant le fonctionnement de l'autorité publique, ainsi que iii) d'autres catégories de personnels dont l'activité n'implique pas l'exercice de prérogatives de la puissance publique. La représentante de la Moldova précise que la nationalité moldave n'est pas exigée pour tous ces types d'emploi. De plus, la loi moldave prévoit la possibilité pour les citoyens moldaves de posséder une double nationalité, lorsqu'un accord bilatéral a été conclu en ce sens. Par conséquent, les ressortissants d'autres Etats parties qui possèdent également la nationalité moldave peuvent occuper une fonction publique.

80. Le Président note que si certaines catégories d'emploi dans la fonction publique exigent la possession de la nationalité moldave, d'autres sont ouverts aux ressortissants étrangers. Il demande des statistiques sur le nombre de personnes concernées.

81. La représentante de la Moldova explique que les postes liés à l'exercice de la puissance publique ou qui impliquent la prise de décisions, l'élaboration de politiques ou la vérification des comptes publics sont réservés aux nationaux. Aucun ressortissant étranger n'a demandé à travailler dans la fonction publique.

82. Le représentant de la CES déclare qu'il n'y a rien de nouveau dans les informations communiquées par la représentante de la Moldova. Il demande si, sur la base d'accords bilatéraux, les ressortissants d'autres Etats parties peuvent également occuper des fonctions impliquant l'exercice de la puissance publique. La représentante de la Moldova répond que seuls les étrangers possédant également la nationalité moldave (et donc une double nationalité) peuvent postuler à de tels emplois. Selon le représentant des Pays-Bas, la double nationalité ne fait aucune différence ; cela ne fait que confirmer que la nationalité est une question de principe. La représentante de la Moldova répète que seuls les citoyens moldaves peuvent exercer des fonctions liées à la puissance publique mais qu'aucune condition de nationalité n'est exigée pour tous les autres emplois de la fonction publique.

83. Les représentants de plusieurs Etats soulignent l'importance qu'il y a à recevoir des informations sur les Etats parties avec lesquels la Moldova a conclu un accord bilatéral.

84. Le représentant de la CES demande s'il est également possible d'avoir des informations sur la proportion d'emplois de la fonction publique impliquant l'exercice de la puissance publique. En réponse à une question posée par le représentant de l'Ukraine, la représentante de la Moldova informe le CG que son pays n'a pas ratifié la Convention n° 151 de l'OIT relative à la fonction publique.

85. Le CG prend note des informations qui lui sont communiquées et invite les autorités moldaves à donner des précisions sur les accords bilatéraux, ainsi que des statistiques sur les ressortissants étrangers employés dans la fonction publique. Dans l'intervalle, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 1§2 MONTENEGRO

Le Comité conclut que la situation du Monténégro n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que les ressortissants des autres Etats Parties n'ont pas accès à des emplois, ce qui constitue une discrimination fondée sur la nationalité.

86. Le représentant du Monténégro informe le CG que la loi sur les étrangers régit l'emploi des ressortissants étrangers titulaires d'un titre de séjour temporaire. Certaines professions ne leur sont pas accessibles, telles que celle d'enseignant. La loi générale sur l'éducation prévoit que les ressortissants étrangers ayant leur résidence permanente au Monténégro peuvent occuper un emploi d'enseignant dans les conditions prévues par une loi spéciale. L'article 100a dispose que pour pouvoir enseigner il faut non seulement que l'intéressé satisfasse aux conditions générales d'emploi prévues par le code du travail, mais également qu'il possède les qualifications requises et la citoyenneté monténégrine et qu'il ait réussi l'examen permettant de travailler dans un établissement d'enseignement, pour lequel il faut un permis de travail (l'article en question dit simplement qu'il faut avoir réussi un examen permettant de travailler dans une école).

87. Le représentant du Monténégro ajoute que, dans le cadre du plan d'action Gouvernemental pour 2017, de nombreuses lois relatives à l'éducation sont en cours de réforme, parmi lesquelles la loi générale sur l'éducation. A la lumière des constats de non-conformité du CEDS, le ministre en charge de ces questions va réétudier la possibilité de modifier les dispositions régissant l'emploi d'enseignants étrangers, afin de rendre la situation conforme à la Charte.

88. Le représentant de l'Ukraine invite le CG à se féliciter de la volonté des autorités monténégrines de modifier la législation.

89. Le CG prend note des informations qui lui sont communiquées et encourage les autorités monténégrines à procéder aux modifications législatives nécessaires pour rendre la situation conforme à l'article 1§2 de la Charte. Dans l'intervalle, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 1§2 PORTUGAL

Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que le code pénal et disciplinaire de la marine marchande prévoit des peines de prison contre les marins qui abandonnent leur poste même lorsque la sécurité du navire ou la vie et la santé des personnes à bord ne sont pas en danger.

90. La représentante du Portugal confirme que la situation n'a pas changé – les articles 132 et 133 du code pénal et disciplinaire de la marine marchande, qui date de 1943, sont toujours en vigueur. Toutefois, elle souligne que si les dispositions en cause n'ont pas été expressément abrogées, les sanctions pénales qu'elles prévoient ne sont pas appliquées depuis près de 30 ans ; elle explique que les règles liées à la discipline et au travail des marins sont pour la plupart établies par des conventions collectives qui excluent les articles en question car ils sont contraires aux principes constitutionnels et instituent un traitement illégal et/ou moins favorable pour les travailleurs. Elle ajoute que la situation en la matière est totalement conforme aux prescriptions des conventions de l'OIT. Enfin, la représentante du Portugal fait savoir que les autorités de son pays étudient la possibilité de revoir l'ensemble du code pénal et disciplinaire de la marine marchande, et non pas uniquement les deux articles en cause, afin de rendre toutes ses dispositions conformes aux obligations nationales et internationales souscrites par le Portugal.

91. Le représentant de la CES note que la situation a régressé car le projet de loi qui avait été annoncé auparavant n'est plus d'actualité. Il invite le Comité à appliquer ses méthodes de travail.

92. La représentante de la France propose un vote sur un nouvel avertissement, le précédent ayant été adopté dans la foulée des Conclusions XVII-1 (2004) (voir le rapport relatif aux Conclusions XVII-1 (2004) (avril 2005)) et confirmé lors de la réunion suivant les Conclusions 2006 (voir rapport relatif aux Conclusions 2006 (juillet 2007)).

93. Résultats du vote : la recommandation est rejetée à l'unanimité et un avertissement est rejeté par 21 voix pour, 11 contre et 1 abstention.

94. Le CG invite les autorités portugaises à prendre ce vote en considération et à accélérer les travaux relatifs à la modification du code. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 1§2 FEDERATION DE RUSSIE

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

- *la discrimination indirecte n'est pas expressément prohibée par la loi ;*
- *la législation ne prévoit pas l'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination ;*
- *la discrimination dans l'emploi à raison de l'orientation sexuelle n'est pas expressément prohibée par la loi ;*
- *les ressortissants étrangers ne peuvent pas être employés dans la fonction municipale et dans la fonction publique, ce qui constitue une discrimination fondée sur la nationalité.*

Trois premiers motifs de non-conformité

95. La représentante de la Fédération de Russie indique que, dans la mesure où son pays a ratifié la Convention n° 111 de l'OIT, il donne au terme « discrimination » le sens que lui prête l'article 1er de ce texte. La Cour suprême russe se réfère à cette Convention dans sa résolution relative à l'application du code du travail par les tribunaux russes. Elle explique dans ladite résolution que « lors de l'examen d'affaires liées à un refus d'embauche, il faut absolument garder à l'esprit que le travail n'est pas obligatoire en Russie et que chacun peut choisir librement son emploi ou sa profession et bénéficier des mêmes chances d'obtenir un contrat de travail sans avoir à subir une quelconque discrimination, c.-à-d. sans aucune restriction directe ou indirecte de ses droits ni préférence directe ou indirecte fondée sur le sexe, la race, la couleur de peau, la nationalité, la langue, l'origine, le patrimoine, la situation familiale, sociale ou professionnelle, l'âge, le lieu de résidence, ou autres facteurs non liés aux qualifications professionnelles des travailleurs. »

96. S'agissant de la charge de la preuve, la représentante de la Fédération de Russie informe le CG qu'aux termes de l'article 12 du code de procédure civile, la justice est rendue selon le principe du contradictoire et de l'égalité des droits des parties. L'article 56 dispose que chaque partie doit apporter la preuve de ce qu'elle avance et seul le tribunal décide quels éléments sont importants au regard du dossier et quelle partie doit en démontrer l'existence.

97. Concernant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, la représentante de la Fédération de Russie rappelle qu'elle n'est pas expressément interdite par la loi. Elle évoque la résolution précitée de la Cour suprême qui attire plus particulièrement l'attention sur le fait que la législation russe ne contient qu'une liste approximative de facteurs qui ne

peuvent en aucun cas influencer sur la décision d'un employeur de recruter ou non un individu.

98. La représentante de l'Organisation internationale des employeurs note, sur un plan général, que la situation observée en Russie s'est dégradée. Elle se réfère aux observations formulées par les commissions du BIT condamnant l'utilisation du travail forcé comme moyen de sanction pour réprimer l'expression d'opinions politiques (Conventions n^{os} 29 et 105 de l'OIT).

99. Invoquant l'esprit du 17 mai, Journée internationale contre l'homophobie, le représentant du Danemark demande de quelle manière les cas de discrimination dans l'emploi fondée sur l'orientation sexuelle sont pris en compte pour élaborer des mesures nationales de lutte contre la discrimination. La représentante de la Fédération de Russie répond que ceux qui s'estiment victimes de discrimination peuvent saisir les tribunaux et que ceux-ci appliqueront la procédure habituelle, quel que soit le motif de discrimination allégué. Le représentant du Royaume-Uni demande si la Russie collecte des données sur les affaires faisant état d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle - ou tout autre motif. Selon la représentante de la Fédération de Russie, ces affaires sont jugées à huis clos, de sorte qu'aucune information de cet ordre n'est disponible.

100. Faisant part de sa vive préoccupation, la représentante de la France rappelle que la Charte est un instrument vivant. L'affaire de 1999 (Salgueiro Da Silva Mouta c. Portugal), à laquelle la représentante de la Russie a fait allusion, est quelque peu dépassée. Il est essentiel d'intégrer explicitement l'orientation sexuelle dans la liste des motifs de discrimination afin de refléter l'évolution de la société au sens large. Le représentant de la CES partage l'avis de la représentante de la France.

101. Le Secrétariat explique que la conclusion a été ajournée en 2012 en raison des nombreuses questions qui avaient été soulevées concernant les quatre motifs de non-conformité. Le Président constate qu'il ne s'agit que du deuxième examen de la situation auquel a procédé le CEDS pour cette disposition de la Charte et que ce constat de non-conformité est le premier.

102. Le CG décide d'adresser un message fort à la Fédération de Russie au sujet des trois premiers motifs de non-conformité portant sur la non-discrimination. Il souligne que l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle doit être inscrite dans la législation nationale. Il enjoint la Fédération de Russie à prendre des mesures pour rendre la situation conforme à la Charte.

Quatrième motif de non-conformité

103. La représentante de la Fédération de Russie informe le CG qu'aux termes de l'article 160 de la loi fédérale n° 79, les emplois dans la fonction publique ne sont pas ouverts aux ressortissants possédant la nationalité d'un autre Etat, à moins qu'un traité international spécifique conclu par la Fédération de Russie n'en dispose autrement. Il en va de même pour les emplois des administrations municipales.

104. Le représentant de la CES demande des précisions sur les accords internationaux auxquels fait référence la représentante de la Fédération de Russie. Il note que tous les cas précédemment examinés par le CG concernaient des Etats membres de l'Union européenne, alors que, s'agissant de la Fédération de Russie, seuls quelques accords semblent avoir été conclus avec d'autres Etats parties, de sorte que la grande majorité des ressortissants des autres Etats parties à la Charte ne peuvent travailler dans la fonction publique russe. La représentante de la Fédération de Russie explique qu'il s'agit là d'une question qui se règle par les voies diplomatiques et que les autorités de son pays restent ouvertes à des négociations sur le sujet avec les Etats parties.

105. Le CG prend note des informations qui lui sont communiquées et invite les autorités russes à fournir des précisions sur les accords internationaux, ainsi que des statistiques relatives à l'emploi de ressortissants étrangers dans la fonction publique. Entretemps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 1§2 « EX-REPUBLIQUE YUGOSLAVE DE MACEDOINE »

Le Comité conclut que la situation de « l'ex-République yougoslave de Macédoine » n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que les restrictions relatives à l'accès aux emplois dans la fonction publique imposées aux ressortissants d'autres Etats parties à la Charte sont excessives et constituent de ce fait une discrimination fondée sur la nationalité.

106. Le représentant de l'ex-République yougoslave de Macédoine déclare que son Gouvernement est disposé à étudier la possibilité d'autoriser les ressortissants étrangers à occuper un emploi dans la fonction publique sur la base de la réciprocité. Il indique toutefois n'avoir connaissance d'aucun accord bilatéral qui aurait été conclu entre son pays et un autre Etat membre du Conseil de l'Europe à cet effet.

107. Selon le représentant de la CES, rien n'a vraiment changé depuis la dernière fois : les autorités macédoniennes avaient déjà indiqué qu'il n'existait aucun accord bilatéral en la matière. Il demande si la situation a évolué et si des progrès ont été réalisés dans le cadre du processus d'adhésion à l'Union européenne. Le représentant de l'ex-République yougoslave de Macédoine explique que les deux parties doivent manifester un intérêt pour qu'un tel accord puisse être conclu et que son pays devra modifier sa législation dans le cadre du processus d'intégration à l'Union.

108. En réponse aux questions posées par le représentant de l'ex-République yougoslave de, le Secrétariat rappelle qu'au regard de l'article 1§2, si les Etats parties peuvent subordonner l'accès des ressortissants étrangers à l'emploi sur leur territoire à la possession d'un permis de travail, ils ne peuvent interdire de manière générale aux ressortissants des Etats parties l'occupation d'emplois pour d'autres motifs que ceux visés par l'article G de la Charte. Les seuls emplois pouvant être fermés aux étrangers sont donc ceux intrinsèquement liés à la protection de l'ordre public ou de la sécurité nationale et impliquant l'exercice de la puissance publique. S'agissant des autres emplois, tous les ressortissants des Etats parties résidant légalement dans l'Etat concerné doivent pouvoir y postuler, sans restriction fondée sur la nationalité.

109. Le CG demande aux autorités de fournir des données sur le nombre d'étrangers travaillant dans la fonction publique macédonienne, au sens le plus large possible, en précisant quels postes sont réservés aux nationaux. Il encourage également les autorités à œuvrer de concert avec le Conseil de l'Europe pour trouver des solutions qui puissent remédier à cette situation jugée non conforme.

CSER 1§2 TURQUIE, réunion 135

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

- *la protection contre la discrimination dans l'emploi, en particulier celle fondée sur l'orientation sexuelle, est insuffisante ;*

- *le plafonnement des indemnités qui peuvent être octroyées dans les affaires de discrimination peut empêcher celles-ci d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives ;*
- *les restrictions à l'accès des ressortissants des autres Etats Parties à plusieurs catégories d'emplois sont excessives, ce qui constitue une discrimination fondée sur la nationalité ;*
- *la loi martiale n° 1402/1971 ne protège pas de façon suffisante les fonctionnaires et employés des administrations locales .*

Premier motif de non-conformité

110. La représentante de la Turquie informe le CG qu'un médiateur a été institué par la loi n° 6328 de 2012. Toute personne victime d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle peut également s'adresser au médiateur pour connaître ses droits. Par ailleurs, une loi n° 6701 relative à l'Autorité turque des droits de l'homme et de l'égalité a été promulguée le 20 avril 2016. La loi n° 6332 de juin 2012 a doté le pays d'un Institut national des droits de l'homme, qui vient d'être restructuré et remplacé par l'Autorité des droits de l'homme et de l'égalité, dont l'organe décisionnel est le Conseil des droits de l'homme et de l'égalité.

111. L'article 3 de la loi relative à l'Autorité turque des droits de l'homme et de l'égalité interdit la discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur de peau, la langue, la religion, les croyances, la confession, les opinions philosophiques et politiques, l'origine ethnique, la fortune, la naissance, la situation matrimoniale, la santé, le handicap et l'âge. Cette liste de motifs prohibés est exhaustive.

112. Le Secrétariat note que cette disposition dresse une liste exhaustive de motifs prohibés de discrimination et que l'orientation sexuelle n'y figure pas.

113. Selon la représentante de la Turquie, les tribunaux peuvent élargir la définition de la discrimination pour y inclure l'orientation sexuelle, même si ce motif n'est pas expressément prévu par la loi. Elle répète que la législation ne contient pas de disposition explicite sur l'orientation sexuelle.

114. Le représentant du Danemark demande si des conseils, informations ou directives sont donnés aux salariés concernant la protection et les droits des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuées. La représentante de la Turquie indique dans sa réponse qu'il existe un centre d'appel dédié, qui peut apporter une aide en cas de besoin.

115. Le représentant de la CES souligne que le pouvoir judiciaire ne peut élargir une liste exhaustive de motifs prohibés de discrimination, et que seul le législateur est habilité à le faire ; il demande s'il y a des projets en ce sens.

116. La représentante de la France tient à indiquer très clairement comment la législation a évolué : on est passé d'une liste non exhaustive de motifs de discrimination prohibés, qui laissait aux juges la possibilité de définir et de développer la notion d'orientation sexuelle, à la loi de 2016, qui dresse une liste exhaustive de motifs dont l'orientation sexuelle est absente.

117. Le représentant des Pays-Bas demande pourquoi l'orientation sexuelle ne figure pas parmi les motifs prohibés énumérés par la loi de 2016 relative à l'Autorité turque des droits de l'homme et de l'égalité, d'autant que l'absence d'interdiction explicite a été à maintes reprises à l'origine d'un constat de non-conformité.

118. Le Secrétariat explique que l'orientation sexuelle n'apparaît explicitement comme un motif prohibé de discrimination ni dans l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme, ni dans l'article 1§2/article E de la Charte sociale européenne. Toutefois, la jurisprudence constante de la Cour européenne des droits de l'homme et du Comité européen des droits sociaux confirme que l'orientation sexuelle peut constituer une discrimination fondée sur une « autre situation ». La Turquie devrait fournir des exemples tirés de la jurisprudence nationale, en particulier des décisions rendues par des juridictions supérieures qui lient les instances inférieures et créent un précédent dont l'administration devrait tenir compte dans ses activités. Il est important que les autorités nationales donnent des directives montrant que l'orientation sexuelle fait partie des motifs de discrimination qui peuvent être invoqués.

119. Le CG se félicite de la création de l'Autorité des droits de l'homme et de l'égalité, prend note des informations qui lui sont communiquées et invite les autorités turques à donner dans leur prochain rapport un certain nombre de précisions, notamment des exemples de décisions de justice pertinentes. Il note avec préoccupation que la nouvelle loi relative aux droits de l'homme et à l'égalité contient une liste exhaustive de motifs possibles de discrimination dans laquelle ne figure pas l'orientation sexuelle.

Deuxième motif de non-conformité

120. La représentante de la Turquie informe le CG que le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a l'intention de modifier la disposition contestée du code du travail, en remplaçant le membre de phrase qui dispose qu'« une indemnisation suffisante dont le montant maximum ne peut excéder huit mois de salaire » par la formulation suivante : « une indemnisation suffisante d'un montant au moins égal à quatre mois de salaire ». Cela signifie que le seuil minimal de l'indemnisation qui peut être versée sera conservé, mais que le plafond sera supprimé. La représentante déclare cependant ne pas pouvoir donner de calendrier précis pour cette modification législative.

121. Le représentant de la CES souligne qu'une modification de la législation avait déjà été annoncée par la délégation turque en 2013 et demande pourquoi il n'y a pas été donné suite. La représentante de la Turquie indique que le calendrier législatif est très chargé et qu'elle ne dispose pas d'informations sur l'état d'avancement de ce texte de loi.

122. Les représentants des Pays-Bas et de la Grèce proposent que le CG procède à un vote sur ce point.

123. Le CG met aux voix une recommandation, qui n'est pas adoptée (0 voix pour, 5 contre et 12 abstentions). Il met ensuite aux voix un avertissement, qui est adopté (19 voix pour, 3 contre et 8 abstentions).

124. Le CG enjoint les autorités turques à rendre la situation conforme à l'article 1§2 de la Charte.

Troisième motif de non-conformité

125. La représentante de la Turquie informe le CG que le décret-loi du 11 octobre 2011 autorise les médecins et infirmières étrangers à travailler en Turquie.

126. Pour ce qui concerne les autres professions qui restent fermées aux étrangers, elle indique qu'une étude interministérielle sur le sujet est en cours. Au représentant de la CES qui fait observer que la même étude avait déjà été évoquée en 2013 lors de l'examen de cette question par le CG, la représentante de la Turquie répond qu'il s'agit d'une nouvelle étude, qui a été lancée en vue de régler les problèmes constatés au regard de la Charte,

mais aussi ceux que la libéralisation du commerce des services entre la Turquie et l'Union européenne dans le cadre de l'union douanière.

127. Le CG prend note des informations qui lui sont communiquées, invite les autorités turques à fournir dans leur prochain rapport des renseignements à jour, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Quatrième motif de non-conformité

128. La représentante de la Turquie informe le CG que, suite au référendum constitutionnel tenu le 16 avril 2017, l'article 122 de la Constitution, qui porte sur la loi martiale, sera supprimé en 2019, ce qui signifie que la loi martiale sera abolie.

129. Elle souligne que, ces dernières années, la Turquie a engagé des réformes dans tous les domaines et que, parallèlement, elle doit lutter contre le terrorisme. Dans ce contexte, toutes les modifications apportées à la législation doivent prendre en compte la situation particulière du pays et les textes internationaux y relatifs. Après la tentative de coup d'Etat militaire du 15 juillet 2016 dont ont été la cible les institutions démocratiques et les citoyens, l'état d'urgence a été déclaré dans tout le pays le 21 juillet 2016. La représentante de la Turquie souligne que l'état d'urgence n'affecte la vie quotidienne ni des Turcs ni de ceux qui se rendent en Turquie et n'impose aucune restriction aux libertés et droits fondamentaux.

130. Plus de 100 000 fonctionnaires ont participé à la tentative de coup d'Etat et un certain nombre d'entre eux ont donc dû être mis à pied. Ces révocations ont pu être contestées dans les centres de crise installés dans chaque province. Le 23 janvier 2017, une Commission d'enquête sur les mesures de l'état d'urgence a été chargée d'examiner tous les recours liés aux mesures prises dans le cadre de l'état d'urgence, en particulier la révocation ou la mise à pied d'agents de la fonction publique et de membres du corps enseignant, ainsi que la dissolution d'associations. La Commission, qui fait fonction de tribunal, a été établie pour deux ans. Cette nouvelle réglementation permet à ceux dont le recours a été jugé injustifié d'interjeter appel auprès des instances juridiques nationales puis internationales. Environ 20 000 personnes qui avaient saisi les centres de crise ou la Commission ont réintégré leur poste.

131. En réponse à la question du Président, la représentante de la Turquie confirme que plus de 100 000 fonctionnaires ont été mis à pied suite à l'instauration de l'état d'urgence. Tous les dossiers ont été présentés à la Commission d'enquête.

132. Le représentant de la CES note que les chiffres disponibles fin 2016 montrent que ce sont plus de 125 000 fonctionnaires qui ont été visés et que plus de 92 000 ont fait l'objet des mesures prévues par la loi. Il constate également que, par le passé, la Turquie a déjà reçu trois avertissements pour le même motif, à savoir l'existence de la loi martiale. Il faudrait donc qu'aujourd'hui, au moment où cette loi est effectivement mise en œuvre et où la situation est grave, le Comité applique la procédure que prévoient ses méthodes de travail et mette aux voix une recommandation ou un avertissement.

133. Les représentants de plusieurs Etats, notamment l'Autriche, la Belgique, la Grèce, le Danemark, les Pays-Bas, l'Arménie, le Royaume-Uni et l'Espagne, soutiennent cette proposition.

134. Le résultat du vote concernant la recommandation est le suivant : 20 voix pour, 4 contre et 6 abstentions. La recommandation est donc adoptée⁷.

RESC 1§2 TURQUIE, 136 reunion

Quatrième motif de non-conformité

The Committee concludes that the situation in Turkey is not in conformity with Article 1§2 of the Charter on the grounds that:

- (...) *the Martial Law No.1402/1971 does not adequately protect local government officials and employees.*

135. La représentante de la Turquie fournit les informations ci-après :

I would like to bring some clarification to the issue. The ground of unconformity, the Martial Law and the State of Emergency are two different things.

State of emergency in Turkey was declared after the coup attempt on July 15, pursuant to Articles 120 and 121 of the Constitution, concerning the state of emergency and Law no 2935 on the State of Emergency. But the ground of non-conformity we are discussing is the Law numbered 1402, 1971 and it is the law related to Article 122 of the Constitution. Following the referendum held on 16 April 2017, Article 122 will be removed in 2019. And as a result, 1402 will be abolished as it will be left out of constitutional grounds. It hasn't been applied since 1987 already.

The criticism and the comments are obviously related to dismissals following the failed coup last year, rather than the ground of nonconformity and I think the decision has to be taken accordingly.

I underline once more that the Committee examined the situation about the Martial Law before many times and it resulted with warnings before.

Now, the situation has changed and there is a new development regarding this nonconformity. A referendum was held in April for a new Constitution, the Martial Law will be abolished in 2019, November 3.

There is a high number of dismissals since last year, pursuant to the Constitution, the Law on State of Emergency, Decree Laws published in the scope of the State of Emergency and the Law on Civil Servants. And in the meanwhile, a Commission has been established and will serve as the first address to investigate the cases.

Our next report will include a detailed explanation about the dismissals, referring to the related legislation, constitutional and legal grounds but the discussions about the dismissals which will likely take place in the following meetings are not about the Martial Law.

The Government had set up a commission to review the state of emergency decisions. The State of Emergency Commission reviews the dismissals of public servants who claim that they had been dismissed unfairly by a Decree with the force of law. Members of the commission have been appointed and the commission has started functioning this year, as of 22nd of May. Decisions of the commission will be open to judicial review, in administrative courts and the higher court, the last resort being the European Court of Human Rights.

Lundi 25 septembre

⁷ Note du Secrétariat : lors de la rédaction du présent rapport de réunion, le Secrétariat s'est aperçu que les résultats du vote n'avaient pas permis d'obtenir la majorité de deux tiers des voix exprimées et la majorité simple des Parties contractantes (article 16 du règlement du CG). Par conséquent, il invite le CG à rechercher un moyen de régler ce problème à sa 136e réunion

136. Le Secrétariat fait savoir que lors de la réunion tenue en mai par le CG, un vote sur une proposition de recommandation a eu lieu : il s'est soldé par vingt voix pour, quatre contre et six abstentions. Le Comité a considéré que la proposition de recommandation était retenue. Cependant, selon le Règlement intérieur du CG, il faut obtenir la majorité des deux tiers des voix exprimées par les États parties (majorité simple) pour adopter une recommandation, soit un minimum de 22 voix favorables pour 43 États membres. Par conséquent, la proposition de recommandation n'a pas été retenue. Lors de l'adoption du rapport de la réunion de mai, le Secrétariat a invité le CG à décider de la manière de procéder.

137. Le Président rappelle que la conclusion relative à l'article 1§2 retient plusieurs motifs de non-conformité, à savoir le droit à la protection contre la discrimination dans l'emploi, le plafonnement des indemnités pouvant être octroyées en cas de discrimination, les restrictions à l'accès des ressortissants des autres États parties à plusieurs catégories d'emplois et la loi martiale de 1971 qui ne protège pas suffisamment les fonctionnaires ou les salariés des administrations locales. Il souligne que c'est ce dernier point qui a été examiné lors de la réunion de mai et que la proposition de recommandation ne concerne que ce dernier motif. Il invite le CG à décider s'il convient de procéder ou non à un nouveau vote sur cette recommandation.

138. La représentante de la France fait observer que trois avertissements ont déjà été adoptés contre la Turquie pour le même motif. Elle propose de commencer par mettre aux voix une recommandation, puis, si elle n'est pas adoptée, un avertissement.

139. Le représentant des Pays-Bas soutient cette proposition et suggère de reporter le vote au mercredi 27 septembre pour permettre à toutes les délégations d'être préparées.

140. Le représentant de la CES, se joignant aux représentants des Pays-Bas et de la France, invite le CG à appliquer ses méthodes de travail, c.-à-d. à mettre aux voix, tout d'abord, une recommandation et ensuite, le cas échéant un avertissement. Il souligne que, dans la situation actuelle de la Turquie, de nombreuses lois d'urgence ont été appliquées depuis juillet 2016, qui ont conduit au licenciement de 100 000 personnes.

141. La représentante de la Turquie invite le CG à ne pas méjuger de la situation : le motif de non-conformité est une loi de 1971, liée à l'article 122 de la Constitution turque. Or un référendum tenu le 16 avril 2017 a conduit à l'abrogation de l'article 122 de la Constitution. La déléguée turque précise en outre que la loi n'est plus appliquée depuis 1987. Elle souligne par ailleurs que l'état d'urgence, évoqué par la CES, a été déclaré en vertu des articles 120 et 121 de la Constitution. Par conséquent, la déléguée de la Turquie considère que si le CG prenait l'état d'urgence en considération, il ne se prononcerait pas sur ce cas particulier de non-conformité, mais prendrait une décision politique concernant les licenciements opérés dans le cadre de l'état d'urgence.

142. Le Président conclut que la décision sera prise mercredi. Il invite les représentants à relire la conclusion relative à l'article 1§2 concernant la Turquie et la délégation turque à expliquer, en particulier, pour quel motif 100 000 fonctionnaires ont été licenciés depuis l'instauration de l'état d'urgence.

Mercredi 27 septembre

143. Le Président fait observer qu'il y a eu plusieurs conclusions successives de non-conformité depuis 2002 et que le CG a adopté trois avertissements consécutifs (concernant les Conclusions XVII-1 (2004), les Conclusions XVIII-1 (2006) et les Conclusions XIX-1 (2008)) pour ce motif spécifique.

144. Le représentant de la Turquie insiste sur la différence qu'il convient de faire entre les situations qui relèvent de la loi martiale et celles qui relèvent de l'état d'urgence. Il désapprouve la référence aux licenciements de fonctionnaires faite pendant le débat, dans la mesure où ces événements sont survenus dans le cadre de l'état d'urgence et non de la loi martiale. Or, la conclusion et, par conséquent, les débats au sein du CG, portent uniquement sur cette dernière. Il souligne néanmoins, dans un souci de transparence et d'information du Comité gouvernemental, que la déclaration de l'état d'urgence est un « droit légitime » conforme à l'article 15 de la Convention européenne des droits de l'homme « et ne pose aucun problème de légitimité au sein du Conseil de l'Europe et de ses différentes instances »⁸. Il ajoute par ailleurs que la loi martiale n'a pas été utilisée depuis 1987 et qu'elle sera abolie le 3 novembre 2019 à la suite du référendum constitutionnel tenu en avril 2017.

145. Le représentant de la CES reconnaît que le motif de non-conformité est lié à la loi martiale de 1971, mais souligne que l'abrogation de cette loi n'aura lieu qu'en novembre 2019, soit en dehors de la période de référence. Cela signifie que la situation qui a conduit au motif de non-conformité est toujours d'actualité, puisque la loi martiale est encore en vigueur. En réponse au représentant de la Turquie, le représentant de la CES reconnaît que l'état d'urgence a été instauré en dehors de la période de référence. Il confirme que la CES a condamné la tentative de coup d'état en Turquie, mais se montre très critique concernant la situation des fonctionnaires et des salariés licenciés. Il constate une similarité entre les législations relatives à l'état d'urgence et à la loi martiale, dans la mesure où les deux ne protègent pas suffisamment les fonctionnaires et les salariés. Plus de 100 000 personnes ont été licenciées ou suspendues de leurs fonctions, voire arrêtées. La CES collabore avec la CSI pour soutenir les collègues de Turquie en vue des procès qui se préparent. Une commission d'enquête a été chargée d'examiner comment les intéressés pourraient défendre leurs droits. Cependant, la CES et la CSI doutent de l'efficacité et de l'impartialité de la commission. Le représentant de la CES rappelle qu'un fonds a été créé par les mouvements syndicaux internationaux, européens et nationaux pour que les collègues licenciés ou suspendus puissent bénéficier d'une aide juridique pour faire valoir leurs droits. Il invite le CG à appliquer ses méthodes de travail.

146. Le représentant de la Suède demande que soient clarifiés les motifs de ces licenciements. En réponse, le représentant de la Turquie répète que c'est de l'existence de la loi martiale, qui n'a pas été appliquée depuis 1987 et sera supprimée en 2019 dont il est question dans la conclusion et que les licenciements mentionnés dans les discussions ont eu lieu sur la base d'une autre législation, à savoir l'état d'urgence. Les deux types de législation se fondent sur des dispositions différentes de la Constitution.

147. Le délégué turc estime que le Comité devrait examiner ce qu'il en est des licenciements opérés dans le cadre d'une autre législation que la loi martiale lors de la prochaine période de référence. En réponse aux observations du représentant de la CES, il déclare que la Commission d'enquête sur les mesures de l'état d'urgence, créée en janvier 2017, est considérée par le Conseil de l'Europe comme une instance compétente pour ce qui est des licenciements de fonctionnaires. Il ajoute que les requêtes introduites auprès de la Cour européenne des droits de l'homme concernant les licenciements ont été jugées irrecevables pour non-épuisement des voies de recours internes et souligne que la commission travaille efficacement. Il mentionne la récente visite effectuée par une délégation de hauts responsables du Conseil de l'Europe en Turquie les 7 et 8 septembre 2017, et rappelle le dialogue permanent et l'étroite coopération qui existent entre la Turquie et le Conseil de l'Europe. Il souligne que le Comité gouvernemental doit prendre

⁸ Note du Bureau : le texte entre guillemets reflète uniquement la position du représentant turc.

des décisions éclairées, ce qui est important s'il veut apparaître comme un organe responsable.

148. Le représentant du Royaume-Uni, se joignant au représentant de la CES, invite à se concentrer sur la période de référence et rappelle que pendant la réunion de mai, le délégué turc a mentionné l'état d'urgence en tant qu'élément à prendre en considération dans ce dossier, avant que d'autres délégués ne l'évoquent.

149. Les représentants de la France et des Pays-Bas partagent l'avis des représentants du Royaume-Uni et de la CES et souhaitent se concentrer sur la période de référence. Ils invitent le CG à prendre en considération les évolutions positives et les évolutions négatives et à mettre aux voix une recommandation.

150. Le Secrétariat confirme que le CG prend généralement en considération aussi bien les évolutions positives que négatives dans ses discussions. Il fait, à titre d'exemple, référence aux discussions tenues concernant la situation de l'Estonie au regard de l'article 15§3, lors desquelles le Comité a considéré que l'intention des autorités d'abroger les dispositions législatives en jeu constituait une évolution positive.

151. La représentante de l'Autriche partage l'avis des représentants de la France, du Royaume-Uni et de la CES. Adoptant un point de vue plus juridique, elle compare la situation avec celle de l'Estonie, qui est similaire, et encourage le CG à se montrer aussi critique. Elle propose de procéder au vote.

152. Le représentant de la Suède propose au CG d'adresser indépendamment un message aux autorités turques afin d'exprimer leur inquiétude concernant la situation actuelle de la Turquie.

153. Le Secrétariat demande si la date du 3 novembre 2019 correspond à une intention du Parlement turc d'abroger officiellement la loi martiale ou à l'entrée en vigueur d'une décision qui a déjà été prise.

154. Le représentant de la Turquie rappelle que la nouvelle Constitution, qui prévoit l'abrogation automatique de la loi martiale, entrera en vigueur le 3 novembre 2019.

155. Le représentant du Royaume-Uni se dit préoccupé par la situation actuelle en Turquie, s'agissant notamment de la protection des travailleurs, et surtout des fonctionnaires. Se joignant aux représentants de l'Autriche, il demande que davantage d'informations soient communiquées concernant la protection des travailleurs pendant et après la période de référence.

156. La représentante de la Turquie fait savoir qu'elle fournira dans le prochain rapport toutes les informations utiles concernant la protection des travailleurs contre la discrimination, la nouvelle institution baptisée « commission des droits de l'homme et de l'égalité » et les articles pertinents. Elle souligne que pour ce qui est du motif de non-conformité correspondant à la période de référence, l'abolition de la loi martiale entrera en vigueur le 3 novembre 2019. Cela devrait constituer une évolution positive.

157. Le Secrétariat rappelle que le CG observe les mêmes règles de vote que celles du Comité des Ministres (majorité de deux tiers des voix exprimées et majorité simple des Parties contractantes). Dans les cas où il n'est pas procédé à un vote sur une recommandation, le Comité devrait procéder à un vote sur un avertissement. Lorsqu'il met

aux voix un avertissement, le Comité devrait voter sur la base d'une majorité des deux tiers des voix exprimées.

158. Le Comité procède à un vote. La recommandation est adoptée par 27 voix pour, deux contre et cinq abstentions.

CSER 1§2 UKRAINE

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

- *il n'a pas été établi que l'interdiction de la discrimination dans l'emploi soit effectivement appliquée en pratique ;*
- *la législation ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination.*

159. Le représentant de l'Ukraine souligne qu'il n'existe pas de statistiques concrètes sur le nombre de cas alléguant une discrimination dans l'emploi, car les statistiques portent sur les décisions judiciaires alléguant une discrimination en général sur tous les motifs et les domaines prévus par la loi nationale, y compris dans l'emploi. Il convient de mentionner que, conformément à l'Association Agreement entre l'UE et l'Ukraine, les autorités nationales doivent intégrer dans la législation nationale le nombre de directives européennes dans le domaine de l'emploi, en particulier la directive 2006/54 / CE, mettant en œuvre le principe d'égalité des chances pour les hommes et les femmes et leur traitement égal dans le lieu de travail et la profession. Actuellement, le Ministère de la politique sociale a impliqué des experts dans le cadre du programme de l'UE "Association for you", pour examiner la conformité de la législation nationale aux exigences de la directive susmentionnée et élaborer des propositions législatives pertinentes en coopération avec le Ministère de la justice de l'Ukraine.

160. Le CG prend note des informations qui lui sont communiquées, invite les autorités ukrainiennes à fournir une mise à jour en la matière dans leur prochain rapport, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 1§3 – Services gratuits de placement

CSER 1§3 AZERBAÏDJAN

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 1§3 de la Charte au motif que les services de l'emploi ne fonctionnent pas de manière efficace.

Le Secrétariat indique que le Comité a ajourné sa décision depuis 2008 en raison du manque d'informations.

161. La représentante de l'Azerbaïdjan souligne que les services publics de l'emploi sont gratuits.

162. En 2015, ces services employaient 412 personnes, dont 84 conseillers. Le taux de placement était alors de 14 %.

163. En 2016, les effectifs desdits services sont passés à 958 personnes, dont 200 conseillers. Ils ont enregistré 41 895 vacances de postes et ont permis à 56 631 demandeurs d'emploi de trouver du travail. Le taux de placement a été supérieur à celui de 2015.

164. Enfin, la représentante de l'Azerbaïdjan indique qu'il existe, indépendamment des services publics, des agences de placement privées qui sont régies par la loi encadrant les activités liées à l'entrepreneuriat.

165. Le CG demande aux autorités azerbaïdjanaises de fournir toutes informations utiles dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 1§3 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 1§3 de la Charte au motif que les services de l'emploi ne fonctionnent pas de manière efficace.

Le Secrétariat indique que le Comité a ajourné sa décision depuis 2012 en raison du manque d'informations.

166. La représentante de la Géorgie déclare que les informations demandées par le Comité européen des droits sociaux devraient pouvoir figurer dans le prochain rapport, avec toutes les précisions voulues, pour chaque année de référence.

167. Le CG demande aux autorités géorgiennes de fournir toutes informations utiles dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 1§3 REPUBLIQUE SLOVAQUE

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 1§3 de la Charte au motif que les services de l'emploi ne fonctionnent pas de manière efficace.

Le Secrétariat indique que le Comité a jugé la situation non conforme à la Charte depuis 2008 en raison du manque d'informations.

168. Le représentant de la République slovaque reconnaît que les autorités de son pays n'ont pas fourni les informations demandées par le Comité lors des cycles précédents. Il indique que les nouvelles réformes qui ont été récemment adoptées devraient donner de bons résultats. Il signale que les agences de l'emploi et des affaires sociales suivent les activités des services de placement et seront bientôt en mesure de fournir des statistiques sur les indicateurs quantitatifs que réclame le Comité. Il précise que le nombre de conseillers mis à la disposition des demandeurs d'emploi a évolué favorablement en 2016, avec un ratio de 1/195.

169. Le CG demande aux autorités slovaques de fournir toutes informations utiles dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 10§1 – Formation technique et professionnelle ; accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire

CSER 10§1 MONTENEGRO

Le Comité conclut que la situation du Monténégro n'est pas conforme à l'article 10§1 de la Charte au motif que le droit à la formation professionnelle n'est pas réellement garanti en pratique.

170. La représentante du Monténégro fournit les informations ci-après :

At the end of 2015, the Ministry of Education prepared a Questionnaire on students' monitoring after completion of vocational education, in order to collect data on what is occurring to students who complete vocational education programmes, how long it is required to find a job, whether they do jobs for which they were educated and they submitted the Questionnaire to vocational schools. Schools submitted the Questionnaire electronically to students who completed their education. Replies to the Questionnaire were also processed. Regarding 1994 students who responded to the Questionnaire, 898 students continued their education, 438 students took employment, and 616 persons were unemployed. 42 students ran private businesses - in most cases, continuing their family business. According to the collected data, it is concluded that the greatest number of students continues education, mostly within related higher education institutions.

In the course of 2016 the Ministry of Education has started with the creation of the appropriate software to monitor the professional development of students (tracer study) with applications for surveys (corresponding questionnaire for collecting data) and applications for administration. The demo version of the software has been prepared and set on the server of the Ministry of Education. It is expected that the software will be ready for use by the end of the second quarter of 2017.

Concerning measures for facilitating access to education and their efficiency, we would like to inform that the competition for enrolment of pupils in the first grade of vocational schools is announced pursuant to Article 12, paragraph 2 of the Vocational Education Law (Official Gazette of the Republic of Montenegro 64/02 and 49 / 07 and "Official Gazette of Montenegro", No. 45/10 and 39/13). The number of enrolment positions in the Competition is determined according to the proposal of schools, opinions and recommendations of the Employment Bureau of Montenegro, the number of students who complete primary school in some municipalities and the analysis of the results of the enrolment of the previous years. Schools are obliged to harmonize their proposals with the local community, taking into consideration the development priorities. The number of enrolment positions in the Competition is greater than the number of students who complete primary education in some municipalities, so each student is enrolled. The network of vocational schools in Montenegro is thus designed that there is a vocational or mixed school in each municipality, so vocational education is available to all students who want it. In municipalities where a small number of students complete primary education, the Ministry of Education approves the formation of classes with a small number of students (5-10), thus enabling students to be educated in accordance with their interests and abilities.

The Ministry of Education, in cooperation with relevant institutions and schools, has been continuously working on the melioration of the quality of education and cooperation with employers, primarily concerning implementation of practical education.

171. La représentante de la France demande si les résultats des activités de suivi (tels qu'ils ressortent du questionnaire) concernent la situation dans son ensemble ou simplement un nombre limité de personnes interrogées. Elle demande plus précisément si, et dans quelle mesure, ces résultats reflètent la situation globale. Le représentant du Monténégro déclare que des informations complémentaires figureront dans le prochain rapport.

172. Le CG prend note des informations communiquées, invite les autorités monténégrines à fournir dans leur prochain rapport des informations complètes, notamment sur les résultats obtenus, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 10§2 – Apprentissage

CSER 10§2 REPUBLIQUE SLOVAQUE

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 10§2 de la Charte au motif qu'au cours de la période de référence il n'y avait pas en Slovaquie de système d'apprentissage au fonctionnement satisfaisant.

173. Le représentant de la République slovaque fournit les informations ci-après :

The Slovak Republic would like to refer to the conclusions of the ECSR, more specifically to the part in which the ECSR takes note of the development in the Slovak Republic, even though this development occurred outside the reference period and therefore it was not taken into consideration by the ECSR.

The reference period for the conclusions in question was from 1 January 2011 to 31 December 2014. Several crucial changes related to the system of vocational education and training (VET) and apprenticeship occurred as of 2016 and onwards which is outside the reference period, as was acknowledged by the ECSR. It was initiated by employer representatives, particularly from the car manufacturing industry. The new act 61/2015 Coll. on Vocational Education and Training that was adopted supports closer partnerships between schools and companies and encourages the shift to labour market demand-driven VET. In this new approach, companies take responsibility for training provision. They find students and sign individual training contracts that must be complemented by an institutional contract between the company and a VET school.

In the first school year after the introduction of the new system, newly introduced dual programmes consisting of 50% training within a company have been put into practice. The year after that, programmes based on agreement between companies and a self-governing region were delivered by new VET schools, offering 70% of in-company learning to comply with requirements of the employers. These programmes offer graduates the VET qualification certificate of apprenticeship or the school-leaving certificate while being able to undertake practical training within companies. Employers that participate on the dual VET are then given financial and other reliefs from the state, such as tax reliefs, etc. A new amendment of the dual VET system has been recently adopted and will enter into force from 1 September 2018 which reflects on the comments made by the employers regarding the funding of the programmes and other aspects.

The legislative changes have also been positively evaluated by the European Centre for the Development of Vocational Training.

As was already mentioned, there have been substantial legislative changes related to the VET education in the Slovak Republic outside of the reference period and I believe they should be assessed by the ECSR. Due to the lengthiness of the new legislation, the Slovak Republic will, of course, provide written information in its next report, as is requested by the ECSR in the conclusions and wait for the assessment of the new legislative development.

174. Le représentant de la République slovaque fait état de plusieurs évolutions majeures intervenues depuis 2016 dans le système d'éducation et de formation professionnelles, ainsi qu'en matière d'apprentissage, à l'initiative des représentants des employeurs, en particulier ceux de l'industrie automobile. La nouvelle loi n° 61/2015 relative à l'éducation et à la formation professionnelle plaide pour des partenariats plus étroits entre les établissements scolaires et les entreprises, et favorise un recentrage du système d'éducation et de formation professionnelle en fonction de la demande du marché du travail. Dans cette nouvelle approche, les entreprises prennent en charge l'organisation de la formation. Elles trouvent des étudiants et leur font signer un contrat individuel de

formation qu'elles complètent par un contrat passé avec un établissement d'enseignement professionnel.

175. Au cours de la première année scolaire qui a suivi la mise en place du nouveau système, des programmes de formation en alternance, composés pour moitié d'une formation en entreprise, ont fait leur apparition. L'année suivante, pour répondre à la demande des employeurs, les établissements d'éducation et de formation professionnelles ont commencé, dans le cadre de la nouvelle loi, à dispenser des programmes reposant sur des accords conclus entre les entreprises et les régions autonomes, proposant 70% de formation en entreprise. Ces programmes permettent aux étudiants d'obtenir un certificat d'apprentissage ou de fin d'études tout en suivant une formation pratique en entreprise. Les employeurs qui participent à ce système de formation en alternance bénéficient d'aides financières et autres de la part de l'Etat (abattements fiscaux, etc.). Une nouvelle modification du système, récemment adoptée, qui tiendra compte des observations formulées par les employeurs concernant le financement et d'autres aspects des programmes de formation entrera en vigueur au 1er septembre 2018.

176. Ces évolutions législatives ont également été accueillies favorablement par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle.

177. Constatant que certaines réformes du système n'entreront en vigueur qu'en 2018, c.-à-d. hors de la prochaine période de référence, la représentante de la France se dit préoccupée par le fait que le CEDS ne pourra par conséquent se prononcer que sur les seules évolutions législatives.

178. Le représentant de la République slovaque précise que le système de formation en alternance est en place depuis 2015. La modification qui entrera en vigueur l'année prochaine vise à prendre en compte les observations des employeurs, mais le système est déjà utilisé par les établissements scolaires depuis trois ans.

179. Le CG prend note des informations communiquées, invite les autorités slovaques à donner des précisions sur les résultats obtenus grâce à la mise en œuvre des réformes et évolutions législatives et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 10§4 - Chômeurs de longue durée

CSER 10§4 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif que des mesures spéciales pour la reconversion et la réinsertion des chômeurs de longue durée n'ont pas été effectivement prises et encouragées.

180. La représentante de la Géorgie fournit les informations ci-après :

The Government of Georgia is implementing an active labor market policy, particularly, in order to increase competitiveness of job seekers and promote their employment through vocational training in demanded professions and internships a State Program on Training-Retraining and Qualification Raising for Job-seekers was adopted by the resolution of the Government of Georgia N182, 4 April 2017.

Main objectives of the program have been the following:

- a) Preparing the regulatory legal acts for implementation of the program*
- b) Identification of the vocations demanded by the labour market demanded and prospective vacancies/or prospective work places, based on the analysis of the labour demand survey*

- c) *Elaboration of short-term vocational training and re-training programs*
- d) *Identification and registration of institutions conducting training short-term*
- e) *Identification and registration of job seekers, which are interested in vocational training and re-training*
- f) *Organization of the internship program for the job-seekers*

The main target group of the program have been working age adults who are registered as job seekers on www.worknet.gov.ge – and are interested in short-term vocational training and re-training programs. The decree also highlights that in equal conditions preferences will be given to the following groups: people with disabilities, people with special needs, ex-offenders and women who have not completed secondary education. The Social Service Agency (SSA) is the main implementing body of the program. While MoLHSA approves the list of the training areas and the registry of training providers (based on the information provided by the MoES) SSA approves the vouchers and referrals, processes the applications of the job seekers and the list of employers who offer internship placement opportunities. The SSA enters into written agreement with the training providers, as well as with the job seekers.

In 2015-2016 training and retraining program was implemented in Tbilisi and 14 municipal units. 2467 job seekers have been registered at the training providers out of which 252 were socially vulnerable, 114 – PWDs, 208 –IDPs, 11 – ex-inmates, 6 – probationers. Based on the feedback received 363 graduates were employed.

As to the internship component of the program, 106 job seekers were sent as interns out of which 49 were PWDS. After completion of internship 22 job seekers were employed and signed employment agreements.

In 2017 (as of July) 989 beneficiaries have been involved in the training-retraining program at initial stage, including 332 in Tbilisi and 657 in other municipal units. Other 57 beneficiaries will be involved in program at the second stage. Based on initial information there are 61 IDPs, 285 socially vulnerable and 33 PWDs involved in the program.

As to the internship component of the program, 12 organizations were registered as providers and 59 job seekers as interns out of which 25 were PWDs and 4 - IDPs.

In the frames of employment support program:

2014	387 jobs seekers were employed including 12 PWDs
2015	349 jobs seekers were employed including 9 PWDs
2016	670 jobs seekers were employed including 58 PWDs
2017 as of July	1058 jobs seekers were employed including 35 PWDs

Ministry of Education and Science of Georgia

In 2013, with the involvement of stakeholders Georgian Vocational Education and Training Development Strategy (2013-2020) has been elaborated. Approval of the document has marked a new stage in Vocational Education and Training development. The strategy represents social-economic priorities of Georgian Government and defines the objectives - implementation of which (in accordance with the specific action plan) should promote sustainable development of human resources (capacity development and potential realization, employability or self-employability, opportunity of self-realization), social-economic growth and poverty reduction.

To implement the new public policy and the reform strategy of Vocational Education and Training, it is necessary to create a solid legislative foundation. For this reason, the existing VET legislation has been analysed in 2014 and with a wide-range involvement of stakeholders the new draft law has been elaborated in 2015-2016. During the elaboration process of the draft law the local context as well as the best European practices has been taken into account. The document is based on three most important aspects/priorities: Economic Development, Social Inclusion and

Personal/Individual Development. Therefore, it aims to create a solid legislative foundation to support these three priorities. The draft law offers new approaches and principles in relation with a great number of matters and issues including adult education, LLL opportunities and etc. The new law will widen the opportunities related to Vocational Education, Vocational training system will be formalized and ensure accessibility to Vocational trainings for adults in diversified training providers and VET institutions. The flexible mechanisms will be developed in order to move on further levels of education, also the implementation of credit accumulation and transfer mechanisms will be supported; also the validation of non-formal education will be implemented etc.

The draft law has reprocessed several times during the discussion process. On the current stage the final version is developed. The Ministry of Education and Science of Georgia is planning the submission to the parliament by the end of 2017. It will create the legislative bases of new European standard and flexible system of Vocational Education and Training.

Employment service act

With the assistance of EUVEGE experts and involvement of representatives of the Government draft of Employment Service Act has been elaborated. The Act shall govern employment-related activities and institutions competent for employment affairs, Active Labour Market Policy measures, rights and obligations of the unemployed persons and employers, and other matters relevant to employment, in order to raise employment, to combat and prevent long-term unemployment in Georgia.

The Act encompasses various directions that fall within the competencies of different institutions and stakeholders. Accordingly, at this stage the draft is in the process of improving/discussing with different stakeholders.

Since the Act aims to prevent unemployment and to fight against its negative social effects, to ensure equal opportunities on the labour market, to stimulate employers to hire unemployed persons and/or job-seekers to increase labour force mobility in order to respond to structural changes which the national economy is undergoing, etc., impact assessment and analysis is of a vital importance in order for the Government to achieve the set goals. Subsequently, conducting impact assessment within EUVEGE project is planned after completion of the process of discussion and perfection of the act. The adoption of the Employment Service Act depends on the implementation of the above mentioned activities during 2017-2018.

181. La représentante de la France observe que les informations fournies ne correspondent pas aux prescriptions de ce paragraphe, qui ne portent que sur la réinsertion des chômeurs de longue durée.

182. Le CG prend note des informations communiquées, demande aux autorités géorgiennes de remédier à la situation et de fournir toutes informations nécessaires dans le prochain rapport. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 10§4 MONTENEGRO

Le Comité conclut que la situation du Monténégro n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif que des mesures spéciales pour la reconversion et la réinsertion des chômeurs de longue durée n'ont pas été effectivement prises et encouragées.

183. La représentante du Monténégro fournit les informations ci-après :

Information on specific indicators of compliance with this provision, as well as whether there were any requirements for nationals of other States Parties lawfully residing in Montenegro in order to have access to vocational training when long-term unemployed:

Regarding the register of the unemployed persons of Employment Bureau of Montenegro there are, among others, persons with the status of foreigners with a permanent residence permit.

Through the Vocational Training Programme for persons with higher education that has been implemented for the last five years, pursuant to the provisions of the Law on Vocational Training of Persons with Higher Education, 285 unemployed persons with the status of foreigners with a permanent residence permit were engaged. Out of this number, 48 persons have been engaged in the Programme, implemented during 2016/2017. Besides, through active employment policy measures, 15 persons with the status of foreigners with a permanent residence permit were included in 2016.

The Committee asks again the next report for information on: the types of training and retraining measures available on the labour market; the number of persons in these types of training; the special attention given to young long-term unemployed; and the impact of the measures on reducing long-term unemployment.

REPLY:

The priorities and goals of the active employment policy are defined by the National Strategy for Employment and Human Resources Development and the annual action plan concerning employment. In accordance with these documents are defined the measures of interventions or programmes of active employment policy which are being implemented with the aim to increase the employment of certain target groups, increase compliance of supply and demand in the labour market, and enhance the competitiveness of employers.

During 2016, the following active employment policy programmes were implemented:

1. Public work - socially useful programmes in the field of care for children and young people, the elderly who are in need of social, environmental, educational, cultural and other programmes of public interest. Implemented under the name of public work: Keep it Clean, Teaching Assistants, Personal Assistants, Care of the Elderly, other public works and their duration is limited.

During 2016, 1096 unemployed persons were involved within public works, of which 69% of women. In 2015, 1383 unemployed persons were included, of which 56.90% of women.

2. The education and training programme for adults entails the gaining of vocational qualifications and key skills required by the labour market. It is implemented through informal education at adult education providers, pursuant to publicly valid educational programmes. The programme' participants are unemployed persons, preferentially regarding the most common occupations, who are interested in retraining qualification in tourism and hospitality, civil engineering, agricultural and other occupations required by the labour market.

During 2016, 454 unemployed persons were engaged within the programme of education and training of adults, of which 59.0% were women and they acquired vocational qualifications, that is, the knowledge and skills required for carrying out a particular occupation. In 2015, 978 unemployed persons were engaged, of which 56.0% were women.

3. The training programme concerning the work at the employer enables employers to train their unemployed persons who have not been employed in the last 12 months, in the shortest period of one month, and give them the jobs for which they have been trained, in the shortest duration of three months, in accordance with their needs. Employers, who, immediately after the completed training, hire unemployed persons, have the right to wage subsidies during the work of these persons for a maximum of eight months. Monthly wage subsidy is in the amount of total expenditures for minimum wage of an employed person.

During 2016, 250 people were engaged in this programme, of which 46.0% were women. During 2015, 537 persons were engaged, of which 31.0% were women.

4. The training programme for independent work involves the acquisition of knowledge, skills and competences for independent performance of duties and responsibilities. It is conducted by the employer who concludes an employment contract with the participant of the programme for a definite period of six months and shall be entitled to a subsidy of wages. The monthly subsidy of wages is the amount of total expenditure for the minimum wage of the employee. Programme participants are persons who are less than two years ago acquired secondary education (level III and IV) and have no work experience in the education level.

During 2016, 71 persons were included in this programme, of which 42.0% were women. During 2015, 123 persons were involved, of which 47.20% were women.

5. Pilot programme «Young people are our potential, give them a chance «

This programme was implemented to young people up to 30 years of age, who graduated from the faculties and who had a work experience within education, advanced computer skills and knowledge of English. The goal is to stimulate youth employment in the municipalities of residence. Programme participants acquire entrepreneurial knowledge and specific business skills of development of project applications, management and implementation of projects, organization of clusters and cluster networking benefits of economic entities. Also, the programme enables them the implementation of acquired knowledge to the work.

During 2016, 48 people were included within this programme, of which 60% were women. During 2015, 50 people were included, of which 58 % were women

6. Programmes of vocational rehabilitation are being implemented with the goal of training the individuals for social and work integration. They include measures and activities allowing persons with disabilities and other difficult-to-employ persons as a target group, to adequately prepare for the labour market, have the capacity to operate, maintain employment, make progress or change professional career...

Within the scope of these measures and activities, in 2016, 212 persons were included, of which women's participation was 56.13%. During 2015, 196 persons were included, of which 47.95 %were women...

7. Pilot programme "Stop grey economy" was implemented during 2016. This programme covers up 100 unemployed persons with higher education, up to 29 years of age, having work experience in the shortest period of nine months. The training and employment of young people in the fight against the grey economy contributed to solving the problem of youth unemployment, the suppression of informal business, or the grey economy. Within the real work environment, the participants provided technical support and assistance to the officials of the Directorate for Inspection Affairs, the Police Directorate and the Tax Administration concerning combating informal business. In addition to incessant mentoring, programme participants are employed for a defined period of time, for a period of 3 months, on the following jobs: registration of taxpayers, taxpayers and insurers, control of the correctness of registration applications and registration decisions, application of positive tax regulations, receipt and processing of tax returns, processing and arranging of tax records, in the call center, implementation of the Project "Be Responsible" and regarding other tasks of the inspection services in all segments defined by the operational plan of work.

The employment rate of women and the differences in wages between women and men in both the private and public sectors:

The quarterly data from the Labour Force Survey:

ARS- 15 -64	2013	2014	2015	Q4/2016	Q4/2015
Female activity rate	52,8	55,4	56,9	55,0	56,7
Female employment rate	42,8	45,3	46,9	45,2	47,3
Female unemployment rate	18,9	18,4	17,6	17,8	16,7

184. La représentante de la France observe une nouvelle fois que les informations fournies ne concernent pas la réinsertion des chômeurs de longue durée.

185. Le CG prend note des informations communiquées, demande aux autorités monténégrines de remédier à la situation et de fournir toutes informations nécessaires dans le prochain rapport. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 10§5 - Pleine utilisation des moyens disponibles

CSER 10§5 ANDORRE

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte au motif qu'aux termes de la loi, les étudiants doivent satisfaire à une condition de durée de résidence antérieure de trois ans pour pouvoir demander une aide financière.

186. Le représentant de l'Andorre fournit les informations ci-après :

*L'article 3 de la loi 9/2014, du 3 juin, d'aides aux études, stipule:
« Article 3. Conditions exigées pour une demande de bourse.*

1. Outre les exigences académiques, économiques et patrimoniales établies dans cette loi, pour obtenir une bourse, les élèves, de nationalité andorrane ou étrangère, doivent résider en Principauté d'Andorre de façon permanente et effective.

En ce qui concerne les aides aux études de l'enseignement supérieur, la période minimale de résidence effective exigée afin de bénéficier d'une aide est de trois ans consécutifs juste avant la présentation de la demande. Cette exigence est liée à la petite dimension du pays et à la forte fluctuation de population.

2. En général, il correspond aux parents ou aux tuteurs de soutenir leurs enfants pendant la période d'études, y compris l'enseignement supérieur. Lorsqu'un étudiant, atteignant la majorité et étant indépendant de ses parents ou tuteurs, ne peut pas assumer les responsabilités économiques énoncées, il peut demander une bourse. »

Le critère correspondant à la période minimale de résidence effective de trois ans pour pouvoir bénéficier d'une aide à l'enseignement supérieur est d'application pour les étudiants nationaux et pour les non nationaux.

La structure de l'enseignement supérieur de la Principauté d'Andorre est limitée : il existe une université privée qui propose exclusivement des formations virtuelles (Universitat Oberta La Salle) et une université publique (Universitat d'Andorra) qui propose des diplômes en ligne et un nombre limité d'études présentielles ou semi-présentielles.

Les formations virtuelles de l'Université de la Salle sont : Bacheloren informatique, Bachelor en design numérique, Master en administration des entreprises (MBA), Master en gestion des affaires numériques et études de doctorat.

Les études de l'Université d'Andorre sont: Bacheloren infirmerie, Bacheloren sciences de l'éducation, Bacheloren informatique, Bachelor en administration des entreprises, Bacheloren infirmerie obstétricogynécologique et études de doctorat. Le nombre réduit de diplômes fait que la majorité des étudiants d'enseignement universitaire des 17-30 ans poursuivent leurs études à l'étranger, soit en Espagne, soit en France.

Par conséquent, le programme d'aides aux études a été conçu de façon à ce que les aides soient transportables, c'est-à-dire que les étudiants puissent bénéficier des aides en dehors du territoire national. Ces aides incluent le transport, le logement et la pension alimentaire, et le matériel. Pour pouvoir bénéficier d'une aide aux études à l'étranger, un minimum d'enracinement dans le pays de trois ans a voulu être garanti.

Quant à la formation professionnelle supérieure, la structure est plus réduite que pour l'enseignement universitaire. L'Université d'Andorre propose deux Diplômes Professionnels Avancés, un en Informatique de gestion et un en Administration d'entreprises.

Le système éducatif français offre un Brevet de Technicien Supérieur – Assistant de gestion PME-PMI.

Ces études sont proposées dans des établissements publics et sont gratuites. En ce qui concerne les étudiants de formation professionnelle supérieure poursuivant leurs études à l'étranger, une garantie d'un temps minimum d'enracinement dans le pays est exigée, comme pour l'enseignement universitaire.

A titre d'exemple, en 2014-2015 sur 400 demandes de bourse d'enseignement supérieur, seule une demande d'aide aux études de formation professionnelle supérieure en Andorre a été demandée contre 26 pour l'étranger. Les bourses accordées ont été 1 et 20 respectivement.

En 2015-2016, sur 412 demandes de bourse d'enseignement supérieur, 7 demandes concernaient des bourses de formation professionnelle supérieure en Andorre et 29 à l'étranger. Les bourses accordées ont été de 5 et 23 respectivement.

Le niveau d'octroi est significatif et les motifs de non-octroi étaient dus à des motifs socio-économiques et non pas liés à la durée de résidence.

Aides aux études à l'enseignement supérieur (2011- 2015)

ANNÉE ACADÉMIQUE. BOURSES ACCORDÉES ET MONTANT								
Type d'aide	2011-2012		2012-2013		2013-2014		2014-2015	
Crédits	4	30.000,00 €	4	45.000,00 €	0	0,00 €	0	0,00 €
Bourses	196	740.338,27 €	217	951.485,65 €	214	906.267,71 €	233	987.747,31 €
Prix nationaux à l'éducation	15	73.203,42 €	14	73.250,27 €	15	75.431,26 €	16	86.972,36 €
Total	215	843.541,69 €	235	1.069.735,92 €	229	981.698,97 €	249	1.074.719,67 €

Ces données montrent une augmentation du nombre d'aides aux études accordées ainsi que de la dotation économique de 2011 à 2015. Pendant la période de référence les aides aux étudiants ont été suffisantes.

Force est de constater que personne n'a déposé plainte, au Ministère chargé de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur ou à l'Institution de l'Ombudsman, pour des raisons liées à la durée de résidence exigée.

Les ressortissants des Etats parties contractante à la Charte sociale européenne, dès lors qu'ils résident régulièrement sur le territoire national, bénéficient des mêmes droits que les nationaux.

Pour l'enseignement supérieur, les nationaux et les non-nationaux ont les mêmes droits d'accès à l'éducation supérieure.

- Les personnes doivent répondre aux critères académiques pour l'accès à l'enseignement supérieur.
- Toute personne peut demander une bourse.
- Les bourses s'accordent selon des critères identiques.

Le Gouvernement de la Principauté d'Andorre envisage de réviser l'article 3 de la loi d'aides aux études qui fixe une condition de durée de résidence de trois ans pour les ressortissants des autres Etats partis et pour les nationaux, pour demander une aide financière en vue de faire des études.

187. Selon le représentant de l'Andorre, la loi de 2014 sur l'aide aux études, aux termes de laquelle la durée minimale de résidence requise pour pouvoir solliciter une aide est de trois années consécutives, s'applique également aux citoyens andorrans. Il serait donc relativement facile de modifier cette loi pour supprimer cette condition.

188. Selon la représentante de la France, il est plus que probable, puisqu'il est facile de changer la loi pour ce point précis, que le CEDS formulera un constat de conformité lors du prochain cycle de contrôle.

189. Le représentant de la CES espère trouver dans le prochain rapport de bonnes nouvelles, qui fassent notamment état des modifications apportées à la loi concernée.

190. Le CG prend note des informations communiquées, invite les autorités andorranes à apporter des précisions dans le prochain rapport, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 10§5 AUSTRIA

Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte au motif que les ressortissants de pays non membres de l'EEE doivent satisfaire à une condition de durée de résidence de cinq ans pour avoir droit à une assistance financière au titre de la formation.

191. Le représentant de l'Autriche fournit les informations ci-après :

➤ *Financial support for education is regulated in two different acts in Austria.*

1 Educational grants are regulated by the Austrian Schools Grants Act 1983.

➤ **According to latter, the following are entitled to educational grants:**

- *Austrian nationals,*
- *EU/EEA nationals,*
- *third-country nationals as they are so entitled as a result of EU or EEA agreements*

and

- *refugees.*

*In addition, non EU or EEA nationals are also entitled to educational grants when at least one parent was liable to **pay income taxes in Austria for at least five years and had the centre of his or her vital interests in Austria.***

*Furthermore it should be noted that **special financial assistance** may be granted to **everyone** who attends school in Austria to offset the social hardship occasioned by school attendance.*

➤ **Statistical data**

With regard to the number of non EEA/EU nationals of Member States affected by this law, no reliable data has been available.

2 Financial support for students is regulated by the Austrian Student Support Act 1992

➤ **Regarding the equivalence of foreign students the Austrian legal situation is in accordance with the relevant legislation of the European Union especially**

- *Art 18 and 45 TFEU,*
- *Art 7§2 and §10 Regulation (EU) No 492/2011,*
- *Art 24§1 and §2 Directive 2004/38/EC as well as*
- *Art 11 Directive 2003/109/EC*

and the jurisprudence of the European Court of Justice.

- In accordance with Directive 2003/109/EC, in Austria **third-country nationals** are entitled to equal treatment as regards study grants when, after a five-year uninterrupted legal residence in the territory, the legal status of a long-term resident has been acquired. **Equalization of third-country nationals is not planned at the moment.**
- Regarding **stateless persons** a change is currently planned in the law. According to the proposal, stateless persons will have the same legal position as third country nationals.
- It should be emphasized that, **a mere legal stay in the host Member State is not sufficient in any case.**

According to the current European legislation and the jurisprudence of the ECJ, students from **EU / EEA countries are not automatically equated**. Financial support is granted only if they

- are **family members of migrant workers**,
- have a **long-term resident status**, or if they
- are **integrated into**
 - **the labour market (Article 27§2, Article 16 Directive 2004/38/EC)**, or
 - **the education or social system (C-209/03 Case Bidar)**.

Based on this jurisdiction of the ECJ a new paragraph has been added in the Student Support Act of 1992 (Article 4§1a) which expressly specifies the requirements for equal treatment of EEA nationals.

If there are no circumstances indicating a particular link to the host Member State, the **minimum residence period of five years** as a precondition for equality **also applies to EU / EEA citizens** (Art 24§2 Directive 2004/38/EC).

Equalization of third-country nationals solely on the basis of their legal residence would lead to an **unjustifiable better position of third-country nationals** in favour of EU / EEA citizens. Such interpretation of Article 10§5 RESC, would as a result, have to be applied to all Member States, including EU / EEA states.

Regarding equal treatment there are no such broad schemes known in other European countries.

The equality of all Member States on the sole basis of their legal residence would result in an **unpredictable number of eligible persons and therefore would entail enormous costs and administrative burdens** that could not be met with the available resources.

➤ **Statistical Data**

In the academic year 2015/2016 **in total 3,100 foreign students** received financial support. Out of these students, **1,014** were **third country nationals** and **156** were **refugees**.

3 Interpretation of Article 10§5 RESC

➤ According to Article 10§5 RESC the parties commit themselves to encourage full utilisation of facilities provided by **appropriate measures**.

- The granting of financial assistance in **appropriate cases** (lit b) or
 - the reduction or abolition of any fees and charges (lit a)
- are merely given **as an example** of such **appropriate measures**.

It needs to be highlighted, that the obligation to grant financial assistance (lit b) does not refer to all cases. Article 10§5 lit b **expressly** states, that financial assistance needs to be granted only **in appropriate cases**.

It thus may be restricted to those persons which have a sufficient degree of integration in the Contracting State concerned.

192. Le Président souligne qu'il n'appartient pas au CG de mettre en cause l'interprétation que donne de la Charte le CEDS. Il constate cependant qu'il est difficile,

pour des raisons économiques, de se conformer à la Charte sur un point très précis, celui de l'accès à l'assistance financière au titre de la formation.

193. Le représentant de la CES suggère d'ajouter la question de l'interprétation de la notion de « cas appropriés » au sens de l'article 10§5, point b de la Charte, à l'ordre du jour de la réunion conjointe des Bureaux. Il en est ainsi décidé.

194. Le CG prend note des informations communiquées par le représentant de l'Autriche, invite les autorités autrichiennes à rendre compte de toute évolution de la situation, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 10§5 BELGIQUE

Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte au motif que les ressortissants d'Etats n'appartenant pas à l'EEE sont soumis à une condition de durée de résidence de deux ans pour avoir droit à une aide financière au titre de la formation.

195. La représentante de la Belgique fournit les informations ci-après :

Education is a competence of the communities. In Belgium there are three communities that are defined by language: Dutch-speaking community, French-speaking community and German-speaking community. They are independent of each other and can decide on their own policies. Alongside the communities, there are 3 regions which are defined by the territory: Flemish Region, Walloon Region and Brussels Capital Region and they partially overlap with the communities. Vocational training is a shared competence with the regions exclusively since the last state reform in 2014.

The condition of nationality for financial aid for education is described in the regulations of the Dutch-speaking and French-speaking community. The German-speaking community mentions explicitly that there is no difference in treatment between EEA and non EEA-nationals.

The formulation of the conclusion of the ECSR has changed compared to the other conclusions in previous years. The conclusion of ECSR of 2016 stipulates that non-EEA nationals are subject to a length of residence requirement of two years to be eligible for financial aid for education but this is not correct.

The restriction of the 2 years residence was first mentioned in the XV report in 2004 for the Dutch-speaking community but this was for non-EU nationals and not for non-EEA nationals. However, the decree on financial aid in the Dutch-speaking community of 8 June 2007 describes new conditions of nationality. People who have a permanent resident permit can benefit from financial aid without distinction of nationality. All EEA nationals have to work at least 2 years in Belgium before benefiting from financial aid, unless they are nationals from the EU and live at least 5 years in Belgium. Nationals from outside the EEA without a permanent resident permit can benefit if they reside at least 1 year in the country and if their permit was not delivered for study or work. And if a permit was delivered on the basis of family reunification a person can benefit immediately if the person who they are joining reside at least 1 year in the country to study or work.

The system of financial aid that is subject of this examination is developed by the communities and is related to more general education policies. In this sense I would like to stress that the scope of the article 10 of the European Social Charter is Vocational training and not access to (higher) education generally. The system is designed to provide financial aid for general education and demand a large engagement into the education program (at least part-time). It is not intended for courses on the short term. Numerous other measures for support to vocational training such as the paid educational leave are without any restriction on nationality. Also training opportunities offered by the employment agencies are accessible to all persons residing legally in Belgium.

196. Le Secrétariat demande aux autorités belges, en plus des informations fournies par le représentant de ce pays, un exposé complet de la situation, dans les trois communautés, des ressortissants des Etats membres de l'UE et de l'EEE et des Etats n'appartenant pas à l'EEE.

197. Le CG prend note des informations communiquées, invite les autorités belges à fournir des informations complètes comme indiqué précédemment, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 10§5 FINLANDE

Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte au motif que les ressortissants d'Etats non membres de l'EEE doivent y avoir résidé pendant deux ans pour avoir accès à l'aide financière aux étudiants.

198. La représentante de la Finlande fournit les informations ci-après :

According to the Committee, those States Parties that impose a permanent residence requirement or any length of residence requirement on nationals of other States Parties in order for them to apply for financial aid for vocational education and training are in breach of the Charter.

Finland would like to clarify the relationship between student financial aid and residence permits as follows:

Under Section 1 of the Act on Financial Aid for Students (65/1994), student financial aid can be granted to a foreigner who resides permanently in Finland for other than study purposes. Moreover, three alternative conditions must be met: he/she must have been granted a continuous (A) or permanent (P) residence permit regulated in the Aliens Act (301/2004) or a long term resident's EC resident permit (P - EC).

According to Section 33 of the Aliens Act, a continuous residence permit refers to a fixed-term residence permit issued for a residence of temporary nature. Under Section 47 of the Aliens Act, a continuous residence permit can be issued, for instance, for employment of continuous nature or for pursuing a trade of continuous nature.

Permanent residence permits are valid until further notice. A long-term resident's EC residence permit is considered equal with a permanent residence permit as regards its period of validity. Under Section 56 of the Aliens Act, a permanent residence permit is issued to aliens who, after being issued with a continuous residence permit, have resided legally in the country for a continuous period of four years if the requirements for issuing an alien with a continuous residence permit are still met and there are no obstacles to issuing a permanent resident permit under this Act. Residence is considered continuous if a foreign national has resided in Finland for at least half the validity period of the residence permit. Absence resulting from ordinary holiday or other travel or work at a work site abroad on secondment by a Finnish employer is not considered an interruption of continuous residence.

According to Section 46 of the Aliens Act, an alien who has been accepted into an educational institution in Finland as a student can be issued with a temporary (B) residence permit. A residence permit issued for the grounds of studies is temporary for the entire duration of studies. In practice, the student is issued an extended permit for one year at a time so that the licensing authority can regularly check the amount of studies completed. A residence permit for a student is not replaced by a continuous residence permit after two years of continuous residence in the country as is the case with temporary residence permits for employment or pursuing a trade under Section 54(3) of the Aliens Act. The provision on the two-year residence requirement referred to in the conclusions by the European Committee of Social Rights is thus not concerned with students but, instead, persons whose residence is based on employment and who have been issued a temporary residence permit on the grounds of employment or pursuing a trade.

In order to be issued with a temporary residence permit for the purpose of completing studies, a student must be able to demonstrate that his or her means of support will be secured during the studies. This is a general legal principle in many Member States. In practice, a foreign student must fund his or her studies with student financial aid received from his or her country of origin or other funds. It is the Finnish Government's view that there are grounds to require some degree of integration in the country from the aid applicant in order for him or her to obtain student financial aid financed by state funds, and this can be demonstrated with a continuous or permanent residence permit. The state's expenditure on student financial aid would significantly increase if the criteria for granting student financial aid did not include permanent residence in the country.

It is worth noticing that the two-year time limit is not applied when a person is applying for a continuous residence permit on the basis of family ties. A person who has been issued a continuous residence permit on the basis of family ties is also entitled to receive student financial aid. The Act on Financial Aid for Students thus enables the foreigners permanently residing in Finland on the basis of family ties to have access to student financial aid similarly as Finnish nationals.

Based on Finland's view, the currently valid provisions on the right of foreign citizens to student financial aid are clear and logical from the perspective of the implementation of student financial aid. There have only been few individual cases in which a person has been denied access to student financial aid on the grounds of the person residing and working in Finland does not have a continuous residence permit. No cases are also known in which the Student Financial Aid Appeal Board would have received appeals concerning persons coming to study in Finland from outside the EEA being denied the right to receive student financial aid. This issue is thus largely theoretical.

Continuous monitoring and consideration is carried out in connection with the criteria for student financial aid, but no pressure to change the related prerequisites has emerged in Finland. Nonetheless, Finland may still assess the necessity for amending the provision in the Act on Financial Aid for Students, and the related alternatives and impacts in further detail.

199. Le Secrétariat souligne qu'il conviendrait de demander aux autorités des précisions sur la situation des ressortissants d'Etats parties qui viennent en Finlande non pour y suivre une formation, mais à d'autres fins, telles que le regroupement familial ou l'emploi. Le prochain rapport devrait en particulier expliquer si les détenteurs d'un titre temporaire de séjour délivré en vertu de l'article 54(3) de la loi relative aux étrangers ont droit, de ce fait, à une aide financière pour suivre des études ou s'ils doivent, pour en bénéficier, attendre deux ans et obtenir d'abord un titre de séjour permanent.

200. Le CG prend note des informations communiquées par le représentant de la Finlande concernant les titres de séjour, invite les autorités à fournir d'autres précisions à la lumière de ce qui a été dit précédemment et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 10§5 FRANCE

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte au motif qu'une condition de résidence d'une durée de deux ans est imposée aux ressortissants d'Etats n'appartenant pas à l'EEE pour avoir droit à une bourse sur critères sociaux.

201. La représentante de la France fournit les informations ci-après :

Nonobstant les conclusions négatives du Comité européen des droits sociaux, la réglementation en vigueur relative aux aides allouées par le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche n'a pas été modifiée concernant les critères applicables aux étudiants étrangers.

La circulaire n° 2017-059 du 11 avril 2017 détaillant les modalités d'attribution des bourses d'enseignement supérieur sur critères sociaux et des aides au mérite et à la mobilité internationale pour l'année 2017-2018 prévoit que les étudiants ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne ou assimilés doivent justifier de la qualité de travailleur communautaire, d'enfant de travailleur communautaire ou d'un certain degré d'intégration dans la société française pour bénéficier de ces aides.

Les autres étudiants étrangers, en dehors du cas particulier des réfugiés ou apatrides, doivent quant à eux justifier d'un titre de séjour, d'une présence en France depuis au moins deux ans et d'un rattachement à un foyer fiscal en France (père, mère, tuteur légal ou délégataire de l'autorité parentale).

Les conditions particulières de résidence ou d'emploi appliquées aux ressortissants communautaires et assimilés sont justifiées objectivement par l'existence d'un ordre juridique communautaire spécifique et par l'instauration d'une citoyenneté de l'Union.

Ces conditions résultent ainsi de l'application des articles 7 et 12 du règlement n° 161-68 (CEE) du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté, de la directive 2004/38/CE du 29 avril 2004 relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leur famille de circuler et de séjourner librement sur les territoires des Etats membres et des articles 3 et 9 de l'annexe 1 de l'accord entre la Confédération suisse et la Communauté européenne et ses Etats membres sur la libre circulation des personnes signé le 21 juin 1999.

En ce qui concerne les conditions de résidence et de rattachement fiscal imposées aux ressortissants extracommunautaires, il convient de souligner que le Conseil constitutionnel a jugé, de manière constante, que le principe constitutionnel d'égalité, applicable aux Français comme aux étrangers résidant en France, ne fait pas obstacle à ce que le législateur prenne à l'égard des étrangers des dispositions spécifiques sous réserve qu'il respecte les droits fondamentaux de valeur constitutionnelle reconnus à tous ceux qui résident en France ainsi que les engagements internationaux.

En outre, dans une décision du 13 août 1993 (DC n°93-352), il a conclu que la considération de l'intérêt général et des fondements de la solidarité nationale dans la mise en œuvre des dispositifs de redistribution permettait la subordination du bénéfice d'une prestation sociale en faveur d'un ressortissant étranger à une résidence stable et régulière sur le territoire français.

Par ailleurs, la bourse constituant une aide du gouvernement français à la famille de l'étudiant, il apparaît normal que celle-ci justifie d'un lien suffisant de rattachement à la France consistant notamment en une résidence minimale sur le territoire ou un travail effectif pendant une période déterminée. Une prestation sociale non contributive telle qu'une bourse financée par l'impôt justifie, dans l'intérêt général, de telles conditions de résidence et de travail.

202. Le CG prend note des informations communiquées par la représentante de la France, invite les autorités françaises à apporter des précisions dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 15§1 - Formation professionnelle des personnes handicapées

CSER 15§1 AUTRICHE

Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte révisée au motif que le droit des personnes handicapées à l'éducation en milieu ordinaire n'est pas effectivement garanti.

203. Le Secrétariat déclare qu'il s'agit du premier constat de non-conformité.

204. La représentante de l'Autriche fournit les informations ci-après :

1 2010 Assessment Regulation

- *The **2010 Assessment Regulation** created modern medical criteria and parameters to determine the extent of a disability during an examination by medical experts. The Assessment Regulation replaced the Indicative Rate Regulation from 1957 – which was excessively oriented towards persons injured during the war – for all new cases. In July, 2012 the regulation had again been adjusted (BGBl. II Nr. 251/2012).*

***Disability** as defined by this regulation is “the effect of a non-temporary physical, mental or psychological impairment or an impairment of the senses which makes participation in the life of society, particularly in normal working life, difficult. Non-temporary means a period which is more than (or expected to be more than) six months.”*

*When using the so called **MAS table** (MAS = multi-axial classification system), social aspects are taken into account in medical examinations according to the Assessment Regulation. In this way, social competences are also considered when assessing mental abilities.*

- *We are aware that Austria needs to further improve in this regard, that is why in 2014 a **working group has been established to further amend the social model of the 2010 Assessment Regulation.***

2 Education and inclusion

- *Students with sensory or physical disabilities are fully integrated into compulsory education as well as into upper secondary schools in Austria.*
- *In the current educational reform, major steps are being taken to enable all pupils, with and without disabilities, to learn in mainstream schools.*
- *It is not the case, that inclusion in Austria is only legally introduced in primary school. Also, it is not the case that school trials are still being carried out on inclusive school models in secondary school of the 10 to 14-year-olds.*

*In 1993, inclusion of children with a need of special pedagogical support was legally introduced into **Primary School** (Volksschule).*

*In 1996, inclusion of children with a need of special pedagogical support at **lower secondary school** level was followed (10 to 14-year-olds; Hauptschule/Neue Mittelschule and the lower school years of general secondary schools – AHS).*

*Regarding upper secondary level, in 2012 inclusion of pupils with special pedagogical support was introduced in the **polytechnic schools** and in the **1-year vocational schools for economic professions.***

Additionally certain target groups are entitled to obtain a partial qualification or an extended apprenticeship after the 9th grade. Since 2003 these target groups are:

- Leavers of special needs schools
- Youth who did not successfully acquire qualification at lower secondary level
- People with disabilities
- People who are not suitable to be placed into a regular apprenticeship relation for “reasons related to the person himself/herself”

This opportunity has been well established since its introduction in 2003. In 2016, **7,163** adolescents in Austria were attending a **partial qualification or extended apprenticeship**.

Source: WKÖ

<i>D e t a i</i>	year	total	extended apprenticeship (§ 8b Abs 1 BAG)	partial qualification (§ 8b Abs 2 BAG)
	2014	6.475	4.905	1.570
	2015	6.787	5.149	1.638
	2016	7.163	5.558	1.605

led statistical data is available in the governmental report on the situation of disabled persons in Austria, published in August, 2017. The Committee will be provided with all relevant data in our next report.

Special legal provisions have been established which **enable appropriate deviations from the curriculum and extended special instruction**, in order to ensure continuous support for children with physical or sensory disabilities in vocational secondary schools and the upper school years of general secondary schools (AHS).

Special educational support helps pupils with disabilities acquiring education suited to their capabilities. The purpose is to enable social integration and participation as well as independent living.

- It is important to note that many physically or mentally handicapped children are attending general schools **without the need of special educational support**. Taking this fact into account it needs to be highlighted, that **the number of children with special educational needs is not to be equated with the total number of pupils with disabilities**.

3 Disability Ombudsman

- The Disability Ombudsman is responsible for providing advice and support to people who feel discriminated against in the meaning of the Federal Disability Equality Act or the Federal Disability Employment Act. If necessary, the Disability Ombudsman advises and supports people with disabilities during conciliation proceedings, and if necessary can also take part in them as a trusted third party. One important focus in the work of the Disability Ombudsman is on the inclusive education of people with disabilities.
- In the following we give some overview of cases which demonstrate the important work of the Disability Ombudsman:

- **Voluntary school year after compulsory schooling (2015)**

Twins with mental retardation, neurological disability and epilepsy attended an inclusive class in a lower secondary school (Neue Mittelschule). After completing a 10th year in an inclusive class, the parents applied for the approval of a voluntary 11th and 12th year of school. The school authorities rejected the request, arguing that this possibility was only provided in a special school (Article 32§2 School Education Act -Schulunterrichtsgesetz), being aware of the fact, that the next special school was 25 kilometres from their place of residence. An intervention of the Disability Ombudsman unfortunately failed.

- **Refusal of admission to a private school (2012)**

A girl who was dependent on a wheelchair and had a mild learning disability attended an integrative class in primary school. Because the girl needed to get catheterized twice a day by the mother, the parents applied for a private school which only had morning classes. The school rejected the admission arguing that there was no accessibility for wheelchairs. They refused to install assisting tools like a stair lift either. Unfortunately, the arbitration failed in this case. Although the expenses of the installation of a stair lift would have been within the limits of the interim regulation of the Federal Disability Equality Act, the girl's parents decided not to lodge a claim for discrimination on grounds of disability.

- **Graduation at a tourism school (2010/2011)**

In 2010 the intervention against a girl's rejection who suffered from Arthrogryposis Multiplex Congenita (AMC) from a Secondary School for Economic Professions was successful. The girl was allowed to attend the school as a regular student in Catering and Sales Management.

However, in 2011 the Disability Ombudsman was again involved in that case. In order to graduate from the tourism school, students had to pass the practical examination, where they had to carry four plates with one hand. For the girl it was not possible to pass this examination due to her physical handicap. An exception of the curriculum was not allowed by the school, since catering was a characteristic subject for Catering and Sales Management.

Finally a solution could be found for the student. In the second year, the subject catering was taken from the curriculum and a modification was made for the practical examination as a pilot project. The girl could therefore successfully graduate from school.

- **Admission test at universities for hearing impaired persons (2014)**

A man felt discriminated at the admission test for a university study due to his hearing impairment. Due to the handicap, the concrete test situation, a crowded large hall, had a negative impact on his ability to concentrate and thus on his test performance.

In the conciliation proceeding it could be agreed that the client will receive a better support for a new examination, including a separated examination room. In addition, the university committed itself to scientifically work on the admission test in consideration of disabilities, in order to avoid possible discrimination in the future.

➤ *Fortunately, there are many positive examples in which the parties reached agreements. But more importantly we need to focus on cases where a positive solution has not been found yet. We are aware of the challenges in this field and will continue striving for better solutions.*

4 Activities and Progress

➤ *In 2011 a participatory strategy was started in the Austrian school system to implement the UN Convention on the Rights of People with Disabilities, ratified by Austria in 2008.*

➤ *The 2012-2020 National Action Plan for Disability formulates the objective of developing the inclusive school system. As a first step the "inclusive region" approach was set. An inclusive region is one that aims to fully implement Article 24 (Education) of the UN Convention on the Rights of People with Disabilities.*

➤ *An inclusive model region is intended to provide the opportunity for all pupils living in this region to be taught in mainstream schools. Therefore special settings have to be created at mainstream schools.*

➤ *One of the key challenges is to establish inclusion in educational institutions on a large scale – mainly it is about changing attitudes and practices. Actions taken in this regard need to be concrete, plausible and they need to gradually improve the situation of children and adolescents with disabilities.*

- *The best possible support of pupils according to their individual needs is an essential goal of the inclusion of children and young people with disabilities.*

- **Statistical Data**

*Due to the high level of acceptance which has been achieved by joint lessons of pupils with and without disabilities in primary school and at secondary schools, more than 50 % percent of all pupils with special educational needs have been taught in integrated classes for some years now. Meanwhile this number increased up to 55%. **The number of educational institutions where pupils and students are being taught inclusively is increasing constantly.***

*When it comes to **compulsory education** the number is even higher. In the school year 2015/2016, 19,717 out of a total of 30,701 pupils with special educational needs received an inclusive education in mainstream schools. This results in some 64% of inclusive education in general schools and 36% education in special schools.*

Detailed statistical data is available in the governmental report on the situation of disabled persons in Austria, published in August, 2017. The Committee will be provided with all relevant data in our next report.

5 Measures taken to promote Austrian sign language

- *Austrian sign language is currently laid down in the curriculum of special schools for deaf children as mandatory as well as optional subjects.*
- *There are sign language or bilingual (Austrian sign language and German) classes in almost all special schools for deaf as well as in inclusive classes (eg Vienna, Carinthia, Styria).*
- *For deaf pupils who are taught in general higher secondary schools, the curriculum can be modified by the school authority. Furthermore, measures such as additional remedial teaching, support by deaf teachers, etc. shall ensure that deaf pupils successfully graduate from school and therefore have the opportunity to go to university or some higher education institutions.*
- *Since 2013, deaf students have been given access to the teaching profession at educational colleges.*
- *More teachers who are competent in sign language are needed to teach deaf children and young people. Courses at teacher training colleges and universities are being offered for this purpose.*
 - *The College of Education in Lower Austria in cooperation with the Federal Ministry of Education, offers a course for teachers called "Education of the Hearing Impaired".*
 - *The College of Education in Carinthia offers a nationwide course "Sign Language in Education / Bilingual Education".*
- *A nationwide working group, which consist of hearing and deaf pedagogues as well as experts supported by sign language interpreters, works on the development of educational materials for teachers, information brochures and folders for teachers and pedagogues.*
- *A bilingual database was set up for the 1st - 4th grade.*
- *The Federal Ministry of Education is working on a project to further develop the curricula in primary up to higher secondary schools regarding Austrian sign language. (To be finalized in autumn 2018).*
- *At the Federal Ministry of Education, expert meetings are taking place on a regular base. On these meetings, representatives of educational colleges, universities, practitioners and the Austrian Linguistic Institute are taking part. (The previous meeting took place in September 2016).*

➤ *Unfortunately, currently, no statistical evaluation can be made available, as no central survey of (bilingual) teaching in the Austrian sign language has been taken out.*

205. La représentante de la France demande si le chiffre de 55% d'enfants en milieu ordinaire vaut pour les enfants jusqu'à 10 ans. Elle demande également quel est le pourcentage en ce qui concerne les enfants scolarisé dans l'enseignement supérieur.

206. La représentante de l'Autriche explique que ce chiffre de 55% concerne les enfants en âge de scolarité obligatoire, c.-à-d. jusqu'à 15 ans. Toutefois, elle déclare qu'il n'y a pas de données concernant l'éducation supérieure.

207. La représentante de la France tient à souligner que la situation s'améliore par rapport aux chiffres présentés dans le rapport. Elle précise qu'il est important de changer les mentalités.

208. Le CG prend note des informations qui lui sont communiquées et encourage les autorités autrichiennes à continuer dans la voie entamée pour améliorer la situation des personnes handicapées en ce qui concerne l'enseignement général et la formation professionnelle. Entretemps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 15§1 BELGIQUE

Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif que le droit des personnes handicapées à l'éducation en milieu ordinaire n'est pas effectivement garanti.

209. Le Secrétariat déclare qu'il s'agit du premier constat de non-conformité.

210. La représentante de la Belgique fournit les informations ci-après :

In Belgium, the three communities, Flemish community, French community (Fédération Wallonie-Bruxelles) and German-speaking community, are competent for education policies. Whereas the French community is competent for educational matters in the Walloon region, the agency AVIQ (former AWIPH) on which the Walloon government depends for matters concerning disabilities, is providing additional support for the intake of people with disabilities into regular education.

Dutch-speaking community

Recently, in the context of the development of a new support model for the ordinary education system, the Dutch-speaking community has taken a basic point of view regarding inclusive education. The Government noted the recent clarification by the UN in the General Comment on article 24 of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, which stipulates that countries that ratify the treaty must develop a fully inclusive education system. The Government emphasizes that it wants to focus on the best interests of the child. This means that there is a right to inclusion, but not a duty. For some children, education in a specialized setting will best serve the right to education. This would be the case when the accommodations necessary to enable a student to follow a common or individually adapted curriculum in the ordinary school are unreasonable.

In order to support schools to give effect to the right to inclusive education, additional measures were taken during the school year 2015-2016 and 2016-2017. The existing support scheme for pupils with special educational needs in ordinary schools (integrated education) was supplemented by means of a guarantee scheme. The so-called M-Decree contains a mechanism to ensure that if the number of pupils in special education schools reduces, then the resources, staff and expertise made available will be used as support for ordinary education. Significant effects are already apparent at the level of primary education (age group 6-12 years). The recent count of 1/2/2017 compared to the 1/2/2014 count (reference date prior to the introduction of the M-Decree) shows a

decrease in the number of pupils in specialized primary education of 12.3%. Currently preparations are being made to start a new support model from September 2017 which combines the existing support and guarantee scheme.

French community

The French community has undertaken since the beginning of the legislature (June 2014), a major reform of its education system with the aim to make it more efficient and equitable (the Pact for Excellence Education). This systematic reform also concerns specialized education which must be refocused.

There is a clear political will expressed and already reflected in a number of legal and regulatory texts to focus special education on pupils for whom reasonable accommodation in ordinary education is not sufficient. The various measures taken or planned in this context will be further developed.

The latest recommendation of the Working Group of the Pact for a Excellence Education (Monitoring Group for the Reform of the Education System) of March 2017 and which was adopted by the government, plans to put in place very concrete measures. The Working Group considers it "essential to give priority to the inclusion or maintenance of pupils with special needs in the ordinary education, by means of reasonable accommodation, and to encourage the full or partial integration of pupils in specialized education into ordinary education, by means of specific support from special education actors".

Also Accommodation arrangements to make school buildings accessible, such as the installation of a ramp, a wider door or the adaptation of sanitary facilities, can be financed under certain conditions by the Infrastructure department of the French Community within the framework of the PPT (Public Private Partnership), or possibly by the municipalities. There is also the project "accessible schools", co-funded by CAP48, the French community and the German-speaking Community.

Figures on intake of pupils with disabilities in mainstream and special education in the French community

The concept of disability in the recent United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities has been updated and imposes some difficulty for extracting statistics of the intake of children with disabilities in the mainstream education.

People with disabilities do not constitute a predetermined legal category of persons, but a "dynamic" category depending on the obstacle present or not in their environment. On the basis of the preamble to the Convention, "disability results from the interaction between persons with impairments and attitudinal and environmental barriers that hinders their full and effective participation in society on an equal basis with others." Article 1 of the text, without any specific definition, only specifies that "Persons with disabilities include those who have long-term physical, mental, intellectual or sensory impairments which in interaction with various barriers may hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others."

In the French community, many children with disabilities attending school in mainstream education are not counted because only those that are enrolled in special education for the school integration measure are counted. The school integration measure wants to integrate pupils with disabilities into mainstream education on permanent or temporary basis and this can be partial or full. Among those, for school year 2015-2016, 3.016 pupils were integrated into regular schools, of which 1.594 were in primary and 1.308 in secondary education. The majority of the students are fully integrated on a permanent basis. They account for 80%. The rest are partial permanent or temporary integrated in the mainstream education.

An increase in the share of integration in ordinary school can be observed between 2010 and 2016. Overall, the rate of children with disabilities (identified) integrated into mainstream, primary and secondary education has increased significantly from 2010 to 2016: increase from 0.7% to 8.4% in kindergarten, 5.2% to 9.3% in primary education and from 4.4% to 7.3% in secondary

education. A cohort effect can be observed: In 2015, primary education was the most represented among the pupils accompanied in the framework of a school integration: it amounts to 55,32%. So it is expected that in a few years these pupils will continue in mainstream secondary education.

These data may be correlated with recent data (of the Walloon Region) showing a significant increase over the period 2015-2016 in the number of the AViQ services conventions signed with mainstream schools or in collaborations with non-convention organizations, to provide as much as possible to students with disabilities an education in an ordinary environment: the number of ordinary schools with which the services have signed a convention(s) has increased from 325 in 2010 to 575 in 2015, and the number of regular schools with which services collaborate (without convention): from 87 in 2010 to 412 in 2015. This shows that the support for the schooling of children in the ordinary education tends to become a preferred option rather than support for special education. Also in the period 2015, in the framework of school integration (with schooling agreement), 634 have been supported in school education in ordinary school education and 203 in specialized school education, which is about three times fewer children than in ordinary education.

Also the number of young people for whom a support agreement for schooling has been signed has increased from 750 in 2010 to 837 in 2015. For the 2015-2016 school year, the AViQ's early assistance and integration services realized 1.567 support interventions in the framework of the schooling of young people and collaborated with 1.334 schools.

211. Le CG prend note des informations qui lui sont communiquées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 15§1 ROUMANIE

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte aux motifs suivants :

- *le droit des personnes handicapées à l'éducation en milieu ordinaire n'est pas effectivement garanti et*
- *il n'est pas établi que le droit à la formation professionnelle en milieu ordinaire soit effectivement garanti aux personnes handicapées.*

212. Le Secrétariat précise que la conclusion a été ajournée en 2012. La situation n'était déjà pas conforme à la Charte en 2008, 2007 et 2003 concernant le premier motif.

213. La représentante de la Roumanie lit les informations ci-après :

In Romania, the educational system is regulated by the Law of education no. 1/2011. The 12th section of the law offers provisions regarding the education intended to persons with learning difficulties. These provisions were developed and implemented by means of the Methodology for the provisions of the necessary support to persons with learning difficulties approved by Ministerial Order no. 3124/2017.

This methodology regulates the assessment procedures used for the identification of students' learning deficiencies, as well as the type of intervention appropriate to an individualized and personalized kind of learning.

Students with special educational needs benefit from a more flexible and even longer schooling period according to their individual needs, the deficiency type and severity which are regulated by a Ministerial Order.

At the same time, the Ministry of National Education approves the organization of Second chance classes for those students whose age exceeds the regular class age and who haven't finished

primary education studies by the age of 14 out of various reasons. This program works for the lower secondary level as well.

Also, in 2016 and 2017 the Ministry of National Education has undertaken a series of legislative measures in order to support the education of students with special education needs and their integration in mainstream schools:

- ✓ According to the provisions of the National Education Law no. 1/2011, as amended and supplemented, art. 54, the parent / legal tutor has an important role in reorienting the child from the special school to the mainstream school and vice versa. Depending on the evolution of the child, reorientation proposals from the special school to the mainstream school and vice versa may be made. The reorientation proposal is made by the teacher who worked with the child concerned or by the parents of the child / legal custodian and by the school psychologist. The reorientation decision is taken by the expertise commission of the County Center for Resources and Educational Assistance, with the consent of the family or the legal tutor.

214. La représentante de la Roumanie fournit par ailleurs les informations ci-après :

- ✓ By Order no. 6134/2016 on the prohibition of school segregation in pre-university education establishments, the MofNE reiterates that the principles of the inclusive school are promoted ensuring "equity in education, in terms of equal access to all forms of education, but also in terms of quality of education for all children, without any discrimination" "on the basis of the ethnicity, disability or special educational requirements, the socio-economic status of the families, the residence environment and the school performances of the primary beneficiaries of education".
- ✓ Art. 5 of the mentioned above order defines school segregation based on disability and / or special educational needs as a physical separation of children with disabilities and / or special educational needs in "groups / classes / buildings / last two desks", so this percentage is disproportionate compared to the other group / class / building / last two desks percentage in the same pre-university school unit, at the same level."
- ✓ The Joint Order of the Ministry of Labor, Ministry of Health and Education no. 1985/1305/5805/2016 of October 4, 2016 regarding the approval of the methodology for the evaluation and the integrated interventions for the purpose of the evaluation of children with disabilities, on the scholar and professional orientation, as well as for the empowerment and rehabilitation is intended to provide a "conceptual and operational framework to ensure the right to education, equal opportunities for these children, as well as for their empowerment and rehabilitation, including inter-institutional collaboration and case management" (Article 1 paragraph 2). According to art. 2, paragraph 2, the disability evaluation is carried out only at the request of the parents / legal representative, and the enrolment of children with disabilities and special education needs is made only following the school and professional guidance provided by the School and Professional Guidance Committee.
- ✓ Complementary provisions to the above mentioned order are foreseen by the following subsequent legislation:
 - ✓ According to Order no. 5.574 / 2011, art 5: "the school integration of people with special education needs is carried out in mainstream schools. In order to effectively integrate people with special education needs, it is necessary to create specialized support services for the psycho-pedagogical assistance for children / pupils / young people, as well as consultancy services for inclusive school teachers, other pupils, their families and community members (art. 6). The specialized services needed to integrate children with special education needs are provided by itinerant and support teachers in collaboration with all stakeholders (art 7)".
 - ✓ The Governmental Decision no. 564/2017 foresees that all children with special educational needs enrolled in the pre-university education system are granted with financial benefits, as follows:
 - children integrated in mainstream education;
 - children from special education units;

- *children requiring periods of hospitalization longer than 4 weeks for which groups or classes are organized, as appropriate, within the sanitary unit where they are interned;*
- *children who, for medical or disability reasons, follow home schooling for a period.*

215. Le représentant de la CES demande des détails sur les changements et modifications législatifs entrepris.

216. La représentante de la Roumanie répond avoir reçu quelques dispositions de la part du Ministère de l'Éducation. *These provisions were developed and implemented by means of the Methodology for the provisions of the necessary support to persons with learning difficulties approved by Ministerial Order No. 3124/2017. This methodology regulates the assessment procedures used for the identification of students' learning deficiencies. She informed the Committee that other provisions according to the National Education Law No. 1/2011 will be provided in the next report.*

217. La représentante de la Roumanie informe également le CG que, *by Order No. 6134/2016 on the prohibition of school segregation in pre-university education establishments, the principles of the inclusive school are promoted ensuring "equity in education, in terms of equal access to all forms of education, but also in terms of quality of education for all children, without any discrimination".*

218. Le CG prend note des informations qui lui sont communiquées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 15§1 UKRAINE

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif que le droit des personnes handicapées à l'éducation en milieu ordinaire n'est pas effectivement garanti.

219. Le Secrétariat déclare qu'il s'agit du premier constat de non-conformité.

220. La représentante de l'Ukraine fournit les informations ci-après :

On 23 May 2017 the Parliament of Ukraine adopted the Law of Ukraine "On amendments to the Law of Ukraine "On Education" on the peculiarities of access of persons with special educational needs to educational services". The Law defines the terms "person with special educational needs", "inclusive education", "individual program" etc.

The new Law provides for creation of barrier-free environment and new forms of education – distance and individual.

The relevant statistical data which will demonstrate the implementation of the above-mentioned Law will be provided in the next report.

221. La représentante de l'Ukraine ajoute quelques données statistiques : *for 2016-2017, 4 180 étudiants attend inclusive classes. As of January 2017, 14 752 persons with disabilities attended high education institutions.*

222. Le CG prend note des informations qui lui sont communiquées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 15§2 - Emploi des personnes handicapées

CSER 15§2 ROUMANIE

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif que l'accès effectif au marché ordinaire du travail n'est pas garanti aux personnes handicapées.

223. Le Secrétariat déclare qu'il s'agit du premier constat de non-conformité.

224. La représentante de la Roumanie fournit les informations ci-après :

The national strategy entitled "A barrier free society for persons with disabilities 2016 – 2020", which was approved by Government Decision in 2016, has strategic objectives to make sure that the societal opportunities are equal for all of its members, without any act of discrimination. The policies that are taken into account have as priority, among others, to:

- *ensure that all the persons have equal opportunities on labour market to develop their real potential, from a psychological standpoint, as well as economic and social. Concretely, the proposed measures aim at a better awareness and more consideration given to the importance of professional trainings programs developed for persons with disabilities.*

Regarding the low employment rate, the number of persons with disabilities in employment continues to increase: at the end of **2014** there were **30.556** and at the end of **2016** there were **33.571** persons with disabilities in employment.

- **Regarding the anti-discrimination legislation**, we can mention the framework law on non-discrimination - Government Decision no. 137/2000 on the Prevention and punishment of all forms of discrimination, chapter II, Section I, Equality in economic activity and matters of employment and profession and it is important to mention that all Romanian legislation is designed on the principle of non-discrimination.
- **Regarding the measures taken to combat discrimination on the labor market of persons with disabilities**, the measures taken by the National Council for Combating Discrimination are not strictly dedicated to persons with disabilities, they concern all the discrimination criteria covered by Government Decision no. 137/2000 on the prevention and sanctioning of all forms of discrimination.
- **Regarding the penalties in the event of failure to comply with the reasonable accommodation obligation**, the reasonable accommodations measures considered in special law 448 (who are mostly connected to accesibility guidelines) provide indeed the favorable context in this sense. Also, at this moment there are not penalties for those who don't respect this provisions. We may say, that for the future the NAPD will initiate discussions on that matter.
- *It's important to be mentioned that the national strategy on "A barrier-free society for people with disabilities" for 2016 – 2020 has been approved by Government Decision no. 655/2016.*
- **Regarding the quota obligation to hire 4% of persons with disability for employers who have at least 50 employees**, there are no concrete informations, for the period taken into account because are not centralized informations at NAPD level. Please note that, in addition, from 2016 NAPD started to develop and centralize such a situation. The process is going quite heavy because of the lack of responce.
- **Regarding the percentage/rate of transfer from sheltered to ordinary employment**, in Romania, authorised sheltered units represent an imporant process and a constructiv measure to encrease employment among persons with disabilities. But, in the same time, this units are considered a usual trader and are subject to the same conditions of organization and functioning as a usual trader. This is the reason that this units represent in the same time a part of ordinary employment and not only an exclusive form of that. Therefore, we are not able to provide a concret situation regarding the rate transfer from sheltered to ordinary employment.

225. Le CG prend note des informations communiquées, invite les autorités roumaines à fournir toutes les informations complémentaires demandées par le CEDS, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 15§2 SERBIA

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte pour les motifs suivants :

- il n'est pas établi que l'obligation légale d'aménagements raisonnables soit respectée ;*
- l'accès effectif au marché ordinaire du travail n'est pas garanti aux personnes handicapées.*

226. Le Secrétariat déclare qu'il s'agit du premier constat de non-conformité.

227. La représentante de la Serbie fournit les informations ci-après :

Please be notified that the previous reports have not contained the precise information on active employment policy measures implemented by NES, which are focused to involvement of persons with disability in labour market, which we are resending as follows:

1) Measures and activities of occupational rehabilitation – acquisition and development of the active job-search skills, assessment of work capacities and enhancement of work and social skills and competences with an aim to become equipped for suitable job and employment (trainings on how to actively search for job, training for a job, and other further education and training programmes), measures and activities focused to sensitization and promotion of employment for persons with disability, etc.;

2) promotion of employment of persons with disability through endorsing subsidies for self-employment, subsidies for employment at newly created jobs which are paid to employers in private sector, wage subsidies for persons with disability without working experience working with an employer for indefinite period, public works hiring and other active employment policy measures focused to promoting employment of persons with disability and

3) support to persons with disability who undertake employment under special terms supported with:

- reasonable accommodation (through technical and technological equipping of work station, devices for work, space and equipment in accordance with opportunities and requirements of an employed person with disability), reimbursement of appropriate costs of accommodation to the employer;

- provision of professional support to newly employed person with disability (through provision of occupational assistance and introduction into the tasks of working place and assignments) by reimbursing to an employer the wage expenses for a person hired to provide professional support and assistance.

Regarding the Committee's question if the obligation to reasonable accommodation has triggered an increase in employment of persons with disability in open labour market, i.e. regarding the Committee's statement that it was not established that legal obligation to secure reasonable accommodation had been complied with; i.e. efficient approach to open labor market is not guaranteed to persons with disability, herewith please find enclosed the table indicating involvement and coverage of persons with disability by active employment labour measures, and ALMs effect and impact upon employment in 2016.

ACTIVE EMPLOYMENT POLICY MEASURE	Persons covered		Employed persons	
	Persons with disability		Employed persons with disability in the period January – December 2016	
	Total	Women	Total	Women
Active job search training	1.402	533	190	71
Self-efficiency training	138	74	40	23
Job Loss Induced Stress Management Workshop	30	11	3	2
Job Clubs	232	119	76	32
Job Fairs	3.205	1.317	851	343
Entrepreneurship training	284	93	52	21
Traineeships	27	14	0	0
Apprenticeships	5	1	0	0
Trainings against the labour market demand	413	226	33	15
Self-employment subsidies	91	33	91	33
Subsidies for employment of harder-to-employ	232	105	232	105
Public works	1.688	754	1.688	754
Wage subsidies for persons with disability without professional experience	446	200	446	200
Support measures for persons with disability	26	10	26	10
TOTAL	8.219	3.490	3.728	1.609

Source: National Employment Service, state of affairs in March 2017

All these measures have resulted with increased employment of disabled people in comparison with 2015. Also, it is clear that out of the total number of the people who have been covered by the active labour market measures, 40% were employed.

According to the statistical data provided by the Statistical Office of the Republic of Serbia, since the adoption of the Law on Professional Rehabilitation and Employment of People with Disabilities (in May 2009) and its amendments in 2013, the reasonable accommodation has been provided for ¼ of the total number of the employed people with disabilities. The total number of the employed disabled persons is 28000, and the reasonable accommodation has been provided for 7000.

In compliance with Article 23 of Labour Law, in cases of discrimination, including the right of the disabled to reasonable accommodation, the job-seeker or an employee person with disability may start a compensation procedure before a competent court, and request indemnification from the employer concerned. At the moment, I do not have data from Serbian courts, but I will have it in October and these data will be included in the next report.

228. Le CG prend note des informations communiquées, invite les autorités serbes à fournir toutes les informations complémentaires demandées par le CEDS, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 15§2 UKRAINE

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte aux motifs suivants :

- il n'est pas établi que l'obligation légale d'aménagements raisonnables soit respectée ;*
- l'accès effectif au marché ordinaire du travail n'est pas garanti aux personnes handicapées.*

229. Le Secrétariat déclare qu'il s'agit du premier constat de non-conformité.

230. La représentante de l'Ukraine fournit les informations ci-après :

Articles 26 and 27 of the Law of Ukraine "On Social Protection of People with Disabilities" provide for creation of barrier-free environment for persons with disabilities.

Planning and building of inhabited localities, the formation of micro-districts, the design, construction and reconstruction of objects without reasonable accommodation are not allowed. This activity is carried out by taking into account the opinion of relevant NGOs.

If it is not possible to adopt existing objects for persons with disabilities needs, the reasonable accommodation should be carried out through universal design

2. The National Strategy on Human Rights approved by the Decree of the President of Ukraine in August 2015 and Action Plan for Implementation of the Strategy (Section "Right to work and Social Protection" for the period until 2020 envisage providing reasonable accommodation in employment for persons with disabilities

The Ministry of Social Policy has drafted the Law of Ukraine on amendments to some acts on employment for persons with disabilities by taking into account reasonable accommodation and promoting employers to create new jobs for persons with disabilities. The draft Law has been registered in the Parliament. It should be mentioned that the Government of Ukraine adopted in March 2016 a new Procedure of Competition for all civil service positions which prescribes adherence to the principal of non discrimination, in particular the obligation to provide reasonable accommodation for people with disabilities who has expressed a desire to take part in the competition,

The more detailed information with relevant statistical data will be provided in the next report of Ukraine.

231. Le CG prend note des informations communiquées, invite les autorités ukrainiennes à fournir toutes les informations complémentaires demandées par le CEDS, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

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

CSER 15§3 ARMENIE

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte aux motifs suivants :

- pendant la période de référence il n'existait pas de législation antidiscriminatoire en faveur des personnes handicapées couvrant spécifiquement les domaines du logement, des transports, des communications, de la culture et des loisirs et*

- *il n'est pas établi que les personnes handicapées aient un accès effectif au logement et aux transports.*

232. Le Secrétariat déclare qu'il s'agit du premier constat de non-conformité.

233. Le représentant de l'Arménie était absent. La déclaration suivante a été soumise par écrit:

The RA draft law "On protection of rights and social inclusion of persons with disabilities" has already been submitted to the RA National Assembly which includes distinct provisions on the protection of the rights of persons with disabilities and exclusion of discrimination.

At the same time, the RA draft law "On discrimination" is currently at the stage of development.

On January 12, 2017 the Government of the Republic of Armenia adopted a "2017-2021 complex program of social inclusion of persons with disabilities and the list of activities to ensure the implementation of the program" in which the activities to ensure equal conditions for social inclusion for persons with disabilities have been set up through the main directions of public life, and their target results for the next five years were fixed. The provision on ensuring accessibility of vehicles realizing inter- and within-city regular passenger transportations has been defined by this comprehensive program for the next five years.

The complex program also envisages the review and modernization of construction norms ensuring accessibility for persons with disabilities in buildings and constructions. Assessment of available conditions for persons with disabilities in existing buildings and constructions and implementation of activities aimed at ensuring accessibility according to priorities have also been envisaged.

On December 16, 2016, the RA law "On making amendments and supplements to the RA law "On automobile transport" was adopted, in which a provision was made to include buses adapted for people with disabilities in regular passenger transportation.

Persons with disabilities of the first and second groups have the right to free access to electric transport.

234. La représentante de la France tient à souligner que la situation en Arménie semble s'améliorer.

235. La représentante de l'Espagne note que la situation à l'égard l'article 15 semble s'améliorer dans la plupart des pays membres en dehors de la période de référence et notamment en 2016 et 2017.

236. Le CG prend note des informations qui lui sont communiquées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 15§3 BELGIQUE

Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte au motif que la Région Bruxelles-Capitale ne dispose pas de cadre législatif interdisant les discriminations dans tous les domaines couverts par l'article 15§3 de la Charte.

237. Le Secrétariat précise que la conclusion a été ajournée en 2012. La situation n'était pas non plus conforme à la Charte en 2008 et 2007.

238. La représentante de la Belgique a fourni les informations ci-après :

There was a gap in the legislation on discrimination of disabled people that has been eliminated by new regulations. Also in accordance with European Union law, the Brussels-Capital Region is asked to apply, the EU Directives of 29 June 2000 on implementing the principle of equal treatment between people irrespective of racial or ethnic origin; and of 13 December 2004 on implementing the principle of equal treatment for men and women in the access to and supply of goods and services.

The Brussels-Capital Government transposed these two directives through 5 "sectoral" ordinances:

- *the Ordinance of 4 September 2008 to promote diversity and combat discrimination in the Brussels Regional Public Service,*
- *the Ordinance of 4 September 2008 on combating discrimination and equal treatment in employment,*
- *the Ordinance amending the Ordinance of 14 July 2011 concerning the mixed management of labour market in the Brussels-Capital Region,*
- *The Ordinance of 29 March 2009 amending the Ordinance of 17 July 2003 on the Brussels Housing Code,*
- ***The Ordinance to combat certain forms of discrimination and to promote equal treatment***, which now completes anti-discrimination legislation (vote and approval parliament 19/9/2017 and publication soon in BOJ)
 - o *before, the anti-discrimination legislation was only applicable to public service, employment and housing. With the adoption of this new anti-discrimination ordinance, the following areas are covered: social protection, social benefits, access to goods and services and access to economic, social, political and cultural activities.*
 - o *with this last ordinance all areas of Article 15§3 that are within the competence of the Brussels-capital region are covered*

Additionally, I like to mention also as regards to the policy for disabled persons, 3 legal texts were approved:

- *Ordinance of 8 December 2016 on the integration of the disability dimension into the policies of the Brussels-Capital Region⁹*
- *Implementation Decree of 8 December 2016 on the integration of the disability dimension into the policies of the Brussels-Capital Region (approved on 1/6/2017)*
- *Ordinance du 2 février 2017 relative to the obligation of engaging persons with a disability in the administration of the local authorities.*

239. Le représentant de la CES confirme que cette loi a été adoptée la semaine dernière. Il demande à la représentante de la Belgique des informations plus précises sur cette nouvelle loi et, en particulier, si elle élargit également le nombre de motifs de discrimination.

240. La représentante de la Belgique indique que toutes les informations seront fournies dans le prochain rapport.

241. La représentante de l'Ukraine invite le CG à saluer l'évolution positive dans la législation et en pratique.

242. Le CG prend note des informations qui lui sont communiquées, demande au autorités belges de fournir toutes informations nécessaires dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 15§3 ESTONIE

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte au motif qu'il n'existe pas de législation antidiscriminatoire pour les personnes handicapées couvrant spécifiquement les domaines du logement, des transports, des communications, de la culture et des loisirs.

243. Le Secrétariat indique que la situation est non conforme à la Charte pour ce motif depuis les Conclusions 2007.

244. La représentante de l'Estonie fournit les informations ci-après :

It is with regret that we have to recognize that the situation has not been in conformity with Article 15§3 of the Charter on the ground that there is no anti-discrimination legislation for persons with disabilities which specifically covers the areas of housing, transport, communications, culture and leisure.

*The Government of the Republic of Estonia is fully aware of these shortages and is making great efforts to change the situation for people with disabilities. We strongly believe that people with disabilities need to be able to equally participate **in all areas of life** and the Government of Estonia has put disability issues high in its agenda and continues the work of previous governments to comprehensively promote the opportunities to involve people with disabilities in the society. The related goals, objectives and strategies of the government have been framed in the Social Welfare Development Plan.*

Regarding the anti-discrimination legislation, Estonian Government has been preparing the changes in the Equal Treatment Act since 2014. Without a doubt it has taken us longer than we estimated and hoped for, but the work has been in the progress and the changes are planned to come into force in January 2019 (the discussions in the parliament are planned to begin within this year).

The planned changes in the Equal Treatment Act widen the scope of protection for people with disabilities notably, adding a ban on discrimination on the ground of disability in the areas of education; access to the services of social welfare, social security and healthcare (including social benefits) and access to and supply of goods and services which are available to the public, including housing. With these additions, the mentioned fields of housing, transport, telecommunications and cultural and leisure activities will then be covered with the Equal Treatment Act. All ministries, within their area of responsibility, are obliged to monitor compliance with the requirements of the Equal Treatment Act and to co-operate with other persons and entities in promotion of the principle of equal treatment. It is important to note that in order to ensure the equal treatment of people with disabilities, the use of positive measures (such as reasonable accommodations) to ensure access and equal treatment will be required from all stakeholders.

*Also, it is important to note that Estonia ratified the Convention on the Rights of Persons with Disabilities in 2012. In addition to widening the scope of protection against discrimination on the ground of disability, the planned changes in the Equal Treatment Act also set up the Gender Equality and Equal Treatment Commissioner as the independent monitoring mechanism of the convention. We believe that setting up the official independent monitoring mechanism will help improve the equal treatment of the people with disabilities and **give people with disabilities the assurance that proper monitoring mechanisms are in place** for situations, where the principles of the convention and of equal treatment have been violated.*

*In addition to equal treatment legislation, there have been several other relevant policy changes concerning people with disabilities. Firstly, in 2016 the Government of Estonia launched a comprehensive work ability reform, which has entailed a paradigm shift in the approach to disability and employment and the participation of people with disabilities in **all areas of life**. An important part of the reform has been the increase of availability and access to labour market and supportive social services such as rehabilitation, assistive technology, assistive services by local governments etc. Adjustments are constantly made to shorten the waiting lists for services, increase the quality of services and make services more tailor-made and fitted for those in need.*

*In relation to the reform, extensive campaigns have been carried out to raise awareness and change stigmas still existent in our society. One of the crucial parts of the reform is finding the balance between the rights and obligations of people with disabilities and **offer sufficient support to achieve maximum levels of independence and active involvement in the community, including in the labour market**. To achieve this kind of involvement and person-centred support, representatives of people with disabilities have been actively involved in the decision making processes and **elements of co-creation, service design and social innovation** have been progressively used and promoted. These elements have been used while redesigning rehabilitation, special care, social transportation and many other services. We hope that in the coming reports we are already able to share the results of these processes.*

We will be explaining these developments in more detail in the next report and continue the efforts to improve the situation for people with disabilities.

245. Le Président résume la situation et demande de confirmer que les plus importantes modifications sont attendues pour 2019.

246. La représentante de l'Estonie le confirme.

247. Le représentant de la CES félicite les autorités estoniennes pour les actions prises à divers niveaux et domaines. Il demande quelle est la probabilité que la loi soit adoptée et entre en vigueur en 2019.

248. En réponse, la représentante de l'Estonie déclare qu'ils sont très confiants quant à l'entrée en vigueur de la loi le 1 janvier 2019.

249. Le Secrétariat demande si les pressions de la part du CEDS peuvent aider à adopter la loi.

250. La représentante de l'Estonie répond que, selon elle, ce type de pression n'est pas nécessaire car les consultations avec les principaux partenaires ont porté leurs fruits.

251. Le Président demande des informations sur le timing prévu pour l'adoption de la loi au Parlement.

252. En réponse, la représentante de l'Estonie déclare que le texte devrait être présenté au Parlement en 2017. S'il est adopté, il pourrait prendre effet à compter de janvier 2019.

253. La représentante de la France souligne que l'adoption de la loi est très hypothétique et que le CG n'en a aucune certitude à ce stade. Elle note que la situation est très sérieuse et souligne que l'Estonie a ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées qui est très exigeante depuis 5 ans.

254. Le représentant du Danemark invite le CG à prendre note. Il indique que les autorités de l'Estonie ont la volonté de changer la situation.
255. Le représentant de la CES s'interroge sur la durée d'entrée en vigueur de la loi (en 2019) si la probabilité qu'elle soit adoptée à la fin d'année est si forte.
256. En réponse, la représentante de l'Estonie tient à préciser que les consultations des partenaires sociaux sont presque abouties. Par conséquent, les changements seront adoptés d'ici à la fin de l'année, ensuite le texte de la loi sera transmis au Parlement. Elle explique que certaines parties prenantes ont besoin d'un peu de temps pour procéder aux aménagements et investissements nécessaires pour se conformer à la nouvelle loi – raison pour laquelle le texte ne pourra entrer en vigueur avant janvier 2019.
257. La représentante de l'Autriche partage l'avis des représentants de la CES et de la France.
258. La représentante de l'Espagne souligne sa confiance et explique que, selon le Programme de la présidence estonienne du Conseil de l'Union européenne (Programme de la présidence estonienne pour le Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs EPSCO) auquel elle se réfère [“Nous continuerons donc de travailler sur le projet de règlement sur l'accessibilité. Le cadre juridique que cette directive créera aidera l'Union européenne et ses États membres à remplir leurs obligations au sens de la Convention relative aux droits des personnes handicapées »], le Gouvernement estonien s'investi pour tenir ses engagements.
259. Le représentant du Royaume-Uni soutient les représentants du Danemark et de l'Espagne. Il souligne la motivation du Gouvernement de l'Estonie à adopter la loi.
260. La représentante de l'Estonie se dit persuadée que la loi sera adoptée, les questions relatives aux personnes handicapées étant prioritaires aux yeux du Gouvernement estonien.
261. La représentante de l'Ukraine invite le CG à saluer l'évolution positive dans la situation, et à encourager le Gouvernement de l'Estonie à prendre, dès que possible, toutes les mesures nécessaires afin de rendre la situation conforme à la Charte.
262. Le Président tient à souligner que le CG n'a pas de consensus complet.
263. La représentante de la Suède suggère d'adresser un message fort à l'Estonie au sujet du motif de non-conformité.
264. Le CG prend note des informations fournies et adresse un message fort aux autorités estoniennes lui demandant de rendre la situation conforme à la Charte. Entretemps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 15§3 FRANCE

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte aux motifs que (...) l'accès effectif aux transports n'est pas garanti aux personnes handicapées.

265. Le Secrétariat rappelle que l'article 15§3 demande aux Etats de prendre des mesures en vue d'éliminer les obstacles à l'intégration effective des personnes handicapées dans tous les aspects de la société, en particulier les communications et les médias, les transports, le logement, les activités culturelles et les loisirs. S'agissant de la France, le CEDS a relevé qu'une loi fixant à 2015 le délai de réalisation de certains objectifs en matière d'accessibilité a été adoptée. Il a toutefois indiqué, hors période de référence déjà, que ces objectifs étaient très loin d'être atteints. Le CEDS a ainsi noté que seuls 20% des points d'arrêts desservis par les réseaux de transport urbain étaient accessibles aux personnes handicapées et qu'aucun de ceux desservis par les transports non urbains ne l'était. Il a donc estimé, pour la première fois en 2012, que la situation n'était pas conforme à la Charte, du moins en matière d'accès effectif aux transports.

266. La représentante de la France a rappelé que la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, dite « loi Handicap » avait réformé en profondeur la précédente loi de 1975, en réponse aux réclamations collectives contre la France. En particulier, la loi s'adressait à toutes les formes de handicap, elle posait le principe selon lequel « toute personne handicapée a le droit à la solidarité de la collectivité nationale » et donnait pour la première fois une définition juridique du handicap : celui-ci naît de l'interaction entre les capacités physiques, auditives, visuelles, cognitives et psychiques de la personne et les exigences de l'environnement pour réaliser une action. Dans ce cadre, la loi de 2005 avait fixé un délai de 10 ans pour la mise en accessibilité de l'intégralité de la chaîne du déplacement qui comprend, aux termes de son article 45, le cadre bâti, la voirie, les aménagements des espaces publics, les systèmes de transport et leur inter modalité. La mise en accessibilité de l'ensemble des établissements recevant du public (ERP) existants (commerces, professions libérales, écoles, administrations, stades, restaurants, cinémas, bibliothèques etc.) et installations ouvertes au public était prévue pour le 1er janvier 2015, celle des transports publics au 13 février 2015.

267. Malgré certaines avancées entre 2013 et 2015, la représentante de la France a admis que la loi n'avait pas été suffisamment suivie d'effets : seuls moins de 50 000 ERP existants avaient satisfait à leur obligation d'accessibilité au 1er janvier 2015. Sur la base de ce constat, le Gouvernement a lancé dès octobre 2013 une vaste concertation nationale incluant les associations de personnes handicapées, les représentants d'élus locaux, du secteur du commerce et de l'hôtellerie, des architectes et des bureaux d'études afin d'identifier les moyens, réalistes au regard des réalités budgétaires et économiques de relancer la politique d'accessibilité en France.

268. L'ordonnance n° 2014-1090 du 26 septembre 2014 (ratifiée par la loi n° 2015-988 du 5 août 2015) a instauré un outil de programmation budgétaire, l'agenda d'accessibilité programmée (Ad'AP), pour permettre la poursuite des objectifs d'accessibilité après le 1er janvier 2015. Ce document précise la nature des travaux (et les financements requis) que les gestionnaires d'ERP s'engagent à réaliser dans un délai de trois, six, ou neuf ans selon les situations. Le dispositif prévoit désormais aussi des sanctions financières proportionnées en cas de non-dépôt d'Ad'AP et en cas de non-accessibilité de l'établissement en fin d'agenda ainsi que des sanctions pénales. Des campagnes de communication grand public ont également eu lieu. Enfin, le pilotage de l'Etat sur la politique nationale d'accessibilité s'est accru avec une validation des Ad'AP par les

préfets, un suivi statistique mensuel réalisé par la délégation ministérielle à l'accessibilité et par l'obligation faite aux propriétaires et exploitants d'établissements, sous Ad'AP de 4 ans ou plus de transmettre des points réguliers sur les progrès réalisés en matière d'accessibilité.

269. Selon la même logique, l'ordonnance de 2014 donne aux autorités organisatrices de transports (AOT) la possibilité de poursuivre la mise en accessibilité de leurs réseaux de transport en élaborant un schéma directeur d'accessibilité-agenda d'accessibilité programmée (SD'AP) qui comprend une analyse des actions nécessaires à la mise en accessibilité du service public de transport (en précisant les points d'arrêts prioritaires), le calendrier des réalisations de ces actions ainsi que leur plan de financement. Les AOT disposent ainsi d'un délai supplémentaire de trois, six ou neuf ans, après le 13 février 2015.

270. Au 1er janvier 2015, les ERP accessibles étaient 350 000 (50 000 ERP existants et 300 000 ERP neufs), au 1er juillet 2017, ce sont 625 000 ERP supplémentaires qui sont entrés dans la démarche des agendas d'accessibilité programmée, dont 53 000 ont depuis réalisé les aménagements prévus et sont donc accessibles. Des efforts sont en cours pour améliorer l'accessibilité des établissements de proximité (ERP de 5e catégorie).

271. L'accessibilité des transports a aussi été renforcée : en août 2017, les 12 régions de France métropolitaine (ainsi que la Corse) étaient entrées dans le dispositif des SD'AP au moins pour la partie ferrée ; pour le secteur des transports routiers, sur les 87 départements AOT hors Ile-de-France, 60 SD'AP départementaux ont été déposés et 20 départements ont obtenu un délai de prorogation. Suite au transfert des compétences transports des départements vers les régions au 1er janvier 2017, il revient désormais aux régions concernées de traiter les réseaux départementaux qui n'auraient pas encore fait l'objet d'un SD'AP ; enfin, pour le secteur des transports urbains, 188 SD'AP ont été déposés et 19 ont obtenu un délai de prorogation, sur un total de 337 autorités organisatrices de mobilité.

272. Désormais, pour les infrastructures du secteur du transport routier, 50 à 70% des arrêts urbains prioritaires (soit 20% à 35% des arrêts) seraient accessibles, selon la représentante de la France, ainsi que 15 à 30% des arrêts de car. Pour le secteur ferroviaire, le Schéma Directeur National d'Accessibilité des services ferroviaires nationaux, validé par l'arrêté du 29 août 2016, détaille les engagements de mise en accessibilité du groupe SNCF entre 2016 et 2024. Aux aménagements des gares nationales s'ajoutent ceux des gares et haltes régionales prioritaires mis en œuvre par les Schémas Directeurs Régionaux de l'Accessibilité, qui sont en cours de réalisation dans les 13 régions métropolitaines. Concernant les réseaux souterrains de transports, la loi de 2005 précisait que les réseaux existants au 12 février 2005 étaient exclus de l'obligation de mise en accessibilité pour 2015, à condition de mettre en place un transport de substitution. Ainsi, à Paris, si le réseau souterrain de métro reste inaccessible, le réseau d'autobus est accessible (90% des points d'arrêts et la totalité du matériel roulant). Des aménagements sont néanmoins réalisés dans les stations (les dix stations qui correspondent à des prolongements de lignes de banlieue sont équipées d'ascenseurs, par exemple) et toutes les nouvelles lignes de transport en commun en site propre construites depuis 2005 sont accessibles. Des progrès sensibles ont été réalisés concernant l'accessibilité du matériel roulant utilisé pour les transports urbains : 97% des autobus sont à plancher bas en 2017, 90% sont équipés d'une palette rétractable, 81% disposent d'un système d'annonce sonore des arrêts et 87% d'un système d'annonce visuelle. Quant aux autocars utilisés pour les transports non urbains, 79% des véhicules de moins de cinq ans sont dotés d'un dispositif permettant l'accès aux personnes

handicapées, respectivement 50% et 46% d'un dispositif visuel ou sonore d'annonce des arrêts, et 47% de places réservées. Concernant le mode de transport ferroviaire, les matériels roulants achetés après 2008 respectent la réglementation européenne en la matière, le parc TER est en cours de renouvellement et les matériels plus anciens font l'objet de transformations visant à les rapprocher des normes, à l'occasion d'opérations de rénovation lourde.

273. La représentante de la France a indiqué que des informations détaillées sur ces mesures seraient présentées dans le prochain rapport, dans le cadre de la procédure de suivi des réclamations collectives.

274. The GC took note of the progress made, noting that the measures at issue required a relatively long time-frame for their implementation, and decided to await the next ECSR's assessment.

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

CSER 18§2 IRLANDE

Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 18§2 de la Charte, au motif que les droits facturés pour obtenir des permis de travail sont excessifs.

275. Le Secrétariat explique que les droits n'ont pas été minorés pendant la période de référence. Il note cependant que de nouveaux droits ont été instaurés en 2015, situation qui sera examinée lors du prochain cycle de contrôle.

276. La représentante de l'Irlande fournit les informations ci-après :

Ireland believes it is now in full conformity with Article 18 of the Revised European Social Charter. Significant reductions in employment permit fees in 2011 – not reflected in the Committee's reporting - coupled with on-going enhancements of the Irish employment permit system means we have fully complied in both simplifying existing formalities and reducing fees.

Fees are charged in Ireland on a cost recovery basis. This was accepted by the OECD in its OECD Economic Surveys: Ireland 2015 who reported that -

“The principle underpinning the charging of fees for employment permits in Ireland is cost recovery, both processing and compliance costs. Making further use of IT in employment permits processes would deliver efficiency gains and savings, which should be passed on in lower fees.”

We continue to invest in systems that deliver Permits in a quicker and in a more efficient way to our customer. We strive, again also in accordance with A.18.2 to “continue to simplify existing formalities” to make the system as simple as possible while still preserving the integrity of the process.

Our Trusted Partner Initiative has delivered significant improvements in issue times and greatly simplified the process both for applicants and processors. Entry into this system in Ireland is free to users, unlike in some other countries with similar systems where significant sign-up fees are charged. Again the OECD commented that this (not charging sign-up fees) would encourage the uptake up of such a scheme among Small and Medium Enterprises.

While using a cost recovery model we also take into account the balance between community benefit and individual benefit when setting our fees for particular permit types. In cases where the benefit is more on the community side, for example for charities or spouses or other dependents of existing permit holders we do not charge a fee. Such permits accounted for approx. 25% of permits issued in 2015 and latest indications put this now at approx. 1/3 of permits issued.

We refund 90% of the relevant fee where an application is unsuccessful. While on a strict cost recovery basis this is a significant loss to us we would not wish to finance overall fee reductions through significant reductions in such refunds. Nor indeed would we wish to fund the suggested fee reductions through having to charge fees to charities or other community based applicants.

Our charges as they stand are not significantly different to other comparable jurisdictions. When comparing Ireland's fees with other countries consideration must in any event be given to the different processes used in administering permits in each country. Ireland's employment permit system requires a high level of case-by-case consideration by officials. This facilitates a relatively straightforward regime where the applicants need only concern themselves with completing a form, submitting a fee, and detailing the job offer along with employer and employee details. As such, there are few hidden costs to applicants in terms of requiring third party advice.

Accordingly Ireland does not believe its existing employment permit fee structures compare unfavourably with those of other comparable European economies, based on 2015 OECD data. Nonetheless Ireland remains committed to our current approach of pursuing a simplified and cost-effective system in line with our obligations in the Revised European Social Charter.

In Summary our current position is;

1/ We have reduced fees.

2/Unsuccessful applicants receive a 90% refund of fees.

3/We don't charge fees to Charities.

4/We don't charge employers a sign-up fee to the Trusted Partner initiative

5/ We are due to have a fees review in 2018.

277. La représentante de l'OIE déclare que, selon les employeurs, les droits ont bien été réduits et que ceux demandés actuellement ne sont pas excessivement élevés.

278. Le représentant du Danemark invite les autorités irlandaises à fournir des précisions sur les droits mis en place en 2015.

279. Le CG prend note des informations communiquées, demande aux autorités irlandaises de remédier à la situation et de fournir toutes informations nécessaires dans le prochain rapport. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 18§2 SERBIE

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 18§2 de la Charte, au motif que les formalités administratives pour obtenir un titre de séjour et un permis de travail n'ont pas été simplifiées.

280. La représentante de la Serbie fournit les informations ci-après :

At the moment, legislation of the Republic of Serbia is not fully harmonized with the European Social Charter provisions in the Article 18.2.

However, I would like to let you know that harmonization of Serbian legislation covering this subject will be done by the Employment of Foreigners Law Amendments. This amendments are already scheduled in the Action Plan for Negotiating Chapter 24, in Subchapter Migration,, Activity 1.1.3.

These amendments, as well as all necessary institutional and staff-related changes have been planned to be carried out by the end of 2019. This change in the legislation will allow the issuance of one unified work and residence permit for foreigners (single permit).

The Action Plan for Chapter 24 (of the EU legislation) is an integral part of the Governmental Agenda for the period 2017-2020.

281. Le CG prend note des informations communiquées et demande aux autorités serbes de remédier à la situation et de fournir toutes informations nécessaires dans le prochain rapport. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 18§3 - Assouplissement des réglementations

CSER 18§3 BELGIQUE

Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte au motif que la résiliation anticipée du contrat de travail d'un étranger entraîne automatiquement la révocation de son titre de séjour sans possibilité de chercher un nouvel emploi.

282. Le Secrétariat rappelle que l'article 18§3 exige des Etats parties qu'ils assouplissent les réglementations régissant l'emploi des travailleurs étrangers. Lors de l'appréciation de la conformité de la situation au regard de cette disposition, le CEDS examine les conditions d'accès des travailleurs étrangers au marché de l'emploi, lesquelles ne doivent pas être trop restrictives, en particulier en ce qui concerne les quotas (règles de priorité, etc.), la reconnaissance des qualifications et compétences, le niveau d'investissement exigé pour les travailleurs indépendants, etc. Il rappelle en outre qu'au regard de l'article 18§3, la révocation d'un permis de travail avant sa date d'expiration ne doit pas priver automatiquement le ressortissant étranger de son titre de séjour, sans lui laisser suffisamment de temps pour chercher un nouvel emploi. Le CEDS a considéré, depuis 2012, la Belgique ne respectait pas cette condition (Conclusions 2012 et 2016). Il a noté que certains projets de loi étaient en préparation afin de modifier les dispositions en cause, mais n'avaient pas encore été adoptés.

283. La représentante de la Belgique informe le CG que, suite à la sixième réforme de l'Etat, certaines compétences fédérales relatives aux travailleurs étrangers ont été transférées aux entités fédérées. Les régions sont désormais compétentes pour tout ce qui a trait à la législation relative aux travailleurs étrangers (permis de travail A et B). L'Etat fédéral demeure compétent pour l'élaboration de normes relatives aux permis de travail délivrés en fonction de la situation particulière de séjour des personnes concernées (permis C). L'autorité fédérale a également compétence pour les questions liées au statut administratif des étrangers (accès au territoire, séjour, établissement et éloignement des étrangers).

284. Dans le cadre de la transposition de la Directive 2011/98/EU du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un Etat membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un Etat membre, un projet de loi a été élaboré en vue de modifier la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers. Selon la représentante de la Belgique, ce projet rendra la législation conforme à l'article 18§3 de la Charte sociale européenne, puisqu'il prévoit que le titre de séjour de ressortissants de pays tiers ne sera pas automatiquement révoqué, sauf circonstances exceptionnelles qui, sous l'angle de l'article 19§8, autorisent l'expulsion.

285. L'article 61/27 § 2, alinéas 4 et 5, du projet de loi dispose que si le ressortissant d'un pays tiers n'est plus autorisé à travailler, son séjour doit prendre automatiquement fin trois mois après l'expiration de son permis de travail, indépendamment du pouvoir conféré au Ministre ou à son délégué d'y mettre un terme [...]. Le Souverain détermine le type de document qui sera délivré au ressortissant d'un pays tiers et aux membres de sa famille [...] si la validité de leur titre de séjour expire durant la période de trois mois visée à l'article 4. En substance, selon la représentante de la Belgique, la période de trois mois permettra aux ressortissants de pays tiers de rechercher un nouvel employeur, indépendamment du droit conféré au Ministre ou à son délégué de mettre fin à leur séjour et de leur notifier l'ordre de quitter le territoire s'ils ne répondent plus aux conditions requises pour séjourner dans le pays. La même règle s'applique aux membres de leur famille : si la durée de trois mois dépasse la date de validité de leur titre de séjour, un permis provisoire leur sera délivré.

286. La représentante de la Belgique indique que le projet de loi a été validé en Conseil des Ministres le 20 mai 2016 et soumis au Conseil d'Etat, qui a considéré que « vu la répartition des compétences pour les questions couvertes par la Directive européenne, sa transposition en droit belge ne [pouvait] résulter que d'un accord de coopération entre l'Etat fédéral, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale, la Région wallonne et la Communauté germanophone... ».

287. L'adoption du projet de loi dépend donc de la conclusion d'un accord de coopération qui permettra d'octroyer de manière coordonnée et harmonisée un titre combiné de séjour et de travail, comme prescrit par la Directive susmentionnée. Un projet d'accord de coopération a donc été rédigé. Cependant, aux termes de l'article 92bis (1) (2) de la Loi spéciale, le consentement de toutes les parties à l'accord est nécessaire. Une fois que le Conseil d'Etat se sera prononcé sur les projets législatifs d'acceptation portant assentiment de l'accord de coopération, tous les projets relatifs au permis unique leur seront représentés. Lorsque l'accord de coopération aura été validé, les autorités compétentes pourront procéder aux modifications législatives et réglementaires nécessaires pour transposer la Directive relative au permis unique. Le projet de loi portant modification de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers pourra alors être présenté au Parlement fédéral.

288. A titre indicatif, la représentante de la Belgique ajoute que le projet d'accord de coopération devrait être approuvé par le Conseil des Ministres et la Commission consultative, puis soumis au Conseil d'Etat en septembre 2017. Après que celui-ci aura rendu son avis (fin octobre/début novembre 2017), le projet pourra être soumis aux différents parlements en novembre 2017 et être adopté entre décembre 2017 et janvier 2018. En réponse à une question du Président, la représentante indique qu'elle ignorait, fin septembre 2017, si le projet d'accord avait été effectivement soumis pour approbation comme prévu. Elle confirme aussi que le projet de loi, une fois adopté, prolongera la validité des titres de séjour de trois mois.

289. Le CG prend note des informations communiquées concernant la nouvelle législation et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 18§3 ITALIE

Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte au motif que la réglementation régissant l'accès au marché national de l'emploi

pour les travailleurs étrangers, ressortissants d'Etats parties à la Charte, hors EEE, est trop restrictive.

290. Le Secrétariat rappelle que, dans le cas de l'Italie, le CEDS a relevé que les quotas relatifs à l'emploi de travailleurs étrangers avaient été fortement revus à la baisse. Celui des travailleurs saisonniers a ainsi été minoré de 75% durant la période de référence et, même pour les non-saisonniers, les conditions d'accès à l'emploi sont devenues plus strictes. Le nombre de permis de travail délivrés à des ressortissants d'Etats parties à la Charte non membres de l'Union européenne a lui aussi considérablement reculé, comme cela a également été noté dans le cadre de l'article 18§1 (le CEDS a estimé qu'il n'était pas établi que la situation de l'Italie soit conforme à cette disposition de la Charte). Ces motifs ont poussé le CEDS à estimer, pour la première fois (Conclusions 2016), que la situation n'était pas conforme à l'article 18§3.

291. La représentante de l'Italie explique que l'entrée sur le territoire de ressortissants de pays non membres de l'Union européenne est régie par des décrets sur les flux migratoires, comme le prévoit l'article 21 du décret-loi n° 286 du 25 juillet 1998, qui régit les procédures d'entrée sur le territoire national et établit à cet effet des quotas annuels de travailleurs ressortissants d'Etats non membres de l'UE pour les emplois salariés, des emplois saisonniers et des activités indépendantes. Elle explique que ces décrets réservent souvent des quotas pour les ressortissants de pays avec lesquels l'Italie a signé un accord bilatéral réglant les flux d'entrée et procédures de réadmission, comme l'Albanie et la République de Moldova. Pour que ces accords puissent être appliqués, le ministère de l'Intérieur et le ministère du Travail devraient signer un mémorandum d'accord avec les principales fédérations patronales et syndicales, les associations de protection des travailleurs immigrés et les entreprises. Aux termes dudit accord, les guichets uniques pour l'immigration fourniront une aide pratique pour l'obtention des permis nécessaires et proposeront à certaines catégories de travailleurs (dirigeants, professeurs d'université, personnel hautement qualifié) une procédure simplifiée pour obtenir un titre de séjour au lieu d'un permis de travail. En signant le mémorandum, les employeurs s'engageront à se conformer aux dispositions en vigueur concernant le recrutement de travailleurs issus d'Etats non membres de l'UE.

292. La représentante de l'Italie souligne que plusieurs catégories de travailleurs sont exemptées des restrictions imposées par les quotas ; c'est notamment le cas des travailleurs italiens résidant dans un pays de l'Union européenne, des traducteurs et interprètes, des dirigeants ou du personnel hautement spécialisé, des professeurs et chercheurs universitaires, des artistes, des correspondants de presse officiellement accrédités en Italie, des sportifs professionnels et des infirmières qualifiées.

293. Selon la représentante de l'Italie, la procédure de recrutement électronique mise en place, dans le cadre des quotas, pour les travailleurs issus de pays non membres de l'UE et résidant à l'étranger garantit une simplification et une rapidité optimales du processus, et veille au respect des obligations tant de l'employeur que du travailleur. Les employeurs doivent s'adresser au guichet unique pour l'immigration afin d'obtenir l'autorisation d'engager un travailleur étranger ne résidant pas en Italie et celui-ci peut signer le contrat qui lui est proposé et recevoir tous les documents nécessaires par la même voie. Elle ajoute que la procédure pourrait être améliorée pour tenir compte de l'évolution constante des flux migratoires.

294. La représentante de l'Italie attire l'attention sur le fait que la complexité du phénomène migratoire nécessite un suivi régulier des besoins en main-d'oeuvre afin de répondre à la demande et de garantir à tous une réelle intégration et un travail décent. Elle souligne également que la baisse des quotas intervenue durant la période de référence a été opérée sous l'effet de la crise, mais que des signes positifs de reprise économique permettent à nouveau de les relever : pour 2017, le décret a prévu un quota de 30 850 entrées (contre 17 850 en 2016), dont 17 000 pour des contrats saisonniers destinés à des travailleurs d'Albanie, de Bosnie-Herzégovine, de l'« Ex-République yougoslave de Macédoine », de la République de Moldova, du Monténégro, de Serbie et d'Ukraine.

295. Elle fait en outre remarquer que, selon les données statistiques (ISTAT 2016), l'Italie est le troisième pays d'Europe pour le nombre de visas délivrés, suite notamment à une augmentation du nombre de demandes de regroupement familial et de conversion de permis obtenus à d'autres fins. Ces données montrent qu'en 2016, les pays d'origine les plus représentés en Italie étaient l'Albanie (491 000), l'Ukraine (241 000), la République de Moldova (142 000), l'« Ex-République yougoslave de Macédoine » (82 000), la Serbie et le Kosovo (plus de 48 000 chacun). D'autres informations sur le nombre de titres de séjour délivrés à des ressortissants de la République de Moldova, d'Albanie et d'Ukraine entre 2015 et 2017 aux fins d'exercice d'un emploi salarié ou d'un travail indépendant ont été fournies par écrit.

296. En réponse à une question du Secrétariat, la représentante de l'Italie indique que le nouveau mémorandum d'accord évoqué plus haut n'a pas encore été signé, mais le sera dès que la situation du marché de l'emploi le permettra. Elle précise aussi, en réponse à une question du représentant du Danemark, que des accords bilatéraux établissant des quotas préférentiels n'ont pas encore été signés avec tous les Etats parties à la Charte non membres de l'UE.

297. Le CG prend note des informations communiquées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 18§3 REPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la Moldova n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte au motif que la résiliation du contrat de travail d'un étranger entraîne l'annulation de son titre de séjour temporaire, l'obligeant ainsi à quitter le pays dès que possible.

298. Le représentant de la Moldova indique qu'un projet de loi visant à simplifier les procédures en matière d'emploi devrait entrer en vigueur en octobre 2018.

Un projet de loi a été élaboré venant modifier la Loi 200/2010 sur le régime des étrangers et de la Loi 180/2008 sur la migration de travail que le Parlement a déjà examiné en première lecture.

Le projet en cause prévoit des simplifications essentielles de procédure, exclusion de l'obligation d'obtenir de l'avis positif de l'Agence de l'Emploi sur le fait d'inviter au travail des travailleurs étrangers, la réduction des délais nécessaires pour obtenir le titre de séjour. En même temps le projet de loi a inclus la norme qui prévoit qu'avant l'expiration du titre de séjour provisoire aux fins de travail, l'étranger a le droit d'être engagée à un autre emploi et de renouveler le titre de séjour en vertu de la Loi 180/2008 sur la migration de travail.

Donc après l'approbation finale par le Parlement de ces modifications des normes le cas de non-conformité avec l'article 18p.3 sera remédié et le rapport suivant fournira des informations à ce sujet.

299. Le CG prend note des informations communiquées et demande aux autorités moldaves de remédier à la situation et de fournir toutes informations nécessaires dans le prochain rapport. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 18§3 TURQUIE

Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte aux motifs que :

- *la réglementation régissant l'accès des travailleurs étrangers à l'exercice d'une activité indépendante n'a pas été assouplie ;*
- *la perte d'emploi entraîne la révocation du titre de séjour.*

300. La représentante de la Turquie indique qu'un texte de loi a récemment remédié aux manquements constatés par le Comité et a notamment supprimé les conditions restrictives (cinq ans de résidence et obligation de créer un certain nombre d'emplois) qui entravaient l'accès des ressortissants étrangers à l'exercice d'une activité indépendante.

Turkey is invited to provide information on two grounds of nonconformity in the scope of Article 18, paragraph 3.

First, the Committee concludes that the situation is not in conformity with the Article 18, paragraph 3 of the Charter on the ground that regulations governing access to self-employment of foreign workers have not been liberalised. And the Committee wishes to be kept informed on the adoption of the draft legislation.

There are new developments in Turkey since 2013, regarding migrant workers and work permits: Law on International Labour Force, 2016 and The Law on Foreigners and International Protection, 2013.

First, regarding the first ground of non-conformity, I'd like to give some information about the new Law on International Labour Force, entered into force in 2016.

Previously, access of migrant workers in our country to labour market was provided with the Law on the Work Permit for Foreigners (No. 4817). The new Law on International Labour Force (No. 6735) entered into force in 2016, the previous law (no. 4817) was abrogated and the access of foreigners to labour market began to be provided according to the new law.

The new Law (no. 6735) involves foreigners who apply for work or those currently working, those apply for occupational training or internship and are currently undergoing occupational training or internship in Turkey, and foreign cross-border service providers who are in Turkey for rendering temporary services, and also real and legal entities which employ or apply to employ foreigners.

With the new Law, new regulations were realized regarding the processes and types of work permits.

Within the scope of the new Law, definite, indefinite and independent work permits can be granted for the foreigners, following the evaluation of the applications.

Work permit for a definite period of time: If the application is approved, a work permit for maximum one year is granted at the first application, provided that this period does not exceed the duration of the labour or service contract to be employed at a certain job in a certain work place.

If an extension application is submitted and approved, a work permit for maximum two years at the first extension application and maximum three years in the following applications shall be granted for the same employer.

Work permit for an indefinite period of time:

Foreigners who have long term residence permit or legal work permit for minimum eight years can apply for work permit for indefinite period of time. Foreigners with indefinite work permit shall have all the advantages of long term residence permit. Foreigners with indefinite work permit benefit from the rights granted to the Turkish citizens in the Labour Market.

Self- employment or Independent work permit:

In the previous Law on Work Permits, independent work permit used to granted on the condition of five years of legal and interrupted residence in Turkey. Now, this condition has been abolished. Foreigners with professional occupations may be granted independent work permit on the condition that they fulfil the requirements set in other laws.

During the evaluation of independent work permit in accordance with the international labour policy; foreigner's education, professional experience, contribution in science and technology, the impact of his/her activity or investment in Turkey on the economy and employment in the country, his/her capital share if he/she is a company partner as well as other matters to be determined by the Ministry. The International Labour Policy Advisory Board has been established with the Law with members from various Ministries and its recommendations will be taken into consideration in this decision.

And Turquoise Card has been introduced with the new law. Turquoise card, regardless of the nationality of foreigners, will be granted in line with the international labor force policy of Turkey.

Turquoise Card:

In accordance with international labour policy, Turquoise Card is given to the foreigners whose application is approved according to their education, experience, contribution in science and technology, the impact of their activity or investment in Turkey on the economy and employment in the country. Turquoise card is granted provided that first three years are transition period.

A document shall be given to the spouse and dependent children of the Turquoise Card holders, indicating that they are relatives of a Turquoise Card holder and it can be used as residence permit.

Turquoise Card holders benefit from the rights granted by indefinite work permit issued within this Law. In the application of Turquoise Card; those who have internationally accepted studies in the field of academy and science, industry and technology or those contributing or are stipulated to contribute significantly to the national economy as a capacity of export, employment or investment are evaluated as a qualified.

Lastly, I'd like to underline that we have a new law on work permits on Law on International Labour Force (No. 6735) entered into force in 2016 and details about the new law will ve explained in our next report.

Second, the Committee concludes that the situation is not in conformity with the Charter on the ground that loss of employment leads to the cancellation of the residence permit.

First let me give some brief information about work permits and residence permits.

The Law on Foreigners and International Protection, (no. 6458) was accepted in 2013.

Under Article 27 of the Law, a valid work permit as well as work permit exemption confirmation document shall be considered as residence permit.

As the work permit is considered as a residence permit, migrant workers shall not need to take residence permit after they arrive in the country with a work permit.

For the same reason, when the work permit of the migrant worker is cancelled, then the residence permit is interrupted as well, unless there is a valid residence longer than the work permit taken before.

In this case the migrant worker should apply to the Ministry of Interior, Directorate General of Migration Administration to take a valid residence permit relevant to the “purpose of stay” within 10 days as of cancellation of the permit. If the migrant worker does not apply then he/she should leave the country within 10 days.

In this case application for residence permit is facilitated by the General Directorate of Migration Administration for migrant workers and can be made to the Governorships in Turkey. Exceptional residence permit applications that can be made to Governorships are articulated in Article 22. Although there is no type as residence permit for the purpose of seeking employment among the types of residence permits, the worker can apply easily for the other types of permits.

Law on Foreigners and International Protection provides 6 types of residence permits, which are:

- a. short-term residence permit;*
- b. family residence permit;*
- c. student residence permit;*
- d. long-term residence permit;*
- e. humanitarian residence permit;*
- f. victim of human trafficking residence permit.*
- g.*

Conditions for issuing these permits are explained in the same same Law.

Each migrant worker working in Turkey entitles all the rights and responsibilities which the Labour Law No. 4857 granted for the Turkish citizens. The Ministry of Labour and Social Security has an intention to make a joint study with the Ministry of Interior, Directorate-General of Migration Administration on the existing legislation in order to follow-up the legal rights of the migrant workers arising from the Labour Law and especially for those suffering from unjust termination of the labour contract, to make his or her residence possible and get a residence permit.

On the other hand, he can apply for work permit in Turkey if has 6 months of residence permit.

We will provide all developments regarding facilitation of residence permits for migrant workers in our next report.

301. Le CG prend note des informations communiquées et demande aux autorités turques de fournir toutes informations nécessaires dans le prochain rapport. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 18§3 UKRAINE

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte au motif que la perte de l'emploi entraîne l'annulation du titre de séjour.

302. Le représentant de l'Ukraine explique que les travailleurs étrangers sont autorisés à demeurer sur le territoire ukrainien pour une durée de 90 jours après la perte de leur emploi et la révocation de leur titre de séjour.

Our previous report stated that working in Ukrainian company gives a foreign citizen reliable grounds for getting a temporary residence permit in Ukraine. Work permit is issued to the employer (legal entity or self-employed) and not to the foreigner as an individual for up to one year

corresponding to the term of respective employment agreement. The work permit may be continued an unlimited number of times for the same term.

The regime to Ukraine for foreign citizens (without permanent or temporary residence) varies depending on citizenship). For citizens of EU Member States and other countries that are parties to the Charter, visa is not required for a stay up to 90 days within a period 180 days.

Thus, if an employer does not extend the validity of the work permit under different circumstances, a foreign worker can take the possibility of visa-free stay in Ukraine on general grounds for up to 90 days. This time he or she can use to find a new job but the procedure will be the same.

303. La représentante de la France fait part de sa perplexité quant au titre autorisant les travailleurs étrangers à séjourner sur le territoire ukrainien et demande des informations complémentaires sur la législation applicable en la matière.

304. Le CG prend note des informations communiquées et demande aux autorités ukrainiennes de fournir toutes informations nécessaires dans le prochain rapport. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 18§4 FEDERATION DE RUSSIE

Le Comité conclut que la situation de la Fédération de Russie n'est pas conforme à l'article 18§4 de la Charte au motif qu'il subsiste des restrictions au droit de citoyens russes de quitter le territoire national.

305. La représentante de la Fédération de Russie fournit les informations ci-après :

We speak about 2 categories of grounds of prohibition to leave the country:

- 1) access to some types of state secret*
- 2) suspicion of having committed a crime or being accused of such*

The first one.

The Committee considered that there was a blanket prohibition. That is not totally correct.

There are several degrees of state secret information. The prohibition to leave the country is applied only to people who have access to top secret data or data of particular importance.

Unfortunately it is impossible to provide the information on how many people have access to these 2 categories of state secret.

We explain this prohibition by the character of state secret information, which is important in the interest of national security. Art 15 of Federal Law 114 is considered as a part of legislation on security.

As for 5 year period, this period can be explained by the fact that according to Art 13 of the Federal law on State Secret 5 years is a maximum period state bodies are obliged to review the contents of the lists of information subject to classification as state secret and degree of it.

The Committee asked for the judicial decisions on this issue. Supreme Court of the RF replied that in 2016 one case was considered in the appellate procedure in Supreme Court of the RF and the Supreme Court did not change previously adopted decision. At the same time Supreme Court noticed that the court is guided not only by the fact of access to state secret information but also by

the nature of information, the degree of its secrecy at the time of the appeal to the court (because it may have recently be changed, for instance) and reasons for leaving the country.

We remember that there were 2 judgements of the European Court of Human Rights against Russia on this issue, where the Court drew special attention to the test of proportionality.

All courts inside the country were made aware of the texts of these judgements to keep them in mind, to take into account requirements of proportionality when awarding a judgement.

2-nd ground: suspicion of having committed a crime.

In this case measures of restraint are applied only if there is reasonable anticipation, based, according to Criminal Procedure Code of the RF, only on data verified during the court session, that the person under suspect may try to encumber the criminal proceeding in any ways (he may abscond during the investigation or threaten to witnesses, destroy the evidence or even continue his criminal activity).

It is unquestionable that detention of a person is possible only if legal classification of crime, character of crime and penal measures are determined.

Therefore, all conditions are met to be in compliance with paragraph 1c Art 5 of Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms.

Besides, in case of restriction to leave the country, federal or territorial migration body gives a person a notification indicating the basis of such decision, data, registration number of the decision and full name and address of the body which undertakes responsibility to restrict the person's right to leave the country.

Unit 22 of Administrative Procedure Code of the RF provides the opportunity of appealing these decisions in court. In addition, according to Article 226 p.11 of this Code, the burden of proof of legitimacy of restrictions is on the state body who has decided to restrict the person's right.

306. Le représentant de la Grèce demande des précisions sur le nombre de personnes qui ne sont pas autorisées à quitter le pays.

307. Le représentant de la Fédération de Russie répond que ces informations ne sont pas disponibles.

308. Les représentants du Danemark et de la CES soulignent qu'il est important d'obtenir des explications plus détaillées sur la situation actuelle.

309. Le CG prend note des informations communiquées, demande aux autorités russes de remédier à la situation et de fournir toutes informations nécessaires dans le prochain rapport. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

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

CSER 20 ARMENIE

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte aux motifs suivants :

- le plafonnement de l'indemnisation pouvant être octroyée en cas de discrimination fondée sur le sexe peut empêcher celle-ci d'être entièrement réparatrice et suffisamment dissuasive ;*
- l'écart salarial en données non corrigées est manifestement trop élevé.*

310. La représentante de l'Arménie était absente. Les informations suivantes ont été communiquées par écrit :

1. First ground of non-conformity

Article 265 of the Labor Code of the Republic of Armenia stipulates:

1. *An employee who disagrees with the changing of the working conditions, suspension from work upon the employer's initiative, dismissal from work, shall be entitled to apply to the court of law within two months from the day of receipt of the appropriate notice (document). If it is established that the working conditions were changed, the employee was suspended from work without valid grounds or in violation of the procedures prescribed by the legislation, then the violated rights of the employee shall be restored. In this case employer shall recover the average work pay for the entire time period the employee was in forced outage, or the difference of the salary for that period, during which the employee was employed in a lower paid job. The average wage is calculated through multiplying the amount of the average daily wage of the employee with the number of corresponding days.*

2. *If the court establishes that the employee may not be reinstated in his/her previous job due to economic, technological, organizational reasons or when the restoration of further relations appears to be impossible, then the court of law may not restore the employee in his/her previous job, obliging the employer to pay compensation for the whole duration of the forced outage in the amount of average wage, until the court decision enters into legal force and compensation for not restoring the employee in his/her job, but not more, then twelve times of the average wage. The employment contract shall be considered as terminated starting from the day, when the decision of the court had entered into legal force.*

It should be emphasized that according to Article 265 part 2 of the RA Labor Code the maximum size is set for the compensation paid by the employer to the employee, which may comprise not more than twelve times of the average monthly wage paid to the employee for the forced outage.

If the court establishes that the employee may not be reinstated in his/her previous job due to economic, technological, organizational reasons or when the restoration of further relations appears to be impossible, then the court of law may not restore the employee in his/her previous job, obliging the employer to pay compensation for the whole duration of the forced outage in the amount of average wage, until the court decision enters into legal force and compensation for not restoring the employee in his/her job, but not more, then twelve times of the average wage. The employment contract shall be considered as terminated starting from the day, when the decision of the court had entered into legal force.

2. Second ground of non-conformity

According to the data of the statistical journal "Women and Men in Armenia, 2016" published by the National Statistical Service of the Republic of Armenia:

- *The difference between the average monthly nominal wages (earnings) of women and men has been reduced by 10.8 percentage points over the last 10 years.*
- *In 2015 the average earnings of women were 66.5% of men's earnings in the Republic of Armenia or sexual severance of remuneration was 33.5%.*

The minimum salary increase in Armenia, which was implemented in 2011-2015 also contributed to the reduction of the difference of average monthly nominal wages (salaries) of women and men. In this regard, we consider it necessary to inform that by the 2017-2022 program of the Government of the Republic of Armenia the minimum wage increase is envisaged for the reporting period too that will contribute to the reduction of sexual severance of remuneration, especially due to increase of low wages.

311. Les représentants de la France, du Danemark, de la Grèce et de l'Autriche soulignent que la législation arménienne interdit la discrimination dans l'emploi, mais que l'écart salarial entre les hommes et les femmes reste néanmoins élevé dans ce pays comparativement aux autres Etats membres du Conseil de l'Europe.

312. La représentante de l'Autriche, qui préside la Commission pour l'égalité de genre du Conseil de l'Europe, explique que ladite Commission ne procède pas à des analyses nationales individuelles, mais examine la situation globale. Elle a notamment pour mission d'étudier les causes des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes - la ségrégation horizontale du marché du travail qui fait que les femmes sont davantage employées dans les secteurs des soins et des services et sont plus nombreuses à occuper un emploi à temps partiel en est un exemple. La Commission estime que ce problème est structurel et commun à tous les Etats membres.

313. La représentante de la Grèce souligne que la discrimination fondée sur le sexe et l'écart salarial entre les hommes et les femmes sont des problèmes qui se posent en fait mais pas nécessairement en droit. Elle encourage l'Arménie à prendre des mesures concrètes pour réduire l'écart de rémunération. Le Secrétariat confirme que, sous l'angle de l'article 20, le Comité européen des droits sociaux cherche à savoir si des mesures sont prises pour éliminer les inégalités de fait entre les hommes et les femmes.

314. Le CG prend note des informations communiquées mais se dit préoccupé par l'important écart salarial qui existe entre les hommes et les femmes. Il invite les autorités arméniennes à prendre des mesures pour y remédier et rendre la situation conforme à la Charte.

CSER 20 AZERBAÏDJAN

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte aux motifs suivants :

- *la législation ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe ;*
- *toutes les professions ne sont pas ouvertes aux femmes ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe ;*
- *l'écart salarial entre les hommes et les femmes en données non corrigées est manifestement trop élevé.*

315. La représentante de l'Azerbaïdjan a fourni les informations ci-après :

To promote women's involvement in political, social, economic and cultural life of our country, a decree #727 was signed on the 14th of January 1998, to implement measures aimed at promoting women in Azerbaijan.

According to Article 16 of the Labour Code of Azerbaijan discrimination in employment based on citizenship, sex, race, nationality, language, place of residence, economic standing, social origin, age, family circumstances, religion, political views, affiliation with trade unions or other public associations, professional standing, beliefs, or other factors unrelated to the professional qualifications, job performance, or professional skills of the employees is prohibited. Special measures in favour of women, disabled persons, minors and other persons in need of social protection do not constitute discrimination.

Based on Article 9 of the Law on Gender Equality equal pay should apply to employees working in the same company with the same specialisation fulfilling work of the same value, irrespective of their gender.

With regard to your second ground, Paragraph 6 of Article 241 of the Labor Code of the Azerbaijan Republic has been drafted up in compliance with the requirements of Article 20 of the European Social Charter. A document drafted and submitted on the 28th of November 2013 to the Cabinet of Ministers, in order to abolish the list of production areas, occupations (positions), including underground workplaces with harmful and arduous work conditions in which female labor is prohibited, provided in Article 241 of the Labor Code of Azerbaijan. Furthermore, the draft provides for the abolishment of paragraphs 3 and 4 (lifting and carrying heavy items) of article 241 of the Labour Code. This list is intended to apply only to pregnant women and the women with a child under 16 months old.

This issue was also discussed during 26 May, 2017 meeting of the Tripartite Commission on Social and Economic Issues in the Republic of Azerbaijan created in 2016, 30 September between the Cabinet of Ministers of the Republic of Azerbaijan, Confederation of Trade Unions of Azerbaijan and National Confederation of Entrepreneurs (Employers) Organizations of the Republic of Azerbaijan. After the discussions, it was decided to carry out fast works on the project.

With regard to your third ground, regardless of gender, everyone has the right to be recruited to the civil service and this right is secured under the legislation on civil service. Salaries on civil service positions were determined by single act and the same salary was determined for the same position. There is no difference between job salaries depending on sex.

Some examples of representation of women in political post, civil service and judicial system:

- The first vice president of the Azerbaijan Republic is a woman;
- In the present convocation of Parliament (Milli Majlis) of Azerbaijan, or the national assembly, one out of the three vice speakers is woman, and 21 out of 125 MPs (16.8 per cent) are women;
- Human rights commissioner (Ombudsman) is woman;
- One state committee chairman, the chairman of the Board of Directors of the State Examination Center, three deputy ministers, one state committee deputy chairman, and one deputy chairman of the Chamber of Auditors is woman;
- Deputy chairman and one judge of the Constitutional Court are women;
- Five university rectors are women;
- One vice president of the State oil company, the country's largest corporate entity, is a woman;
- Women constitute 35 per cent or 5,236 members of the municipality institutions, and 302 such institutions are chaired by women;
- There are 181 female diplomats in the diplomatic service;
- As of the 1st January 2016, women had 29.3-per-cent share (30,123 people) in the overall number of civil servants;
- There are more than 200 women NGOs operating in the country and etc.

316. Le Président note que, selon la conclusion du CEDS, le salaire moyen des femmes représente 47,5% de celui des hommes. Il demande si la situation a changé dans l'intervalle.

317. La représentante de l'Azerbaïdjan confirme les chiffres mentionnés par le Président. Elle ajoute cependant que le nombre de femmes occupant des postes à responsabilité dans la sphère politique, dans la fonction publique et dans le système judiciaire est en augmentation. Les chiffres exacts relatifs au salaire moyen des femmes seront fournis dans le rapport de cette année.

318. La représentante de la Suède demande des éclaircissements sur, d'une part, l'existence d'un texte de loi renfermant une liste de professions interdites aux femmes et, d'autre part, sur la charge de la preuve dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe.

319. La représentante de l'Azerbaïdjan confirme que la législation de son pays ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve. Cela étant, la discrimination est interdite par la Constitution et la législation. Sur le second point, elle indique qu'un texte ayant pour effet d'abroger la liste des professions interdites aux femmes est en cours d'élaboration ; il devrait être prêt d'ici la fin de cette année ou de l'année prochaine.

320. Le représentant du Danemark se dit préoccupé par le fait que l'écart salarial entre les hommes et les femmes en données non corrigées est manifestement trop élevé en Azerbaïdjan.

321. La représentante des Pays-Bas insiste sur l'importance d'aménager la charge de la preuve dans les affaires de discrimination.

322. Le représentant de la Pologne invite l'Azerbaïdjan à continuer de réfléchir à un nouveau texte de loi prévoyant un aménagement de la charge de la preuve, et demande si les choses pourraient changer prochainement.

323. La représentante de l'Azerbaïdjan répond que des discussions ont eu lieu lors d'une réunion de la commission tripartite avec les partenaires sociaux au sujet d'un aménagement de la charge de la preuve dans les litiges portés devant les tribunaux du travail. La situation devrait évoluer en 2019.

324. Le représentant de la CES souligne qu'il s'agit du deuxième constat de non-conformité formulé par le CEDS pour le premier motif. Il se félicite des discussions engagées par la commission tripartite, mais regrette que rien de précis ne soit annoncé quant à un changement concret qui pourrait intervenir dans un proche avenir. S'agissant du second motif de non-conformité, le représentant de la CES indique que la conclusion est négative depuis 2008 et qu'en 2012, le CG avait pris note de la volonté politique de corriger cette situation. Il pointe une nouvelle fois du doigt l'absence d'informations tangibles sur un éventuel règlement de ce problème. Il invite le CG à procéder, dans le droit fil de ses méthodes de travail, à un vote sur les deux premiers motifs de non-conformité.

325. La représentante des Pays-Bas propose que le CG se prononce par un vote sur le premier motif de non-conformité.

326. La représentante de la Géorgie explique qu'elle préfère ne pas voter, n'étant pas une spécialiste des questions qu'examine ici le CG.

Premier motif de non-conformité

327. Le CG met aux voix une recommandation, qui est rejetée (3 voix pour, 14 contre et 13 abstentions). Il procède ensuite à un vote sur un avertissement, qui est adopté (25 voix pour, 3 contre et 5 abstentions).

328. Le CG demande instamment aux autorités azerbaïdjanaises de rendre la situation conforme à l'article 20 de la Charte.

Deuxième motif de non-conformité

329. Le CG met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 21 contre et 13 abstentions). Il procède ensuite à un vote sur un avertissement, qui est adopté (20 voix pour, 10 contre et 3 abstentions).

330. Le CG demande instamment aux autorités azerbaïdjanaises de rendre la situation conforme à l'article 20 de la Charte.

Troisième motif de non-conformité

331. Le CG se dit préoccupé par l'important écart salarial qui existe entre les hommes et les femmes ; il invite les autorités azerbaïdjanaises à prendre des mesures pour y remédier et à rendre la situation conforme à l'article 20 de la Charte.

CSER 20 BOSNIE-HERZEGOVINE

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte aux motifs suivants :

- toutes les professions ne sont pas ouvertes aux femmes ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe ;*
- le droit à l'égalité de chances en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur le sexe, n'est pas garanti en pratique.*

332. La représentante de la Bosnie-Herzégovine fournit les informations ci-après :

The conclusion of the Committee regarding article 20 was that the situation in Bosnia and Herzegovina was not in conformity with this article on the ground that the right to equal opportunities and equal treatment in employment are not guaranteed in practice, as well as the discrimination on grounds of gender.

There are several institutional mechanisms for promoting gender equality which have been adopted, such as the state level Agency for Gender Equality, entity gender centres and commissions for gender equality in the Parliament of Bosnia and Herzegovina and in entity assemblies. All these institutions are cooperating in order to make women aware of their rights, and providing legal assistance to the parties who suffered violations of the rights guaranteed by the Gender Equality Law.

The Gender Equality Agency and entity gender centres are monitoring violations of the rights guaranteed by the Gender Equality Law. The procedure of receiving and processing applications for examination of violations has already been described in the previous national report. The positive fact is that the Agency for Gender Equality received only three requests during 2014. The outcome of those cases will be provided in the next national report.

We can not provide the full information on the number of gender discrimination cases brought before the courts, with specific indications on their outcome and sanctions applied on employers and compensation granted to victims, because the courts are not obliged to give such a detailed information to the other institutions/members of Government.

When compensations are concerned, there are no restrictions on the amount of compensation granted to victims, but the court determines the amount of the damage in each case individually.

Regarding the legal guarantees for equal pay for work of equal value, the Federal Labour Law prescribes that the employer is obliged to pay wages to workers for work of equal value,

irrespective of their national, religious, gender, political and other affiliation, as well as other discriminatory grounds.

The situation at the labour market is slightly different, and reason for that is the women are usually seeking jobs in the customer and social services, while men are more interested in management and marketing positions, which are better paid. That leads women to a smaller wages, and smaller pensions.

In 1993 Bosnia and Herzegovina ratified the International Labour Organisation's Convention no. 45 concerning the employment of women on underground work in mines of all kinds. Bosnia and Herzegovina has taken an initiative to denounce this Convention, but it may be denounced after the expiration of ten years after its coming into force. Since the Convention got into force on 30 May 2007, Bosnia will denounce it probably by the end of 2017.

333. La représentante de la Suède s'interroge sur l'existence d'une réelle volonté politique de changer la situation pour garantir le droit à l'égalité des chances en matière d'emploi, sans discrimination.

334. Le représentant de la CES demande des éclaircissements sur le premier motif de non-conformité. Il souhaite savoir si une modification de la législation nationale est envisagée et, le cas échéant, où en est la procédure devant le Parlement.

335. La représentante de la Bosnie-Herzégovine déclare qu'il s'agit bel et bien d'une question de volonté politique et de pratique, et non de législation. Le prochain rapport national reviendra plus en détail tant sur le premier que sur le deuxième motif de non-conformité.

336. La représentante de la France répond à la représentante bosniaque en soulignant que la loi dresse une liste de professions interdites aux femmes, et qu'il s'agit donc aussi d'une question de législation. La Bosnie-Herzégovine doit modifier sa législation, indépendamment de la dénonciation de la Convention de l'OIT.

337. La représentante de la Bosnie-Herzégovine rappelle que l'interdiction qui pèse sur les femmes ne concerne que les travaux souterrains dans les mines et qu'il est envisagé de dénoncer la Convention n° 45 de l'OIT en 2017 ou 2018.

338. La représentante de la Suède rappelle les critiques formulées par le CEDS au sujet du second motif de non-conformité, qui concerne la pratique. Elle demande, tout comme le représentant du Danemark, si des mesures actives, nécessitant des réformes structurelles et impliquant un certain coût, ont été engagées par le Gouvernement pour promouvoir l'égalité des chances et faire comprendre, sur un plan général, qu'il est possible de choisir sa profession (gestion, sciences, etc.) que l'on soit une femme ou un homme.

339. Le représentant de la CES s'inquiète de l'insuffisance de mesures actives et pose la question de savoir à quelle échéance la situation sera rendue conforme à la Charte. Il pense que la Bosnie-Herzégovine devrait commencer par modifier sa législation interne afin de l'aligner sur la Charte sociale européenne, et dénoncer ensuite la Convention n° 45 de l'OIT.

340. La représentante de l'Autriche confirme que son pays a dénoncé la Convention en question parce qu'elle était contraire à la loi relative à l'égalité des sexes et la Bosnie-Herzégovine pourrait procéder de la même façon.

341. La représentante des Pays-Bas appuie les suggestions faites par les représentants de la CES et de l'Autriche, soulignant que cela ne présente aucun risque. Elle ajoute que la Convention n° 45 de l'OIT peut être dénoncée entre mai 2017 et mai 2018.

342. La représentante de la Bosnie-Herzégovine déclare qu'il est prévu de dénoncer cette Convention avant la fin de l'année 2017.

Premier motif de non-conformité

343. Le CG met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 25 contre et 7 abstentions). Il propose ensuite de voter sur un avertissement, qui n'est pas adopté (7 voix pour, 15 contre et 8 abstentions).

Second motif de non-conformité

344. Le CG met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 29 contre et 3 abstentions). Il procède ensuite à un vote sur un avertissement, qui n'est pas adopté (2 voix pour, 20 contre et 10 abstentions).

345. Le CG invite les autorités bosniaques à clarifier la situation, à dénoncer la Convention n° 45 de l'OIT et à prendre les mesures nécessaires pour rendre la situation conforme à l'article 20 de la Charte.

CSER 20 ESTONIE

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que l'écart salarial en données non corrigées est manifestement trop élevé.

346. La représentante de l'Estonie fournit les informations ci-après :

While the employment rate of women is high, Estonia faces remarkable unadjusted gender pay gap. Research has shown that the gender pay gap is a complex phenomenon influenced by various factors like gender stereotypes, gender segregation, sharing of care responsibilities, legal framework and its implementation and gender mainstreaming (specifically in education and by employers).

There have been many activities to decrease the gap over the years, which I will not go into detail now. But we agree that the actions taken by the state have not been effective enough to significantly decrease the gap. The gap has been decreasing now for the past 3 years, but the change has been rather slight and we hope that action taken now and in the future will help reduce the gender pay gap with a higher speed.

The Welfare Development Plan is the main action plan for gender equality and foresees a variety of activities to tackle gender inequality. The plan targets issues of equal economic independence of women and men; reducing gender pay gap; balanced participation of women and men in all levels of decision-making and management in politics and public and private sectors; reducing negative impact of gender stereotypes on decisions and everyday life of women and men; enhancing rights protection concerning equal treatment of women and men and guaranteeing institutional capacity to promote gender equality, including gender mainstreaming. The measures vary from awareness rising to legislative changes.

Measures specifically planned to decrease gender pay gap in the coming years include equal pay audits in public sector by providing the Labour Inspectorate with a right to exercise state supervision over implementation of the requirement of equal pay. Although legislation that requires

equal pay for women and men has been in place since 2004, we see that the problems lies with the implementation of the gender equality act and the amendments thus result from the need for clearer supervision over the implementation of equal pay and more explicit expectation for the employers.

In order to keep the administrative burden as low as possible, an IT tool will be developed. The tool will use data that the employers already provide to the state and evaluate whether the employers pays women and men fairly. The IT tool and relevant guidelines will also be available for use for all the employers in the private sector. The guidelines will also include a better understanding of work of equal value and thus will be a helpful tool for the employers'. Labour inspectorates will also have relevant training on gender equality and will provide support for the employers. The draft is expected to be in cabinet fall 2017.

In addition, the government of Estonia is in the process of elaborating changes to the parental leave and benefits system. For those of you, who are not aware, the parental leave system in Estonia is rather generous allowing a parent to stay home with a child up to 1, 5 years that is fully paid. Although both parents of the child can take out parental leave, it is usually the mother who does so and the leave is often taken out to the maximum amount. This however creates once again gender inequalities since, although women do return to work, staying away that long usually has negative consequences for their careers.

The changes to the system include developing flexible possibilities for families to combine the leave and working with lengthening the time period when parental leave can be taken out up to 3 years. The length of the leave will remain the same, but the time period when it can be taken out will be longer. Another aim of the changes is to encourage a more balanced distribution of parental leaves and benefits between parents. Thus, one of the main aims is to encourage more fathers to take out parental leave and participate in child upbringing with a period reserved specifically for fathers. At the moment the fathers leave is 10 days, but it will be lengthened to 30 days. We believe that responsibilities related to family should be equally shared between parents and the amendments will help brake stereotypes associated with the roles of mothers and fathers and help reduce the gender pay gap. The changes will be established gradually in the years 2018-2020. I am also very happy to say that the amendments to the parental leave system were approved today by the government of Estonia.

This year, the Ministry of Social Affairs is also for the first time giving out Family friendly employer labels. The labels acknowledge employers who have made efforts to ensure a family friendly environment and equal treatment of their employees. In September, the first 43 organisations were awarded with this label.

On April 10th 2017, Estonia celebrated Equal Pay Day. For the second time in the context of Equal Pay Day a youth literature contest was held, where high school aged youth could submit their essays, poems and short stories on the topic of equal pay and other gender equality issues. Best texts were awarded. In addition, a panel discussion was held and podcasted as it has been for many years. The aim was to raise awareness on the gender pay gap and encourage teenagers as well as the society as a whole to think about the matter.

To raise awareness from another angle during Estonian Equal Pay Day, the Ministry of Social Affairs together with the Gender Equality Council organised a meeting between the Unemployment Insurance Fund, job mediation organisations, NGO-s working with gender equality and personnel companies to discuss pay transparency. It was agreed that all parties will try to ensure pay transparency to the best of their ability and advise their clients and partners on the important of pay transparency in ensuring equal pay for men and women. Although this is not a legislative initiative, it helps bring the topic of pay transparency into media and raise awareness.

To tackle stereotypes, the Ministry of Social Affairs organized a pilot tailor made training for career counsellors working with young people. The idea is to give career counsellors basic training of gender and gender equality in order to help them understand gender aspects in their work and give

them gender mainstreaming skills with the aim of tackling gender stereotypes in career counselling and education. The first training took place May 2017 and was well received by the participants.

Starting from August with the initiative from the Ministry of Education and Research, Estonia is changing its career counselling system. The amendments will among other things bring gender aspect into career counselling basic system and training more efficiently, so that all career counsellors working with young people will know how to take gender aspect into account in their work. This will hopefully encourage young men and women to choose more diverse career patterns and help reduce gender segregation, one of the main reasons behind gender pay gap.

In November 2016, the fourth Gender Equality Monitoring was conducted in order to obtain a better overview of the attitudes and opinions of men and women concerning their situation and position in society. The aim of this national survey is to measure opinions and attitudes regarding gender equality. It covers different topics and areas of life, such as power, economy, working life, private life, education and violence. The results are used to assess existing gender equality policies and to develop new policy measures to reduce gender inequalities.

As we are very much aware of the inequalities between women and men in Estonia, in particular the gender pay gap, during our presidency of the council of the European Union and in cooperation with European Institute for Gender Equality, Estonia has chosen to draft Council Conclusions on gender segregation in education, training and the labour market and the links between the gender pay gap and gender segregation. This document is expected to give more insight on how to better tackle gender segregation and through that reduce the gender pay gap.

347. Le Secrétariat indique que, selon les données Eurostat, l'écart salarial entre les hommes et les femmes était de 30% en 2012, 29,9% en 2013 et 28,3% en 2014. De tous les pays de l'Union européenne, c'est l'Estonie qui a affiché l'écart salarial le plus important durant la période de référence examinée par le CEDS.

348. La représentante de l'Ukraine se félicite des efforts déployés par l'Estonie et encourage les autorités de ce pays à continuer d'œuvrer pour rendre la situation conforme à la Charte.

349. La représentante de l'Estonie ajoute que l'écart salarial entre les sexes, selon Eurostat, est actuellement de 26,9%.

350. Le Président salue les efforts réalisés par les autorités estoniennes pour rendre la situation conforme à la Charte.

351. Le CG prend note des informations communiquées et invite les autorités estoniennes à fournir toutes informations utiles dans le prochain rapport. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 20 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale n'est pas explicitement garantie en droit.

352. La représentante de la Géorgie fournit les informations ci-après :

With a view to ensuring the effective exercise of the right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the grounds of sex, the Parties undertake to recognise that right and to take appropriate measures to ensure or promote its application in the following fields:

- a access to employment, protection against dismissal and occupational reintegration;
- b vocational guidance, training, retraining and rehabilitation;
- c terms of employment and working conditions, including remuneration;
- d career development, including promotion.

The Constitution of Georgia recognises the equality of all people before the law. In accordance with Article 14 of the Constitution, everyone is free by birth and equal before law regardless of race, colour, language, sex, religion, political and other opinions, national, ethnic and social belonging, origin, property and title, place of residence.

This article protects the legal equality of people regardless of their racial, ethnic, religious or other affiliation, as well as protects people against unlawful discrimination.

In addition, in accordance with Article 38 of the Constitution, citizens of Georgia are equal in social, economic, cultural and political life, irrespective of their national, ethnic, religious or linguistic affiliation (Article 38(1)). The range of rights with respect to which equality under Article 38 is applicable, includes the entire cultural, social, economic, political and civil rights that have all people under the legislation of Georgia.

However, Article 30 of the Constitution specifies that the protection of labour rights, fair remuneration of labour and safe, healthy conditions and the working conditions of minors and women are determined by the organic law (Article 30 (4)).

The fundamental principles, defined in the Constitution, in terms of content and structure are extended in different legal acts: the laws of Georgia on Gender Equality and the Elimination of All Forms of Discrimination.

Law of Georgia on Gender Equality of 26 March 2010 defines the fundamental guarantees for equal rights, freedoms and opportunities, provided for in the Constitution and determines legal mechanisms and conditions for their implementation in relevant aspects of public life (Article 1).

This law aims to ensure non-discrimination in all spheres of life, to create favourable conditions for realisation of equal rights, freedoms and opportunities for men and women, as well as to promote the prevention and elimination of discrimination (Article 2).

In accordance with this Law, for the purpose of protecting gender equality, equal treatment in evaluation of the quality of work of men and women is ensured without discrimination (Article 4(i));

The Law of Georgia on Gender Equality strengthens gender equality in labour relations, and Article 6 specifies that the following shall be prohibited in labour relations:

- a) harassment and/or coercion of a person with the purpose or effect of creating an intimidating, hostile, humiliating, degrading, or offensive environment;
- b) any unwanted verbal, non-verbal or physical behaviour of sexual nature with the purpose or effect of violating the dignity of a person or creating for him/her an intimidating, hostile, or offensive environment.

2. The state shall provide equal employment opportunities for men and women.

3. During recruitment and in the course of employment persons may be put in unequal conditions and/or given priority over others on the basis of sex due to the substance and specificity of work or due to specific conditions required for its performance, and also if it serves a legitimate purpose and is appropriate and necessary for achieving that purpose.

4. The legislation of Georgia shall ensure creation of favourable working conditions for pregnant women and nursing mothers which excludes their work in hard, harmful and dangerous environment, as well as at night.

This Law specifies the agencies monitoring the protection of gender equality.

Pursuant to Article 12 of this Law, the Parliament of Georgia, in accordance with the Constitution of Georgia, the international agreements and other legislative acts and subordinate normative acts of Georgia, shall define basic trends of the state policy in the gender-related area, ensure the

development and implementation of the legislative framework in the field of gender equality, review and approve appropriate strategy and monitor the activities of the bodies accountable to the Parliament of Georgia in the field of gender equality (Article 12(1)).

2. The Parliament of Georgia, according to its Rules of Procedure and the legislation of Georgia, shall set up the Gender Equality Council to ensure systematic and coordinated work regarding gender issues. The composition, status, functions and powers of the Council shall be determined by this Law, the Rules of Procedure of the Parliament of Georgia and the Statute of the Gender Equality Council approved by the Chairperson of the Parliament of Georgia (Article 12(2)).

The Gender Equality Council shall be authorised to:

- a) develop and submit for approval to the Parliament of Georgia an action plan on providing gender equality and ensure coordination and monitoring of its implementation;
- b) perform analysis of the legislation of Georgia and develop proposals to eliminate existing gender inequality in legislation;
- c) ensure expert examination of draft legislative acts submitted as legislative initiatives, in terms of gender equality assessment;
- d) develop and plan certain activities to achieve gender equality and provide equal rights for men and women;
- e) develop and introduce a monitoring and assessment system for activities aimed at ensuring gender equality, and produce appropriate recommendations;
- f) request and receive any information and document related to the study of gender issues, except for documents the confidentiality of which is protected under the legislation of Georgia;
- g) examine statements, documents and other information on violations of gender equality and respond to them within the scope of its authority, as well as produce appropriate recommendations;
- h) invite representatives and/or experts of international or local organisations working in the relevant field to discuss gender equality issues;
- i) exercise other powers granted by the legislation of Georgia (Article 12(3)).

The Gender Equality Council shall submit to the Parliament of Georgia a report on gender equality in Georgia once a year, and prepare reports on performance of obligations assumed under international agreements with respect to gender equality. The Gender Equality Council shall be authorised to represent the Parliament of Georgia on gender equality issues in international relations, based on the relevant decision of the Chairperson of the Parliament of Georgia (Article 12(4)).

Organisational structure, rules of operation and relationships with state bodies of the Gender Equality Council shall be determined by the Rules of Procedure of the Parliament of Georgia and the Statute of the Gender Equality Council (Article 12(5)).

Gender Equality Council has developed a National Action Plan on Gender Equality 2014-2016, which was adopted by the Parliament of Georgia on 24 January 2014 by the Resolution on Approving 2014-2016 National Action Plan for the Implementation of Gender Equality Policy in Georgia. This plan provides measures for 8 priority issues, such as:

- development and implementation of the State Policy on Gender Equality;
- education and awareness-raising;
- ensuring Gender Equality in the economic sphere;
- ensuring Gender Equality in the field of health and social affairs;
- ensuring Gender Equality at the local self-government level;
- women and politics;
- ensuring Gender Equality in the field of environment protection;
- ensuring Gender Equality in the field of law enforcement and penitentiary.

Ensuring Gender Equality in the economic field implies conducting a gender analysis of employment in the public and private sectors, promoting an equal participation of men and women in professional training and education programmes, identifying needs for increasing women's participation in business activities, as well as developing appropriate programmes and business-education of employed women to strengthen their economic potential, etc.

The work of all government agencies in regard to the mentioned Action Plan was positively evaluated by the Parliament of Georgia in the Performance Report of 2014.

<http://www.parliament.ge/ge/saparlamento-saqmianoba/komisiebi-da-sabchoebi-8/genderuli-tanasworobis-sabcho/sabchos-shehexeb-2044/sabchos-angarishebi>

For many years lack of institutional mechanism on gender equality on the executive level has been a major concern and an important advocacy milestone for gender equality in Georgia. First progress in this regard was made in 2012 by introducing the position of an Assistant to the PM on Human Rights and Gender Equality Issues. Another step forward was made in November 2014 by re-establishing the Inter-Agency Council Implementing Measures to Combat Domestic Violence chaired by the Assistant to the PM on HR and GE issues. Nevertheless, in its most recent concluding observations on Georgia issued in July 2014, the CEDAW expressed concern that there is no comprehensive mechanism in the executive branch for the coordination, implementation and monitoring of gender equality policies and recommended to establish such mechanism with adequate human, technical and financial resources. [1] (United Nations, Convention on the Elimination of All forms of Discrimination against Women: Concluding Observations on the Combined Fourth and Fifth Periodic Reports of Georgia, CEDAW/C/GEO/CO/4-5, July 2014, paragraph 15.) At Global Leader's Meeting in NY, former Prime Minister Mr. Garibashvili inter alia committed to further improve Georgia's agenda on gender equality and women's empowerment policy framework by setting up an Inter-Ministerial Commission on Gender Equality and Women's Empowerment. Since then with the assistance of the UN Country Team in Georgia, considerable work has been done by the Government of Georgia to develop relevant legal framework which will be approved in the nearest future.

Labour Code

Since 2013 no amendments have been made to the Code but after concluding EU-Georgia Association Agreement Georgia took commitment to approximate its legislation to EU acquis meaning that EU directives envisaged in Annex XXX (Association Agreement) will be transposed into Georgian legislation. Ministry of Labor, Health and Social Affairs of Georgia was tasked to amend labor Code (in compliance with ILS) by TSPC and the working group under the tripartite commission was set up. The initial drafts are made in compliance with the EU directives in 2017: Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation; Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin:

The legislative package consists of drafts of amendments to the following organic laws and laws of Georgia:

1. Organic Law of Georgia "Georgian Labor Code";
2. Organic Law of Georgia on "Public Defender";
3. Law of Georgia on the "Elimination of All Forms of Discrimination";
4. Law of Georgia on "Public Service";
5. Law of Georgia "Administrative Offences Code".

The amendments allow Public Defender of Georgia to issue a fine for not fulfilling recommendations on the facts of discrimination in labor and pre-contractual relations for public institutions, organizations, private and legal entities.

Pursuant to EU DIRECTIVE 2006/54/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation the principle of equal pay for equal work or work of equal value constitutes an important aspect of the principle of equal treatment between men and women and an essential and indispensable part of the *acquis communautaire*. The directive defines that for the same work or for work to which equal value is attributed, direct and indirect discrimination on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration shall be eliminated. As already mentioned Georgia is working on step by step transposition of EU directive into its legislation. Following the transposition timeline Ministry of Labour, Health and Social Affairs of Georgia will work on the amendments to legislation based on this directive in 2018. Though it is worth mentioning the following:

On 27 October 2015 a new Law of Georgia on Public Service was adopted, which stipulates that a remuneration system for public servants is based on the principles of transparency and fairness, which means the implementation of equal pay for equal work (Article 57(1)).

In accordance with the same Law, the Government of Georgia was mandated to prepare and submit for approval to the Parliament of Georgia a draft law of Georgia on Labour Remuneration in Public Institutions before 1 September 2016.

353. La représentante de la Géorgie confirme que son pays envisage d'harmoniser sa législation avec l'acquis communautaire en 2018, dans le cadre de l'Accord d'association conclu avec l'Union européenne.

354. La représentante de la France se félicite de l'évolution positive intervenue dans le secteur public depuis l'adoption, le 27 octobre 2015, de la nouvelle loi relative à la fonction publique.

355. La représentante des Pays-Bas note que, selon la conclusion formulée par le CEDS concernant l'article 20, la législation prévoit que les femmes qui s'estiment victimes d'une discrimination fondée sur le sexe peuvent saisir les tribunaux. Elle insiste sur l'importance d'un aménagement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination et demande si la législation géorgienne prévoit cette possibilité.

356. Le Président rappelle que le constat de non-conformité du CEDS portait sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le Secrétariat précise que le CEDS a bien demandé, dans sa conclusion, si la législation prévoyait un aménagement de la charge de la preuve et invité les autorités géorgiennes à fournir des informations sur ce point dans leur prochain rapport.

357. Le CG note que la Géorgie a entrepris d'harmoniser sa législation avec l'acquis communautaire d'ici 2018 et invite les autorités à fournir toutes informations utiles dans le prochain rapport. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 20 REPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que toutes les professions ne sont pas ouvertes aux femmes, ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe.

358. La représentante de la République de Moldova fournit les informations ci-après :

Par la Loi 155 du 20.07.2017 le Code du Travail (article 248) a été modifié limitant l'interdiction d'engager les femmes aux travaux de sous-sol seulement aux femmes enceintes, celles qui viennent d'accoucher et celles qui allaitent

*En plus la Décision du Gouvernement nr. 259 du 28.04.2017 a approuvé la **Stratégie de l'assurance de l'égalité entre les femmes et les hommes pour les années 2017-2021 et le Plan d'action sur sa mise en œuvre.***

Le but de cette Stratégie est d'assurer la réalisation réelle de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'un des domaines d'intervention de la Stratégie est l'égalité sur le marché de travail.

L'objectif spécifique de la Stratégie est l'harmonisation de la législation nationale aux standards européens, dont la Charte Sociale mais également la Directive de l'UE 2000/78/CEE du 27 novembre 2000 de création d'un cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi.

Tout cela sera fait pour dépasser y compris la persistance de la ségrégation professionnelle en fonction du genre sur le marché du travail.

Donc, nous estimons que les nouvelles documents adoptes apporteront ses résultats constructifs et nous pourrons communiquer des informations pertinentes dans le rapport suivant.

359. Le représentant de la CES demande quel est le calendrier prévu pour l'harmonisation de la législation nationale avec les normes internationales, notamment la Charte.

360. Le Président rappelle que le constat négatif portait uniquement sur le fait que certaines professions étaient interdites aux femmes.

361. La représentante de la Moldova explique que la modification apportée en juillet 2017 à l'article 248 du code du travail a abrogé les interdictions critiquées par le CEDS. Désormais, seules les femmes enceintes, les femmes qui viennent d'accoucher et celles qui allaitent ont interdiction d'effectuer des travaux souterrains. Elle évoque également un certain nombre d'initiatives déployées en la matière, notamment la Stratégie en faveur de l'égalité des sexes 2017-2021 et le Plan d'action qui l'accompagne.

362. Sur proposition de la représentante de la France, le CG décide de prendre note des informations communiquées et d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 20 MONTENEGRO

Le Comité conclut que la situation du Monténégro n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que la législation interdit aux femmes d'exercer certaines professions, ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe.

363. La représentante du Monténégro fournit les informations ci-après :

The Programme of the Government of Montenegro stipulates the adoption of the new Labour Law for the fourth quarter of 2017.

The most significant reason for creating the new Labour Law is the harmonization of labour legislation with the EU acquis under the Action Plan for Chapter 19 Social Policy and Employment, conventions and recommendations of the International Labour Organization, which was ratified by Montenegro and other sources of the international law.

The working group in charge of preparation of the Law established a draft of the same Law and the Ministry of Labour and Social Welfare has given to a public discussion the draft of Labour Law and a public call was sent to the authorities, organizations, associations and individuals to get involved in public discussion and contribute to consideration of a draft of Labour Law.

The new draft of Labour Law foresees the deletion of Article 104 which stipulates that an employed woman and employees under the age of 18 cannot work in a workplace where predominantly difficult physical jobs are carried out, works underground or under water, or jobs which could be detrimental and which have increased risk of affecting their health and life, which the European Committee of Social Rights has considered discriminatory.

Regarding prohibition for women to night work in the industry which is stipulated in Article 105 of the Labour Law it is still on negotiation stage within the Working group in charge of drafting the new Labour Law. On its outcomes ECSR will be informed in our next report.

364. Le représentant de la CES se félicite des informations positives communiquées à propos de l'article 104 du code du travail. Il demande si le groupe de travail chargé

d'élaborer le nouveau code du travail envisage aussi de modifier son article 105 (interdiction du travail de nuit).

365. La représentante du Monténégro souligne que les négociations sont toujours en cours au sujet de la modification de l'article 105 du code, qui interdit aux femmes de travailler de nuit. Elle confirme que le groupe de travail va passer en revue toutes les restrictions critiquées par le CEDS.

366. Le CG prend note des informations communiquées, invite les autorités monténégrines à faire le point dans leur prochain rapport sur le projet de loi qui sera présenté au Parlement fin 2017 et qui concerne l'article 104 du code du travail, et à rendre compte de toute avancée dans l'abolition de l'interdiction du travail de nuit des femmes. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 20 FEDERATION DE RUSSIE

Le Comité conclut que la situation de la Fédération de Russie n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte aux motifs suivants :

- *les femmes ne sont pas autorisées à exercer toutes les professions, ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe ;*
- *la législation ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe.*

367. La représentante de la Fédération de Russie fournit les informations ci-après :

1st ground of non-conformity

When the Government of the Russian Federation adopted the list of professions prohibited for women, it was guided by security risk assessment.

But we have to admit that this list has not been reconsidered for 17 years. Technologies, however, have developed a lot.

Besides, in 2014 a new system of working conditions assessment was adopted.

So, Demographic Policy Conception of the RF requires reconsidering this list.

That is why Ministry of Labour and Social Protection together with trade unions, associations of employers, NGOs, scientists, including those working in the field of occupational medicine, is now working on the updating of this list according to new assessments of working conditions, which became much better due to new technologies and can be no longer harmful to womens health.

2-nd ground of non-conformity

It does not depend which ground of discrimination is considered, according to Art 12 of the Civil Practice Act justice is performed on the basis of adversary nature and equality of the rights of parties. Art 56 of the same act states that each party must prove the circumstances referred to and only the court decides which circumstance is important for the case and which party must prove it.

368. La représentante de la Suède et le représentant de la CES demandent des éclaircissements sur la mise à jour de la liste des professions interdites aux femmes. Ils voudraient savoir si les 456 professions ont toutes été passées en revue et ce que renfermera la nouvelle liste. Enfin, ils s'inquiètent du non-aménagement de la charge de la preuve.

369. La représentante de la Fédération de Russie déclare ne pas connaître le contenu de la liste définitive, mais pense que toutes les professions mentionnées dans la liste actuelle seront examinées par les experts scientifiques et médicaux. Concernant la charge de la preuve, elle confirme que la législation russe ne prévoit pas d'aménagement en cas de discrimination.

370. La représentante des Pays-Bas se déclare, à l'instar des représentants de la Suède et de la CES, gravement préoccupée par l'absence d'aménagement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination en général. Elle propose que le CG procède à un vote sur les deux motifs de non-conformité.

Premier motif de non-conformité

371. Le CG met aux voix une recommandation, qui est rejetée. Il procède ensuite à un vote sur un avertissement, qui est adopté (17 voix pour, 3 contre et 10 abstentions).

372. Le CG demande instamment aux autorités russes de prendre toutes les mesures nécessaires pour rendre la situation conforme à l'article 20 de la Charte.

Deuxième motif de non-conformité

373. Le CG met aux voix une recommandation, qui est rejetée. Il procède ensuite à un vote sur un avertissement, qui est adopté (17 voix pour, 7 contre et 7 abstentions).

374. Le CG demande instamment aux autorités russes de prendre toutes les mesures nécessaires pour rendre la situation conforme à l'article 20 de la Charte.

CSER 20 TURQUIE

Le Comité conclut que la situation de la Fédération de Russie n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte aux motifs suivants :

- *les femmes ne sont pas autorisées à exercer toutes les professions, ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe ;*
- *la législation ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe.*

375. La représentante de la Turquie fournit les informations ci-après :

Turkey is invited to provide information on two grounds of nonconformity in the scope of Article 20.

First, the Committee concludes that the situation is not in conformity with the Article 20 of the Charter on the ground that women are not permitted to work in all professions, which constitutes discrimination based on sex.

More in particular, on the ground that the employment of all women in certain underground or underwater occupations was prohibited.

According to Article 20, "All workers have the right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the grounds of sex."

And additionally, "Occupational activities which, by reason of their nature or the context in which they are carried out, can be entrusted only to persons of a particular sex may be excluded from the scope of this article or some of its provisions."

In Turkey, the legislation prohibiting women to work in mines and certain underground and underwater positions is still in force, excluding administrative positions, trainees and positions that do not require physical work.

According to Article 72 of the Labour Law, “Boys under the age of eighteen and women irrespective of their age must not be employed on underground or underwater work like in mines, cable-laying and the construction of sewers and tunnels.” The main perspective of this article is coherence to Article 2 and 3 of ILO Convention 45 which indicates that “No female, whatever her age, shall be employed on underground work in any mine.” And National laws or regulations may exempt from the above prohibition females holding positions of management who do not perform manual work; those employed in health and welfare services and similar positions.

11 Council of Europe members have ratified the Convention and 18 of them have denounced it.

More than 40 thousand workers are working in the coal mines in Turkey and in most of the mines; except only one coal mine, mechanized systems cannot be used due to the geological structure of the coal seams underground. The law aims to protect women from labour intensive mining but they are employed in surface units, offices and laboratories, also in administrative positions. Women engineers and technicians can work underground in the scope of research, planning and project designing. University students in Mining Engineering Departments can also go underground during their training. According to the Regulations on Heavy and Dangerous Work, published in the Official Gazette dated June 16, 2004, “the women, who have graduated from schools providing vocational education and expertise and acquired profession in this field, may be employed in heavy and dangerous work related to their profession.” In line with the regulation, actually, mining engineers have been working in mines.

Occupational health and safety and risk assessment studies have been carried on in the mines, and inspections by the Labour Inspection Board are made regularly. 273 inspections were made in the mines in 2015 and 108 of the workplaces were underground coal mines, while 75 of them were surface mine workplaces. The high proportion of the coal mines inspected demonstrates the hard conditions of the work done underground due to geological formation.

So, underground works have been prohibited for women by the Labour Law, taking into account the nature of the mining activity. Otherwise, “No discrimination based on language, race, sex, political opinion, philosophical belief, religion and sex or similar reasons is permissible in the employment relationship”, according to Article 5 of the same law. And the prohibition of employment of women in the underground positions had been comprehended as protection of women in the law.

Second, the Committee concludes that the limits imposed on compensatory awards in cases of discrimination based on sex may prevent such violations from being adequately remedied and effectively prevented.

Labour Law is the main law regarding the prohibition of discrimination in the labour relations. According to Article 5, titled the Principle of Equal Treatment, No discrimination based on language, race, sex, political opinion, philosophical belief, religion and sex or similar reasons is permissible in the employment relationship. And if the employer violates the above provisions in the execution or termination of the employment relationship, the employee may demand compensation up his/her four months' wages plus other claims of which he/she has been deprived. Social benefits, bonus and wage increases on equal basis can be cited.

If the court or the arbitrator concludes that the termination is unjustified because no valid reason has been given or the alleged reason is invalid, the employer must re-engage the employee in work within one month. If, upon the application of the employee, the employer does not re-engage him/her in work, compensation to be not less than the employee's four months' wages and not more than his eight months' wages shall be paid to him/her by the employer.

In cases of discrimination, the employee may request the compensation not only on the basis of the Labour Code but also the Code of Obligations. The provisions in Civil Code and Code of Obligations should be taken into account also in the employment relations. Since compensation is not a means of enrichment, the damage of an illegal behaviour is compensated once. Therefore, compensation for discrimination cannot be demanded together with compensation for job security. But it is possible for the employee to demand financial and moral compensation due to the attacks arising from the employment relationship to his/her personal rights within the framework of general provisions of the Civil Code and Code of Obligations. The employee who was exposed to discrimination can demand compensation according to the general provisions.

Any of the severance pay, notice pay or compensation for bad faith damages in the Labour Law has the purpose of protection against attacks directed towards personality or recovery of material-moral damage arising from the attack. In this respect, the provisions in Civil Code and Code of Obligations which should be applied in case of attacks of personality should be taken into account also in employment relation.

In this regard, the ceiling calculations stipulated in Articles 17 and 21 of the Labour Law are not valid for material and moral damages. It also means that there is no upper limit for the compensation for financial and moral damages under the framework of the Civil Code and Code of Obligations.

Another law in the field of anti-discrimination is Law on the Human Rights and Equality Institution of Turkey, no 6701, accepted in 6 April 2016. It is prohibited under this Law to discriminate against persons based on the grounds of sex, race, colour, language, religion, belief, sect, philosophical or political opinion, ethnical origin, wealth, birth, marital status, health status, disability and age. According to Article 6 titled Employment and self-employment, "An employer or a person authorized by an employer; shall not discriminate against an employee or a person applying to be employed, a person acquiring practical work experience at an undertaking or a person applying for this purpose or against a person wishing to receive information on the undertaking or the work for the purpose of working or acquiring practical work experience there in any stage of the work including getting information, application, section criteria, hiring criteria and working and termination of the employment."

In the scope of the same law, procedure for applications is regulated in Part Five and the details of the sanctions in case of violation are regulated in Article 25. In case of violation of non-discrimination principle, an administrative fine depending on the gravity of the effects and consequences of such violation, financial situation of the perpetrator and aggravating effect of the multiple discrimination, shall be imposed on the relevant public institutions and agencies, professional organizations with public institution status, natural persons and legal persons established under private law responsible for the violation. In case of repetition of the discriminatory act of the individual or institution against whom a warning has been issued, then the fine to be declared shall be increased by fifty per cent.

Members of the Human Rights and Equality Board, the decision-making body of the Institution, were appointed in 2017 and will start receiving applications after the establishment process is completed.

On the other hand, the Ministry of Labour and Social Security has intention to modify the provision in question in the Labour Code, inserting the phrase "an appropriate compensation of an amount at least equal to 4 months' salary" without indicating any upper limit and we will provide information on the developments in the next report.

Premier motif de non-conformité

376. En réponse à une question de la représentante des Pays-Bas, la représentante de la Turquie précise que la Convention n° 45 de l'OIT est toujours en vigueur en Turquie et

qu'il n'est pas prévu de la dénoncer. Elle ajoute que la Convention n° 176 a été ratifiée par son pays en 2015.

377. Le représentant de la CES se dit préoccupé par le fait qu'il n'est pas envisagé de dénoncer la Convention n° 45, ni par conséquent de modifier la législation nationale en la matière. Il n'y a donc à ses yeux aucune évolution positive.

378. La représentante de la Turquie rappelle que onze Etats membres du Conseil de l'Europe sont toujours liés par cette Convention. Elle ajoute que des mesures ont été prises pour veiller à la santé et la sécurité dans les mines, précisant que la Convention n° 176 a ainsi été ratifiée en 2015. Elle indique que le temps pourrait être venu de reconsidérer la question.

379. Le Président indique que le but de la Convention n° 176 de l'OIT est de remplacer la Convention n° 45, qui est dépassée.

380. La représentante de l'OIE explique que la Convention n° 45 est toujours valable. Elle précise que l'organe directeur de l'OIT a demandé en 2012 à ses Etats membres de ratifier la Convention n° 176 sur la sécurité et la santé dans les mines, tout en dénonçant la Convention n° 45. De surcroît, cette dernière a un statut intérimaire et sera prochainement soumise au mécanisme d'examen des normes.

381. La représentante des Pays-Bas ajoute que la Convention n° 45 peut être dénoncée entre mai 2017 et mai 2018, possibilité qui n'est ouverte que tous les dix ans.

382. La représentante de la Suède insiste sur le fait qu'il est du devoir de tous les Etats membres de respecter leurs obligations internationales, et notamment la Charte sociale européenne. Elle ajoute que la nécessité d'assurer la protection et la sécurité d'un certain groupe de travailleurs peut être garantie par d'autres moyens qu'une interdiction discriminatoire.

383. Le CG met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 28 contre et 5 abstentions). Il procède ensuite à un vote sur un avertissement, qui est adopté (12 voix pour, 6 contre et 14 abstentions).

384. Le CG demande instamment aux autorités turques de prendre toutes les mesures nécessaires pour rendre la situation conforme à l'article 20 de la Charte.

Second motif de non-conformité

385. En réponse à une question du Président, la représentante de la Turquie souligne que le montant de l'indemnisation qui peut être accordée est actuellement plafonné, mais qu'il est envisagé de modifier la disposition en cause et de prévoir le versement d'une indemnité représentant au moins quatre mois de salaire, sans préciser de plafond.

386. Le CG prend note des informations communiquées et invite les autorités turques à fournir toutes informations utiles dans le prochain rapport. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSER 20 UKRAINE

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte aux motifs suivants :

- la législation ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination sexuelle ;
- il n'est pas établi que le droit à l'égalité de traitement en matière d'emploi sans discrimination fondée sur le sexe soit effectivement garanti.

387. La représentante de l'Ukraine fournit les informations ci-après :

Concerning the first and second grounds of non-conformity it should be mentioned that there are no concrete statistics on the number of cases alleging discrimination in employment, because the statistics cover the court's decisions alleging discrimination in general on all grounds and areas provided by the national law including in employment.

At the same time the Ministry of Social Policy sent a request to the High Specialized Court of Ukraine concerning a shift in the burden of proof. The Court informed us that according to Art. 137 of the Civil Procedure Code the Court may make securing of evidence or vindication of evidence.

It is planned to invite the High Specialized Court to study with us the Directive 2006/54/ EC implementing the principle of equal opportunities for men and women and equal treatment of them in the workplace and occupation.

In April 2017 the State Program Concept on ensuring equal rights and opportunities for women and men until 2021 was approved by the Government.

The Concept goal, approved by the Government - on implementation of gender approaches in all areas of society. In particular, the document seeks to implement comprehensive measures at national and regional levels to improve the situation in employment, carrying out systematic work on safeguarding gender equality, combating gender stereotypes, conducting awareness campaigns involving the media, culture and education establishments to educate gender equality culture.

The detailed information will be provided in the next report.

388. Le Secrétariat indique que seul le premier motif de non-conformité sera examiné par le CG ; il porte sur la charge de la preuve dans les affaires de discrimination. Comme en Azerbaïdjan et en Fédération de Russie, pays sur la situation desquels le CG s'est déjà penché, la législation ukrainienne ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les litiges invoquant une discrimination. Le second motif de non-conformité ne sera pas abordé par le Comité car il concerne un manque d'informations auquel l'Etat doit remédier dans le rapport qu'il lui incombera de présenter en octobre 2017.

389. Le Président et la représentante des Pays-Bas demandent si la charge de la preuve continue de peser sur le plaignant dans les affaires de discrimination.

390. La représentante de l'Ukraine souligne qu'aux termes de l'article 137 du code de procédure civile, la Haute Cour spécialisée peut, à la requête des parties ou des personnes impliquées dans une affaire de discrimination, réclamer et faire valoir des éléments de preuve. Elle ajoute que la Directive 2006/54/CE est en passe d'être incorporée dans la législation nationale, et assure que des informations figureront à ce sujet dans le prochain rapport national.

391. La représentante de l'Autriche croit comprendre qu'en Ukraine, la Haute Cour recueille normalement les éléments de preuve produits par les parties à une procédure civile ; il peut toutefois y avoir des exceptions dans les affaires pénales, par exemple, où le ministère public peut lui-même réunir des preuves. Selon la représentante autrichienne, cela ne signifie pas qu'il y a un aménagement de la charge de la preuve ; il s'agit d'une autre méthode de recueillir des éléments de preuve dans le cadre d'une procédure judiciaire.

392. Le Secrétariat indique que, dans ses dernières conclusions, le CEDS a pris note des informations fournies dans le rapport de l'Ukraine selon lesquelles, aux termes de l'article 60§1 du code de procédure civile, il incombe au plaignant, dans les affaires de discrimination, de produire des preuves établissant qu'il a été victime de discrimination. Le CEDS a cru comprendre, à la lecture dudit rapport, qu'il n'y avait pas d'aménagement de la charge de la preuve. Dans le droit fil du raisonnement de la représentante autrichienne, le Secrétariat indique que l'article 137 du code de procédure civile peut renvoyer à une autre procédure permettant, par exemple, de réunir des preuves.

393. Le représentant de l'Ukraine ajoute que l'article 137 complète l'article 60§1.

394. Le Président constate qu'il n'y a pas d'aménagement de la charge de la preuve et relève que l'Ukraine étudie comment transposer en droit interne la Directive 2006/54/CE.

395. Le CG met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 33 contre et 1 abstention). Il procède ensuite au vote d'un avertissement, qui est adopté (20 voix pour, 8 contre et 3 abstentions).

Article 24 - Droit à la protection en cas de licenciement

CSER 24 ARMENIE

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte au motif que la cessation d'emploi reposant sur le fait que l'intéressé a atteint un certain âge, qui varie selon son droit à une pension de vieillesse, comme le permet la loi, n'est pas justifiée.

396. Le Secrétariat présente la conclusion du Comité européen des Droits sociaux (CEDS) concernant l'Arménie. Il précise que, dans ses Conclusions 2012, le CEDS avait posé un constat de non-conformité pour le même motif et qu'à l'époque, le CG n'avait pas examiné la situation.

397. Le représentant de l'Arménie ayant été empêché, les autorités arméniennes ont communiqué au CG la déclaration écrite ci-après.

According to the HO-96-N law "On making amendments and supplements to the Labor Code of the Republic of Armenia" adopted on June 22, 2015, (entered into force on October 22, 2015) a large-scale amendments and supplements have been made to the RA Labor Code (hereinafter, the Code).

According to the HO-96-N law, amendments were made in Article 113 of the Code too (Termination of an employment contract upon the initiative of an employer). In particular paragraph 11 of part 1 of Article 113 of the Code has been edited in new edition, according to which an employer shall have the right to terminate an employment contract signed for an indefinite term and one signed for a definite term prior to the expiry of the contract in case the employee who is eligible for age pension reaches sixty-three years and employee who is not eligible for age pension reaches sixty-five years, if appropriate basis is envisaged by the labor contract.

By fixing this regulation, the termination of an employment contract upon the initiative of an employer on the abovementioned basis is possible only in the case when appropriate basis is envisaged in the labor contract signed with employee, and if such basis is not envisaged in the labor contract, the employer shall not have the right to terminate an employment contract signed for an indefinite term as well as one signed for an definite term prior to the expiration of the contract in case the employee who is eligible for age pension reaches sixty-three years and employee who is not eligible for age pension reaches sixty-five years.

At the same time, we consider it necessary to inform that the regulation of paragraph 11 of part 1 of Article 113 of the Code does not oblige the employer to compulsorily solve the employment contract, but provide possibility to terminate the employment contract in case the employee who is eligible for age pension reaches sixty-three years and employee who is not eligible for age pension reaches sixty-five years.

In case of termination of labor contract on the basis of paragraph 11 of part 1 of Article 113 of the Code the employer shall be obliged to notify in writing no later than: 14 days before - to an employee who is working up to one year, 35 days before - to an employee who is working from one to five years, 42 days before - to an employee who is working from five to ten years, 49 days before - to an employee who is working from ten to fifteen years and 60 days before - to an employee who is working more than fifteen years.

We also consider it necessary to inform that according to Code there are no restrictions on employment for persons of an employee who is eligible for age pension reached sixty-three years and of an employee who is not eligible for age pension reached sixty-five years.

398. Le Président dit comprendre que l'employeur ne peut décider de licencier un salarié à raison de l'âge de ce dernier qu'à la condition que le contrat de travail comporte une clause spécifique stipulant que ledit contrat expire à la date à laquelle le salarié atteint l'âge de 63 ans lorsqu'il peut prétendre à une pension de vieillesse, ou 65 ans s'il n'y a pas droit. Il semble qu'une telle clause puisse figurer dans le contrat, sans toutefois être obligatoire. Cette situation résultant d'une modification législative adoptée en 2015, le Président aurait souhaité demander au représentant de l'Arménie combien de contrats de ce type existent et combien ne renferment pas la clause en question.

399. La représentante de l'OIE relève que :

Dans le Digest, le licenciement fondé sur l'âge ne peut constituer un motif valable de licenciement, sauf s'il est conforme à un âge valable de départ à la retraite justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Si l'Organisation comprend bien la législation arménienne, un licenciement de cette nature serait à l'initiative de l'employeur qui estime que les nécessités de fonctionnement de son entreprise, établissement ou service le justifient. A son avis, aucun employeur avisé ne voudrait licencier un salarié qui donne satisfaction au seul motif qu'il a atteint l'âge de la retraite. Du point de vue du patronat, l'idée sous-jacente de cette disposition est de favoriser la croissance en termes de productivité et de création d'emplois, et le fait de conserver un salarié âgé peut parfois empêcher l'arrivée de nouveaux effectifs. L'Organisation internationale des employeurs considère donc que cette disposition n'est pas contraire à la Charte.

400. Le représentant de la CES se demande si, et dans quelle mesure, la modification législative précitée a réellement changé la situation et si tous les contrats doivent être revus aux fins d'y insérer la nouvelle clause.

401. La représentante de l'OIE rappelle que le Digest indique que le licenciement fondé sur l'âge ne peut constituer un motif valable de licenciement, sauf s'il est conforme à un âge valable de départ à la retraite justifié par les nécessités de fonctionnement de

l'entreprise, de l'établissement ou du service. Si l'Organisation comprend bien la législation arménienne, un licenciement de cette nature est effectué à l'initiative de l'employeur qui estime que les nécessités de fonctionnement de son entreprise, établissement ou service le justifient. Aucun employeur avisé ne voudrait licencier un salarié qui donne satisfaction au seul motif qu'il a atteint l'âge de la retraite. Du point de vue du patronat, l'idée sous-jacente de cette disposition est de favoriser la croissance en termes de productivité et de création d'emplois, et le fait de conserver un salarié âgé peut parfois empêcher l'arrivée de nouveaux effectifs. L'Organisation internationale des employeurs considère donc que cette disposition n'est pas contraire à la Charte.

402. Le représentant de la CES se demande si, dans la mesure où cette clause doit désormais figurer dans le contrat de travail, il faut revoir les contrats de longue durée et en quoi la modification législative change réellement les choses.

403. La représentante du Royaume-Uni partage les inquiétudes qui ont été exprimées car il est difficile de déterminer l'ampleur des conséquences qu'entraîne la modification précitée sans disposer des informations nécessaires.

404. Le CG prend note des informations communiquées et se dit préoccupé par le fait qu'il soit possible d'inclure dans le contrat de travail une clause autorisant l'employeur à licencier un salarié (qu'il ait ou non droit à une pension de vieillesse) lorsqu'il atteint un certain âge. Il demande aux autorités arméniennes de fournir dans le prochain rapport des informations sur le nombre de contrats renfermant cette clause et sur ce qu'il advient des contrats de longue durée qui n'en contiennent pas.

CSER 24 BULGARIE

Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte aux motifs que les salariés sont exclus de la protection contre le licenciement durant les six mois de leur période d'essai.

405. Le Secrétariat présente la conclusion du Comité européen des Droits sociaux (CEDS). Il précise que, dans ses Conclusions 2012, le fait que « les salariés [soient] exclus de la protection contre le licenciement durant les six mois de leur période d'essai » figurait au nombre des motifs de non-conformité. Le CG avait décidé, à cette époque, de prendre note des informations fournies, de demander instamment aux autorités de mettre la situation en conformité avec la Charte et d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

406. Le représentant de la Bulgarie ayant été empêché, les autorités bulgares ont fait parvenir une déclaration écrite, dont les passages pertinents sont communiqués au CG.

On the scope of Article 24 and the conclusion of an employment contract with a period of probation

The provision of Article 24 ESCh regulates the right to protection in cases of termination of employment and requires that there have to be valid reasons for termination of employment at the initiative of the employer. In this respect, it should be mentioned that the Labour Code (LC) regulates explicitly and exhaustively the grounds for termination of employment.

*1. Where employment arises from the conclusion of an employment contract, the final admission to employment under an employment contract of an indefinite duration or a fixed-term employment contract may be preceded by a contract for a period of probation of up to 6 months (Article 70 and Article 71 LC). The purpose of this period is to **test the ability of the wage or salary earner to***

perform the work. A period of probation may be agreed only once for the same position or work. Where the contract is not terminated within the period of probation, it turns into final contract.

In the case of termination of the employment contract within the period of probation, only the party to whose benefit the period of probation has been agreed may terminate the contract without notice on the grounds of unsuccessful probation. The period of probation is agreed at the conclusion of the contract, the idea being that the employer (if the period is agreed to employer's benefit) or the employee (if the period is agreed to employee's benefit), or both parties (if the period is agreed to the benefit of both parties) should have the right to "swift" termination of the contract. Thus, if the period of probation is agreed to the **benefit of the employee**, only the employee shall have the right to terminate the contract without notice on the grounds of ascertaining that the work **is not suitable for him/her**. Where the period of probation is agreed to the benefit of the employer, such employer shall have the right to terminate the contract without notice on the grounds of believing that the employee **is not fit for the job assigned**. The employee has failed to demonstrate in practice the necessary knowledge and skills for the performance of the respective type of work and, in that sense, there exists a valid reason for termination of the employment contract because the employee is not fit for the job assigned, i.e. the employee's qualification and abilities to perform the job assigned are the basis for termination of employment. In such case, the termination of the employment contract by the employer may be contested before the employer or before the court on a general basis (Article 344 LC) if procedural or other rules have been violated. The only thing on which the court does not rule is the assessment of the work because this is an expert matter for which the court does not have the necessary expert knowledge. Moreover, in the period 2011—2014, the Supreme Court of Cassation (SCC) issued in cassation procedures 203 decisions regarding the termination of employment contracts on the grounds of unsuccessful probation. Dozens of decisions issued by regional and appellate courts have taken effect without reaching the SCC.

In light of this, we take the view that the procedure under LC is in line with Article 24 ESCh, because there exists a valid reason for termination of the contract relating to employee's fitness (qualification, technical and manual skills, etc.) to perform the requirements of the job. This reason is specified in the instrument of termination which can be attacked but not with regard to the content of the assessment.

2. As mentioned above, the grounds for termination of employment are regulated expressly and exhaustively in LC – Articles 325--330.

It is noted that the employer may terminate any employment contract **only if there are legal grounds for that (Article 325, Articles 328—330 LC)**.

Paragraph 2 of the Appendix to Article 24 of ESCh (rev.) specifies two other categories of employed persons – workers engaged under a contract of employment for a specified period of time or a specified task (a.) and workers engaged on a casual basis for a short period (c.) who may be excluded from the scope of protection.

The Bulgarian labour legislation regulates different types of fixed-term employment contracts (Article 68, Paragraph 1 and Paragraph 6; Articles 114--114a and others of LC) as follows:

1. for a definite period, which may not be longer than three years, insofar as a law or an act of the Council of Ministers does not provide otherwise;
2. until completion of specific work;
3. for temporary replacement of a wage or salary earner who is absent from work;
4. for work in a position, which is to be occupied through a competitive examination – for the time until the position is occupied on the basis of a competitive examination;
5. for a certain term of office, where such has been specified for the respective body;
6. for work on particular of the month;
7. for short-term seasonal farm work;
8. for a period of a long-term commissioning;
9. with agreed in-service training;
10. for traineeship;
11. for temporary work.

As a rule, the above types of fixed-term contracts are terminated at the end of the period (event) for which they have been concluded. In such cases termination may be appealed in court (Article 344 LC) in the event of violation of any of the rules for termination.

Early termination of any of the above types of employment contracts by the employer is possible only if there is a valid reason (ground), which is expressly regulated in LC – Article 325, Articles 328--330. There is a legal basis of the legal grounds for termination of employment contracts, the employer may terminate such contracts early only in the cases specified in the legislation. In all such cases, the employee may contest the termination before the employer or before the court with the claims under Article 344, Paragraph 1--2 LC.

Given the above, there are no categories of workers which are excluded from the protection against dismissal.

Obligation to provide valid reasons for termination of employment

According to Article 328, Paragraph 1, Items 10—10a LC, the employer may terminate the employment contract with a notice upon entitlement to a contributory-service and retirement age pension. The employer may but is not obligated to terminate employment. The employer will not terminate employment if the employee is doing his/her job well. Moreover, there is no need to terminate the employment relationship in order the employee to exercise his/her right to retire.

In the light of the above, we cannot accept that there are enough arguments to arrive at the conclusion that the situation is not in conformity with the Charter.

Prohibited dismissals

1. Regarding the protection against dismissal in case of illness. It is important to emphasize above all that illness is not a self-standing reason for dismissal. Other requirements established by law, as mentioned hereunder, also have to be met.

According to LC, an employer may dismiss an employee in relation to illness in several hypotheses:

First requirement **concerns certain illness-related conditions for dismissal.** These include disability which has led to permanently reduced working capacity, where the employee refuses does not agree to perform another job which is suitable according to the medical prescription (Article 325, Paragraph 1, Item 9 LC); health contraindications, where the employee does not agree to perform another job which is suitable according to the medical prescription (Article 325, Paragraph 1, Item 9 LC); where the employee refuses to accept a suitable job offered thereto upon occupational rehabilitation (Article 330, Paragraph 2, Item 2, in relation to Article 314 LC). In such cases the reason for dismissal exists until the grounds provided by law exist.

Second, **under certain conditions which require advance permission from the labour inspectorate** (Article 333, Paragraph 1 LC). These grounds include: closure of part of the enterprise, downsizing of personnel, reduction in the volume of work, where the employee lacks the capacity to perform the job assigned, upon change in the requirements for performance of the job, and dismissal for disciplinary reasons (Article 328, Paragraph 1, Items 2—3, 5 and 11; Article 330, Paragraph 2, Item 6 LC). The protection covers three categories of employees:

a. employees suffering from a disease designated in an ordinance of the Minister of Health (Article 333, Paragraph 1, Item 3 LC). The protection covers the period of illness without any limit on the duration;

b. occupational-rehabilitatee employees (Article 333, Paragraph 1, Item 2 LC). The protection covers the whole period of occupational rehabilitation without limitation;

c. employees who have commenced the use of a leave permitted thereto (Article 333, Paragraph 1, Item 4 LC). This hypothesis includes also temporary disability leaves under Article 162 LC which are authorised by the work capability assessment authorities. There is no upper limit on the duration of the leave to which the protection applies.

For the persons under a. and b., the preliminary opinion of the territorial work capability assessment commission is required (Article 333, Paragraph 2 LC). According to the case law,

where the order for dismissal is served to the employee at a time when he/she is at work (at his/her workplace), such employee does not enjoy protection even if he/she presents a sick note for the day concerned. In light of this, Committee's understanding that there is no full protection against dismissal in case of illness is not correct, given the case law of the Supreme Court of Cassation information whereon was presented in the previous report.

2. Regarding the "retaliatory dismissal" rules:

LC regulates the right of the wage or salary earners to approach the labour inspectorate for violations of the labour legislation by the employer. The control bodies must keep secret the source of the alert about violation of laws and regulations in the field. Given that the grounds for dismissal are exhaustively regulated in LC, the employer cannot dismiss an employee on the ground that the employee has filed a complaint or participated in proceedings against the employer involving alleged violation on the part of the employer.

The provision of Article 187, Paragraph 1, Item 8 LC qualifies as a violation by the employee "abusing the confidence and damaging the reputation of the enterprise, as well as disclosure of data which is confidential in respect of the enterprise". The new Paragraph 2 of Article 187, effective 30.12.2016, expressly provides that **the submission of reports for violation to the Financial Supervision Commission cannot be qualified as a violation by the employee giving grounds to the employer to dismiss the employee.**

Article 17 of the Application of Measures against Market Abuse with Financial Instruments Act provides that **persons**, working under employment legal relations, **having submitted reports for violations**, are **entitled to protection against dismissal for disciplinary reasons.**

Remedies and sanctions

According to LC, the wage or salary earner is entitled to compensation for wrongful dismissal for the period of unemployment caused by such dismissal, but not more than 6 months.

There is no deadline and upper limit on the amount of the compensation for non-material damage which the wage or salary earner is entitled to claim under the Obligations and Contracts Act pursuant to the Civil Procedure Code. The court may award compensation for non-material damages which are a direct and immediate consequence of the tort.

The Labour Code further regulates the entitlement of the wage or salary earner **to reinstatement** in addition to compensation in cases of unlawful dismissal. The wage or salary earner is entitled to contest the legality of the dismissal thereof before the employer or before the court and to claim (Article 344, Paragraph 1 LC):

1. that the dismissal be pronounced unlawful and be revoked;
2. that the wage or salary earner be reinstated to the previous work;
3. that the wage or salary earner be paid compensation for the period of unemployment due to the dismissal.

The employer, acting on his or her own initiative, may revoke the order of dismissal before the wage or salary earner brings a legal action before the court (Article 344, Paragraph 2 LC).

According to Article 345, Paragraph 1 LC, upon reinstatement of the wage or salary earner to the previous work thereof by the employer or by the court, the said wage or salary earner may take the said work if the said wage or salary earner reports to work within two weeks after having received the notice of reinstatement, unless this time limit be exceeded for valid reasons.

Article 172, Paragraph 2 of the Penal Code provides for **criminal liability** for officials **fail to carry out** an order or a court decision that has entered into force for re-instating at work a wrongly dismissed wage or salary earner. The penalty is imprisonment of up to three years.

Criminal liability is provided also for any person who **intentionally compels another to leave a job** on account of his nationality, race, religion, social origin, membership in a trade union or another type of organisation, political party, organisation, movement or political coalition, or because of his or of his next-of-kin political or other beliefs.

Legal protection in cases of unequal treatment, including in the field of employment relations, is provided by Article 71, Paragraph 1 of the Protection against Discrimination Act.

In accordance with the general practice, the employer may be imposed administrative and criminal liability (a fine or penalty payment) in the amount from BGN 1500 up to BGN 15000 (750—7500 EUR) for wrongful violation of the provisions of the labour legislation.

407. Le Président se demande ce qu'il faut entendre par un licenciement « rapide » au sens de ladite déclaration.

408. La représentante de la France considère également que la situation – et la conclusion à laquelle elle a donné lieu - ne sont pas claires, du moins dans la version française. Le problème est-il lié à l'absence de préavis ? Sur quelle période exactement porte ce constat ?

409. La représentante du Royaume-Uni souhaiterait elle aussi savoir d'où vient cette période de six mois. Elle ajoute que l'intéressé a la possibilité de demander à la justice d'examiner son dossier, mais on ne sait trop en quoi peut consister l'appréciation du tribunal, dans la mesure où il ne peut pas déterminer quels sont les manquements du salarié. Il faudrait en savoir plus quant aux éléments sur lesquels le tribunal peut statuer.

410. Le Secrétariat répond que, selon la déclaration écrite, le seul point sur lequel le tribunal ne peut se prononcer est l'évaluation du travail effectué, car il ne possède pas les connaissances spécialisées requises.

411. La représentante de l'OIE explique la position de son organisation, qui a été adressée par écrit au Comité européen des droits sociaux, mais n'a reçu aucune réponse. Elle estime que l'interprétation de la « durée raisonnable de la période d'essai » se heurte à la réalité constatée dans la majorité des Etats membres du Conseil de l'Europe, où elle est fixée à six mois ou plus. Plus important, le fondement juridique sur lequel le CEDS s'est appuyé pour se prononcer sur la situation n'est pas clairement indiqué. L'Organisation internationale des employeurs considère par conséquent que la situation de la Bulgarie n'est pas contraire à la Charte.

412. La représentante de l'Irlande déclare que l'interprétation de la portée de l'article 24 faite par le CEDS pose problème pour ce qui concerne le licenciement en période d'essai, car ni cet article ni son annexe ne fixent de durée précise.

413. Le CG prend note des informations communiquées et invite les autorités bulgares à fournir des informations complémentaires sur les possibilités de licenciement et la durée du préavis en période d'essai. Il décide qu'il examinera plus avant cette question lors de la réunion conjointe des Bureaux CG-CEDS, et reviendra notamment sur l'interprétation de la période d'essai – étant donné qu'aucune durée précise n'est indiquée – ainsi que sur les motifs à l'origine des conclusions négatives relatives au licenciement en période d'essai.

CSER 24 FINLANDE

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

- hormis pour les fonctionnaires, la législation ne prévoit pas la possibilité de réintégration en cas de licenciement abusif ;*
- les plafonds d'indemnisation peuvent être insuffisants dans certaines situations pour couvrir le préjudice subi.*

414. Le Secrétariat présente la conclusion du Comité européen des Droits sociaux (CEDS). Il rappelle que, suite à la décision sur le bien-fondé rendue le 8 septembre 2016 par le CEDS dans la réclamation collective n° 106/2014 Finnish Society of Social Rights c. Finlande, qui portait sur la violation de l'article 24, les autorités finlandaises devaient soumettre, avant le 31 octobre 2017, un rapport sur le suivi donné à ladite décision, qui sera examiné l'an prochain par le CEDS. Cette décision a invoqué les mêmes motifs que ceux à l'origine du constat de non-conformité établi par le CEDS en 2016 au sujet de l'article 24.

415. Le représentant de la Finlande fait la déclaration ci-après :

REINSTATEMENT

The Government would like to thank for the opportunity to explain the situation to the Governmental Committee.

Article 24 of the Revised European Social Charter guarantees the right to protection in cases of termination of employment. All workers have the right not to have their employment terminated without valid reasons for such termination connected with their capacity or conduct or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service. The Charter also guarantees the right of workers whose employment is terminated without a valid reason to adequate compensation or other appropriate relief.

Article 24 makes no direct reference to a requirement for reinstatement of employment. If correctly understood by the Finnish Government, according to the interpretation stated by the Committee on Article 24, it would suffice to give the courts the possibility to consider the reinstatement of the employment relationship.

As the Committee states in its conclusion, Finland's Employment Contracts Act makes no provision for reinstatement. The previous Employment Contracts Act did contain a provision on alternative compensation, according to which courts were obliged to examine on request whether it was possible to continue an employment relationship or to reinstate an already dismissed employee. However this provision turned out to be ineffective in practice and was repealed in 2001 when the new Employment Contracts Act was drafted.

Finland has interpreted Article 24 to mean that the purpose of the Article is essentially to secure the continuity of employment relationships and that other ways of protecting the status of employees and the continuity of employment relationships may also be applied. Finland aims at securing the continuity of employment relationships and the status of employees through legislation both in the situation in which employment is terminated and after it in many different ways.

The threshold for terminating an employment contract is fairly high in Finland. As regards the grounds for termination of employment, the grounds arising from the employee and the grounds arising from a lack of work should be examined separately.

Termination of employment on individual grounds

Termination of an employment relationship on individual grounds, i.e. on grounds related to the employee's person, always requires a proper and weighty reason, such as serious breach or neglect of obligations. Termination of employment on individual grounds is often concerned with a lack of trust between the parties and there no longer being conditions for continuing the employment relationship. Employees whose conduct has been reprehensible shall not be given notice on individual grounds, however, before they have been warned and heard. Termination of an employment contract is the last resort in a situation in which continuing the employment relationship is not possible by offering the employee other work and the training possibly required to perform it.

Termination of employment on collective grounds

An employment contract may be terminated on collective grounds if the work to be offered has diminished substantially and permanently for financial or production-related reasons or for reasons arising from reorganisation of the employer's operations. However, the employment contract may not be terminated if the employee can be placed in or trained for other duties.

If work has not diminished permanently, the employer may adapt its need for workforce through lay-offs, which is a special feature of Finland. Employment relationships remain in force during lay-offs, although the main obligations related to the employment relationship, i.e. working and the obligations regarding the payment of salary, are dormant during the lay-off. Lay-off is an excellent way to secure the continuity of employment in situations in which it is anticipated that employment will be available at the end of the lay-off period.

Termination of employment on collective grounds also includes an obligation to re-employment, i.e. the employer is obligated to offer work to a former employee whose employment it has terminated on collective grounds if it needs employees to do the same or similar tasks within a certain period of time from the termination of the employment relationship. Co-operation negotiations and change security training are also aimed at speedy re-employment of employees whose employment relationships have been terminated on collective grounds. During unemployment, employees are protected by a collective unemployment security system as well as public employment services.

Resolving disputes over termination of employment relationships

Disputes over termination of employment contracts are processes dealt with either in a general court or in the Labour Court. Before a matter is transferred to a court, in most cases, negotiations are conducted on whether the ground for terminating the employment relationship has been sufficient. It is possible to settle disputes concerned with termination of employment relationships during the period of notice, and even later during an on-going court process. The courts are also obligated to promote reconciliation.

Before a dispute is brought to the Labour Court, negotiations regarding the dispute must be conducted in accordance with the regulations concerning the order of the negotiations in the applicable collective agreement. In practice, this means that the reasons behind the termination of employment and the adequacy of the grounds for terminating the employment relationship are first negotiated at the level of the workplace and then between the employer and employee organisations concerned. A significant part of disputes over termination of employment relationships are resolved in these negotiations and the employment relationships continue if the conditions for them exist. However, it is not possible to put an exact figure on the number of settlements reached.

In addition, collective agreements comprehensively regulate the employment security in Finland. Collective agreements contain regulations concerning for example the amount of compensation in case of an unlawful dismissal.

Disputes over termination of employment relationships are processed in various bodies and courts of law. Processing times are long particularly in general courts and reaching the final decision may take several years depending also on whether the decision made by a lower court is appealed

against. Long processing times would in practice affect the possibility to reinstate the employment relationship.

The Government is of the opinion that these earlier mentioned practical and legislative details should be taken into account when assessing the questions at hand. More extensive examination of the employment security regulations would be required for possible changes in legislation.

Finland will submit a more extensive report on the labour legislation affecting the matter to the secretariat in writing.

COMPENSATION FOR GROUNDLESS TERMINATION OF EMPLOYMENT

As regards the coverage of compensation, the Committee states that the upper limit on compensation for unlawful dismissal may not be adequate to cover the loss suffered, in certain circumstances.

According to the Employment Contracts Act the exclusive compensation for unjustified termination of the employment contract must be equivalent to the pay due for a minimum of three months or a maximum of 24 months. In practice this means that when an employer terminates an employment contract without a valid reason, the Act obligates the employer in all cases to pay the employee compensation equivalent to the pay due for a minimum of three months. Thus, the employee is always entitled to compensation equivalent to the pay due for a minimum of three months, even if he or she had not suffered any material damage.

Compensation under the Employment Contract Act covers both material and immaterial damage. The Government notes in this connection that if the amount of the compensation were proportional to the amount of the real damage caused to the employee – as the decision of the Committee seems to require – the sums of compensation could in fact be lower than they are at present. If the compensation were determined in proportion to the amount of the real damage, courts would have a narrower margin of discretion in determining the amount of the compensation. Now, in contrast, the Employment Contracts Act obligates courts to take account of a number of circumstances when determining the amount of compensation.

The Employment Contracts Act does not list exhaustively the factors to be taken into account. In determining the amount of compensation, the damage already incurred by the employee for the groundless termination of employment must be taken into account, but his or her possible future financial losses must also be assessed. The amount of compensation is also determined by whether the grounds for terminating an employment contract or the termination procedure include features violating the employee's person. The compensation for non-material damage should be the greater, the more features violating the employee's person emerge or the greater the employer's disregard for the law in the matter.

When assessing the amount of the compensation, a stance must always be taken on the extent of the employer's liability to compensate, i.e. the causal relationship between the termination and the damage it has caused. Instead of setting an upper limit for the compensation, Finnish legislation determines a maximum period for which the employer is liable for the damages it has caused.

The Government is of the view that because a wide range of different factors are already taken into account in determining the amount of compensation, abolishing the upper limit of the compensation would have no relevance to the real coverage of the costs incurred by the employee. Abolishing the upper limit of the compensation would be problematic from the perspective of causality, too. In practice, this would mean that the employer's responsibility might continue even years after the termination of employment. The employee's passive attitude to job seeking cannot be a ground for increasing the employer's liability for compensation.

According to the Employment Contracts Act compensation for a groundless termination of employment must be claimed within two years of the date on which the employment ended. Thus,

the maximum compensation, contributes to encouraging the parties to refer the dispute to a court within a reasonable period.

In addition as the Government has previously explained, the Employment Contracts Act is not the only piece of legislation that needs to be considered when assessing the situation. The employee may also seek compensation under the Act on Equality between Women and Men and the Non-Discrimination Act if an unlawful termination of employment relationship also fulfils the criteria of discrimination. Furthermore, if an unlawful termination of an employment relationship is found to fulfil the essential elements of a work discrimination offence under the Criminal Code, damages under the Tort Liability Act may be imposed in criminal proceedings. All these Acts do not bind the ceiling of the damages to a maximum.

Taking into account what has been stated above, the Government is still of the opinion that the current provision on compensation for groundless termination of employment in the Employment Contracts Act – taking into consideration possible compensation for damages on the basis of other legislation – can be considered sufficient in terms of the employee’s legal protection.

416. La représentante de l’OIE commente le constat du Comité selon lequel la Finlande ne respecte pas l’article 24 de la Charte au motif que les plafonds d’indemnisation en cas de licenciement abusif peuvent, dans certaines circonstances, s’avérer insuffisants pour couvrir le préjudice subi.

We would like to recall the interpretation of the Article 24 of the ECSR regarding the valid reasons for justifying dismissals. In order to assess whether the reasons regarded as justifying dismissal constitute valid reason under Article 24, the ECSR examines “the national courts’ interpretation of the law and their leading decisions and judgments”

*However, the ECSR does not operate the same assessment of national practices when considering whether the compensation has been adequate (Article 24 b). Despite the text contained in point 4 of the Appendix to the Charter, the ECSR analysis focuses on the fact that: “Compensation systems are considered appropriate if they include: a) the reimbursement of financial losses incurred between the date of dismissal and the decision of the appeal body; b) the possibility of reinstatement c) and/or compensation of a high enough level to dissuade the employer and make good the damage suffered by the employee” and the three categories for appropriate compensation systems are considered all together. In practice, this translates to the ECSR considering not in conformity with Article 24 of the Charter **all regulation/jurisprudence that fixes upper limits to compensation in the event of termination of employment without valid reason.***

The ECSR interpretation on the meaning to be given to “adequate compensation” is simply clashing with the reality in a significant number of Council of Europe member States and contrasts with the text of paragraph 4 of the Appendix to the Charter.

The direct consequence of the ECSR interpretation is that all countries bound by the terms of this provision are in practice required to eliminate the upper limits to compensation in the event of termination of employment with no apparent valid reason.

We have several times highlighted this point and stated that the principle of uncapped compensation should be replaced by an assessment of the “compensation of high enough level to dissuade the employer and make good damage suffered by the employee”. Such a consideration of a level that is high enough to dissuade the employer should be based on “national laws or regulations, collective agreements or other means appropriate to national conditions” (paragraph 4 of the Appendix – Article 24). This focus is preferable to the current ECSR interpretation for the following reasons:

a) In many European Union countries “adequate compensation or other relief” can be obtained through a financial reimbursement, aimed at dissuading the employer and making good the

damage suffered by the employee. Upper limits are not in themselves meant to be in violation of Article 24 of the Charter;

b) Legal certainty is fundamental for companies when making a decision on establishing or restructuring a business. It allows for adequate risk management and for more accurate financial management. This is especially the case in judicial systems with a very slow response. Legal uncertainty in systems without upper limits to compensation for unfair dismissals could be highly prejudicial and particularly damaging for SMEs;

c) If law and practice allow compensation to be set inadequately high, it can become a significant financial risk for enterprises. Enterprises may be discouraged from implementing the lay-offs necessary to staying competitive and viable, or may refrain from creating new jobs and hiring workers. Therefore, in determining adequate compensation in law and practice, the needs of sustainable enterprises, in particular SMEs, should be fully taken into consideration. A useful instrument is the provision of reasonable maximum amounts for compensation.

417. Le Président rappelle qu'il s'agit du second constat de non-conformité pour les mêmes motifs.

418. Le CG prend note des informations transmises par les autorités finlandaises et décide d'attendre la prochaine évaluation.

CSER 24 IRLANDE

Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte au motif que les salariés en période d'essai ou encore ceux qui suivent une formation d'un an ou les apprentis dans les premiers six mois ne bénéficient pas de la protection contre le licenciement qui n'est pas raisonnablement justifié.

419. Le Secrétariat présente la conclusion du Comité européen des droits sociaux (CEDS) et rappelle que, dans les Conclusions 2012, l'un des motifs de non-conformité tenait déjà à la possibilité offerte par la législation de soustraire les salariés à la protection contre le licenciement pour une durée d'un an en période probatoire. A l'époque, le représentant de l'Irlande avait fourni des informations par écrit mais le CG n'avait pas examiné la situation.

420. La représentante de l'Irlande fait la déclaration ci-après.

Ireland notes the European Committee of Social Rights Conclusion in relation to Article 24 and welcomes this opportunity to outline its response to the Governmental Committee.

We consider that the issue may arise primarily from a difference in the interpretation of the scope of Article 24 and in particular the provisions contained in Article 24.2.b. of the Appendix to the Revised European Social Charter.

Article 24.a. of the Revised European Social Charter refers to:

the right of all workers not to have their employment terminated without valid reasons for such termination connected with their capacity or conduct or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service.

Ireland argues that employers are entitled to a measure of flexibility in the early stages of an employment contract. The operational requirements of running a business necessitate some discretion in this regard and the provisions of the Article allows for that.

One of the key aims of the European Social Charter is to improve workers standard of living and their social well-being as expressed in its Preamble. In this context, Ireland is focussed on creating employment and enforcing employment protections that strike the appropriate balance.

Reduced legal protections under the Unfair Dismissals Acts for employees working for less than twelve months and apprenticeships working for less than six months are long-standing, reasonable measures in the context of a balanced approach to employment law in Ireland. However, importantly, Irish employment law provides for a significant number of exemptions from this general provision and these were referenced in Ireland's last report on the implementation of certain provisions of the Social Charter. Examples of circumstances where such enhanced protections arise include protected disclosure, pregnancy, maternity and adoptive leave, carer's leave and trade union membership or activity. In all these situations, employees on probation or training for up to a year and apprentices during the first six months of their apprenticeship have the full protection of the provisions of the Unfair Dismissals Acts.

In law, Irish probationary workers and apprentices have a broad range of legal rights including protection against discrimination on the grounds of age, gender, race, sexuality and other equality criteria as well as legal protection of their trade union activities and against unfair selection for redundancy. The option of redress through the civil courts is also available for these employees.

In its commentary on Ireland's last report on the implementation of Article 24, the Committee makes reference to the application of Ireland's qualifying time period not being considered reasonable if it is applied indiscriminately, regardless of the employee's qualifications. The Committee will appreciate that employment rights in Ireland are not dependent on criteria such as the employee's level of qualifications.

In light of the foregoing, Ireland considers that its law and practice complies with the terms of Article 24 as qualified by the provisions of 24.2.b. of the Appendix to the Social Charter which expressly provides that a Party to the Social Charter may exclude from some or all of its protection employed persons who are:

Workers undergoing a period of probation or a qualified period of employment, provided that this is determined in advance and is of a reasonable duration.

In contending its compliance with Article 24 of the Social Charter Ireland considers that the current level of employment protection for the categories of workers covered by this provision is appropriate and reasonable. In fact, with respect to apprenticeships, the provisions of the Unfair Dismissals Acts apply after six months of the apprenticeship commencing – a situation more favourable than any other form of employment.

Finally, Ireland notes the specific requests of the Committee for certain information in its commentary on Ireland's last report and such information will be provided in the next report on the implementation of the provisions of the relevant articles of the Social Charter.

421. La représentante de l'OIE informe le Comité que, s'agissant du respect par l'Irlande de l'article 24, l'OIE souhaite faire valoir, au nom des employeurs irlandais, les observations suivantes.

For the avoidance of doubt, under Irish law, all employees faced with termination of employment whether they have 12 months' service with the employer or not, can pursue a remedy for wrongful dismissal in breach of contract at common law, and be awarded compensation pursuant to the terms of that contract. There are other additional remedies available to employees who are faced with termination of employment before they have served 12 months with an employer, including those under the Employment Equality Acts 1998 to 2015 for cases of discriminatory dismissal, where the employee can demonstrate that the reason for the dismissal was based on the employee's membership of one of the nine grounds set out in that legislation.

Employees with less than 12 months' service may also bring a claim under the Industrial Relations Acts 1946 to 2015 in the event of dismissal. While it is true that decisions arising from such claims are not legally enforceable, they tend to receive public attention in industry magazines and in the media generally, with the result that the employer faces some unwelcome public attention and

industrial relations pressure if they are found to have treated the employee unfairly. Finally, employees with less than 12 months' service who believe that they are soon to be dismissed may apply to the High Court for an injunction, (usually against the backdrop of a civil claim) restraining the employer from terminating their employment until the matters in issue have been resolved.

In light of the above, it is clear that Irish employees with less than 12 months' service are not left without a remedy. We believe that there is a misleading picture of the legal remedies available to Irish employees in the event of dismissal is presented.

Probation periods

In addition to our comments made in the previous cases which we said that the "reasonable duration of probation period" clashes with the reality in the majority of the Council of Europe member States we would like to point specific issues related to Ireland. In Ireland all employees can avail of the protections of the Unfair Dismissals Acts 1977 to 2015 when they have completed 12 months' service with the employer and accordingly section 3 of the Unfair Dismissals Acts allows for a probation period of up to 12 months in duration. According to the experience of the Irish Employers in Ireland that most employers insert a shorter probation period of 6 months, which is usually extendable to 9 months. We strongly believe that a period of up to 12 months' duration is needed, particularly in cases where there remains a doubt about the employee's competence to do the work for which they were recruited. This timeframe is useful for both employer and employee. There is a generally held view that the Constitutional entitlements to natural justice and fairness of procedures applies to management of the probation period.

This has been interpreted by the Irish Labour Court (in cases brought before them under the Industrial Relations Acts 1946 to 2015, the outcomes of which are non-binding) as meaning that when performance issues or low grade conduct issues are put to a newly recruited employee, they must be afforded sufficient time and support to allow them to improve. If the probation period is rigidly restricted to a timeframe of 6 months' duration or less, it will prove very challenging for employers to afford their new employees sufficient time to address any performance issues which have been identified. There is a real risk that, if the probation period is shortened, employers will be advised to simply ensure that they have terminated the employment before the six month period has elapsed, even if it means that they have not really had sufficient time to allow the new employee to improve. We respectfully submit that the current position under Irish legislation, which restricts access to the Unfair Dismissals Acts 1977 to 2015 until the employee has completed 12 months' service, is the correct one, and shortening that timeframe would disadvantage employees as well as employers.

422. Le Président demande s'il existe un préavis en cas de licenciement en période d'essai – et quelle en est la durée –, et considère que la situation est similaire à celle de la Bulgarie.

423. La représentante de l'Irlande répond que le contrat de travail prévoit généralement un préavis.

424. Le CG prend note des informations communiquées et invite les autorités irlandaises à faire état, dans le prochain rapport, des possibilités de licenciement et de la durée du préavis en période d'essai. Il décide qu'il examinera plus avant cette question lors de la réunion conjointe des Bureaux CG-CEDS, et reviendra notamment sur l'interprétation de la période d'essai – étant donné qu'aucune durée précise n'est indiquée – ainsi que sur les motifs à l'origine des conclusions négatives relatives au licenciement en période d'essai.

CSER 24 ITALIE

Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte au motif que les salariés ne sont pas protégés contre le licenciement pendant la période d'essai de six mois.

425. Le Secrétariat présente la conclusion du Comité européen des droits sociaux (CEDS) ; il rappelle qu'en 2012, le constat de non-conformité portait sur le même motif et, qu'à l'époque, le CG avait examiné la situation.

426. Le représentant de l'Italie fait la déclaration ci-après.

As far as the Italian situation is concerned, first of all we have to stress that the employee's fundamental rights are not in question here: in fact, during the probation period he/she has full right to pay, holidays, severance indemnity, just like the other workers, this being in perfect compliance with article 36 of the Italian Constitution, whose aim is to guarantee the worker's dignity.

According to Article 2096 of the Italian civil code, "Once the trial period has been completed, the employment relationship becomes definitive and services already rendered count towards the employee's length of service".

It is important to point out that the purpose for the trial period agreement is the common interest of the contracting parties: it allows the employer to verify the professional abilities of the worker and the latter to assess the conditions of the working relationship. For this reason, during the probation period, also the employee (not only the employer) has the right to resign without any notice, while the worker who has already passed the probation period is subject to the burden of notice (for example, metal workers have from two months to ten days' notice, depending on the level; service industry from 45 to 15 days).

As we said in our previous report, although the dismissal of the worker at the end of the probationary period does not oblige the employer to provide a reason for the withdrawal, it should be noted that the withdrawal can never be arbitrary and the employee has always the right to act against the illegal dismissal, for instance in case of discriminatory dismissal. Case law has elaborated over the years, a number of limits to the power of withdrawal from the employment relationship of the employer. In 1980 the Constitutional Court, with judgment no. 189 stated that the dismissal is null and void if the worker clearly demonstrates (in court) the positive performance of his probationary period. The Supreme Court, with judgment n. 12379/1998, and again n. 22637/2004 also reiterated the same principle, ruling that when previously an employment relationship was established between the contracting parties, subsequently the same employer cannot oblige the same employee into a new probation period.

In addition, the dismissal must be considered null and result in a definitive recruitment of the employee if the employer did not actually allow the trial period to be carried out by not assigning to the worker the specific tasks to be performed (Supreme Court, judgement n. 5404 /2013) or by performing tasks other than those identified in the probationary period agreement (Supreme Court, judgement n. 21698/2006).

Regarding dismissal, our last Reform of the labour market (the so called Jobs Act) hasn't changed the general rules regarding the probation period, because of two main reasons:

- 1. The duration of the aforementioned trial period is always **widely valued and agreed upon** in the collective bargaining sector, both by employers' and workers' representatives, in relation to the complexity of the job;*
- 2. That a **six-month trial period in Italy is a rare case**, foreseen only for a specific category of workers (e.g., executives, managers in the tertiary sector) that fill high-level professional positions with duties of responsibility in production units. Otherwise, tertiary service workers*

who carry out autonomous and / or coordinating and controlling tasks, with specific technical and / or scientific expertise, have a trial period of 60 days.

*For **public administration officials**, the National collective agreement provides a probationary period of 4 months, having reduced it from 6 months in 1998 to 4 months in 2006 for public servants.*

Besides, we have to point out that for all workers (blue and white collar workers, managers) employed from March 7, 2015 with open-ended contracts, in case of unlawful dismissal the protection scheme is that provided for in Legislative Decree no. 23/2015 (in implementation of the Jobs Act), and no longer that in Law n. 92/2012.

Although this labour Reform has – generally speaking – replaced reinstatement in the work place with a safeguard compensation, on the other hand it has strengthened reinstatement for some, typical cases (art. 3, 2nd paragraph, of Legislative Decree n. 23/2015): this article provides that in the event of dismissals for a justified subjective reason – and case law in this regard has included also the “supposed probationary period failure” (Court of Torino, September 16th 2016) – in which the judge ascertains the absolute absence of the facts allegedly causing the termination of the employment relationship, the court cancels the dismissal and condemns the employer to reinstate the worker in the workplace and pay an indemnity equal to the salaries due from the date of dismissal up to the reinstatement.

Bearing in mind the above mentioned considerations, we can conclude that the specific issue of dismissal at the end of a six-month’s probation period is not perceived as one of the most relevant not even by the social partners on the political agenda, because in Italy it is a residual hypothesis which has already been limited by case law. Therefore, we can affirm that the Italian system (both in its legislation and in the principles laid down in the case law) perfectly protects the employee’s rights, as they are contemplated in Article 24 of the Social Charter.

427. Le Président rappelle qu'en 2013, le CG a mis aux voix une recommandation, qui n'a pas été adoptée (0 voix pour et 33 contre). Il a ensuite procédé à un vote sur un avertissement, qui a également été rejeté (4 voix pour et 28 contre). Il faudrait que le CEDS apporte des éclaircissements.

428. La représentante de l'OIE répète que l'interprétation de la « durée raisonnable de la période d'essai » est en décalage par rapport à la réalité observée dans les Etats membres et considère en particulier que son fondement juridique n'est pas clair.

429. Le représentant des Pays-Bas demande si la période d'essai de six mois ne concerne que des contrats de travail spécifiques.

430. Le représentant de l'Italie déclare que la période d'essai de six mois est très rare - elle est généralement plus courte.

431. Le CG prend note des informations communiquées et invite les autorités italiennes à fournir toutes les informations utiles dans le prochain rapport. Il décide qu'il examinera plus avant cette question lors de la réunion conjointe des Bureaux CG-CEDS, et reviendra notamment sur l'interprétation de la période d'essai – étant donné qu'aucune durée précise n'est indiquée – ainsi que sur les motifs à l'origine des conclusions négatives relatives au licenciement durant la période d'essai.

CSER 24 MALTE

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

- les salariés sont exclus de la protection contre le licenciement durant les six mois de leur période d'essai ;
- la cessation d'emploi à l'initiative de l'employeur reposant sur le fait que l'intéressé a atteint l'âge d'admission à pension, comme le permet la loi, n'est pas raisonnablement justifié.

432. Le Secrétariat présente la conclusion du Comité européen des droits sociaux (CEDS) ; il rappelle qu'en 2012 le constat de non-conformité reposait sur les mêmes motifs et que, dans les Conclusions 2008, la situation a été jugée non conforme en raison de la période d'essai.

433. Le représentant de Malte fait la déclaration ci-après :

Employees undergoing a probation period of six months are not protected against dismissal – Not in conformity since conclusions 2008

Right to dismissal during probation

Currently discussions are on-going through the Employment Relations Board for the review of Maltese labour law.

The Employment Relations Board is made up of representatives of the Government, employers, and Unions (Social partners) and meets at least every month to discuss labour law related issues. Both unions and employers' associations represented on the Board can raise issues and propose amendments to be discussed at the Board.

Latest changes to Labour law connected to the probation period targets instances of a termination during probation when a person is pregnant takes place; now an employer is required to justify the reason for termination, and such justification cannot be due to pregnancy.

Employers and Unions on the Board have never considered the review of the issue of dismissal during probation, the primary reason being that no claims to change this article in Labour Law have ever been lodged.

It must be underlined that where an employee has reason to believe that he was dismissed due to race, sex, religion and other factors that go against the provisions of any of the equality acts under Maltese Law, such a person has the right to refer his/her case to an industrial tribunal where the burden of proof is on the employer. Furthermore, the aggrieved may also refer his/her case to a Civil Court.

In view of the above although no changes to this particular article of Maltese Labour Law were carried out, one cannot argue that the Maltese Government is ignoring this issue, as it has been raised during all tripartite discussions on the review of Maltese legislation with the social partners at the Employment Relations Board.

Termination of employment at the initiative of the employer on the sole ground that the person has reached the pensionable age, which is permitted by law, is not reasonably justified – Not in conformity since 2012

Termination of employment at Pension Age

This issue was on the agenda of the Pensions Strategy Group that includes various stakeholders, that meets regularly to discuss reforms to the Maltese pension system and other related issues such as termination of employment due to pension age.

Although there is agreement that changes should be carried out to Maltese Labour Law, on-going discussions are still being carried out in order to find a way that is acceptable to all stakeholders.

It is interesting to note that only 47% of persons who reached pension age at 62, opted to claim a pension at 61 during these last 4 years. Furthermore, statistical data gathered indicates that more

persons of pension age are opting to remain in employment with the number of such persons increasing on a yearly basis.

The above confirms that Government is committed to finding ways that are acceptable to stakeholders so that this part of Maltese legislation is duly amended and in conformity with RESC.

The representative of France thought that there were positive developments in Malta thanks to the discussions associating social partners.

434. La représentante de l'OIE communique la déclaration écrite ci-après :

Regarding the non-conformity of Employment and Industrial Relations Act of Malta, which according to the report gives an employer a right to terminate employee's relationship upon the employee's reaching the national retirement age but does not preclude retirement of a person of pensionable age, we would like to reiterate our point.

We find it logical for an employer to have the option of terminating a relationship when the employee reaches the retirement age. As an employer you want a sustainable enterprise, which has growth in terms of productivity and job creation. Sometimes keeping an old worker is impeding new entries to find their way in to the job market. Therefore, such decision by the employer always takes in consideration the operational requirements of its undertaking, establishment or service. The law does not automatically asks employers to dismiss the workers who reaches the retirement age but gives the employers the option take this decision if it is necessary for the company.

Second, is the repetition of our previous point regarding the interpretation of 'reasonable duration of probation period'? Nearly all of the cases we discussed under Article 25 have this observation which shows that this limit clashes with the reality of the member states. Also, we still don't have clarity on the legal basis of such determination is made.

435. Le CG prend note des informations communiquées et des discussions en cours, et invite les autorités maltaises à prendre toutes les mesures nécessaires pour rendre la situation conforme à l'article 24 de la Charte sociale européenne.

Article 25 - Droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur

CSER 25 BELGIQUE

Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 25 de la Charte au motif que la durée moyenne nécessaire pour honorer les créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur est excessive.

436. La représentante de la Belgique fournit les informations ci-après :

The situation of the Business Closing Fund has not changed. The justifying reasons for the payment period by the Fund remain unchanged and are still valid. We do not have any new elements. The closure fund is aware of the negative comments and thinks internally to find a solution. It envisages the elimination or replacement of the transitional allowance.

The committee of social rights asked in their conclusions to provide information on the unemployment benefits and the time it takes to receive a benefit.

Within 15 days after the termination of the employment contract, a curator will give the employees a document that entitles them to an unemployment benefit. With this document the worker can go to an unemployment agency and the normal procedure for application is followed.

The Unemployment benefit payment starts immediately. The unemployed are entitled to 65 per cent of the previous salary (brut) but there is a maximum of 2.619 euro a month. After 3 months it decreases to 60 per cent.

437. Le CG prend note des informations communiquées, demande aux autorités belges d'améliorer la situation relative aux créances des travailleurs afin qu'elles soient honorées dans un délai acceptable, et décide d'attendre la prochaine appréciation.

CSER 25 PORTUGAL

Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 25 de la Charte au motif que la durée moyenne nécessaire pour honorer les créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur est excessive.

438. La représentante du Portugal, absente lors de la 136e réunion du CG, a transmis les informations écrites ci-après :

The Wage Guarantee Fund ensures the satisfaction of the employees' labour credits, such as wages, allowances, damages, and other benefits pursuant to the law in the event of the insolvency of their employer, where such insolvency has been declared by a court, or a special revitalization procedure (PER) or an extrajudicial recovery procedure (SIREVE) are pending.

The excessive average time to satisfy workers' claims in case of insolvency of their employer (between 11-12 months) is a concern to the Wage Guarantee Fund, but it cannot be dissociated from the volume of outstanding claims under the Wage Guarantee Fund.

In this regard, measures have been developed to reduce the number of pending cases that have resulted in a significant decrease in the volume of outstanding claims of the Fund, as evidenced below.

Evolution of Pending Claims		
YEAR	31/12/2015	31/12/2016
NO. CASES	20.560	12.671

Source: Financial Management Institute of Social Security

This decrease was accompanied by a decrease in the average processing time of the claims, a central objective in the scope of the Fund's activity, as shown in the table below:

Average time to satisfy workers' claims		
YEAR	2015	2016
AVERAGE TIME (days)	164	159

Source: Financial Management Institute of Social Security

It appears that the downward trend in the number of cases creates conditions for a greater focus on the average processing time of the Fund's processes so that it will be at the desirable level.

439. Le CG prend note de l'évolution positive de la situation du Portugal et décide d'attendre la prochaine appréciation.

CSER 25 TURQUIE

Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 25 de la Charte aux motifs que :

- la législation turque ne couvre pas les congés payés dus en raison du travail effectué dans le courant de l'année dans laquelle est survenue l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi ;
- la législation turque ne couvre pas les créances des travailleurs au titre des montants dus pour d'autres absences rémunérées afférentes à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois dans un système de privilège et à huit semaines dans un système de garantie.

440. La représentante de la Turquie fournit les informations ci-après :

First, I would like to give a brief explanation about the application of the Wage Guarantee Fund.

The Fund has been established with Annex Article 1 of Unemployment Insurance Law no 4447. Accordingly, "a separate Wage Guarantee Fund within the coverage of Unemployment Insurance Fund is accumulated in order to ensure repayment of workers' unpaid three month wages arising from their employment relation including situations when employers are suffering payment issues as result of bankruptcy or its suspension, certificate of insolvency is issued for the employer or declaration of bankrupt certificate by the employer employing persons deemed as insured under this law according to service agreement"

In the payments under this article, payment is done taking the basic wage as basis and with the requirement of worker' being employed in the same workplace in the year before the employer's insolvency. And the daily upper limit is 6.5 times of the daily minimum wage.

Wage Guarantee Fund corresponds to 1% of annual sum of payments made by employers as unemployment insurance premium. It is provided that "Principles and procedures regarding the formation of Wage Guarantee Fund and its implementation are determined under regulation" and in the Regulation on Wage Guarantee Fund Basic Wage is defined as the worker's net wage calculated over earning in which insurance premium is taken as basis in accordance with the Law on Social Insurances and General Health Insurance and Wage Claim is defined as worker's claims regarding three month basic wage at maximum, unpaid due to problems of payment difficulty as results of bankruptcy or insolvency for the employers, arising from their employment relation with the workers.

The Wage Guarantee Fund is within the coverage of Unemployment Insurance Fund in order to ensure repayment of workers' unpaid three month wage claims arising from their employment relation including situations when employers are suffering from financial difficulties, as result of bankruptcy or insolvency of the employer, employing persons deemed as insured ones under Law no 4447 as subject to service agreement.

According to the abovementioned law, "In the payments under this article, payment is done taking the basic wage as basis" and the provision of "their claims on maximum three months of basic unpaid wages" it is clear that under Wage Guarantee Fund, workers shall be paid only their basic wage claims from the employer incapable to make payments to workers.

Considering provisions of existing legislation, holiday payments arising from works during the year when state of insolvency or end of employment occurred and claims for other paid leaves are not covered under Wage Guarantee Fund.

In order for workers to be entitled to payment of benefits from Wage Guarantee Fund, there are some requirements:

1. *They must be insured under the law no 4447 in the time period regarding the wage claims,*

2. *The employers must declare bankrupt, certificate of insolvency must be issued or they must be incapable of payment as result of bankruptcy or its suspension*
3. *Workers must be employed in the same workplace in the year before the employer's insolvency*
4. *Workers must have wage claims from employers incapable of payment*
5. *Wage claims shall not expire due to prescription. (five years)*

As for the requirement of working in the same work place in the year before the employer's insolvency for entitlement to Wage Guarantee Fund, it is provided in Annex Article 1 of the Unemployment Insurance Law no 4447 that "In the payments under this article, payment is done over the basic wage taking as basis the requirement of worker' being employed in the same workplace in the year before the employer's insolvency" and in Article 9 of Regulation on Wage Guarantee Fund entitled " Principles and Procedures on Payment" it is provided that "workers must be employed in the same workplace in the year before the employer's insolvency."

Bu in practice, as reported by Turkish Employment Agency, which is responsible for the application of the Regulation, the Article is interpreted in favor of insured ones and the requirement of "being employed in the same workplace in the year before the employer's insolvency" and the workers are able to benefit from Wage Guarantee Fund even though they worked only one day in the workplace in the year before the date of employer's insolvency.". The reason of this interpretation is obviously to increase the rate of workers benefiting from the Fund, and the wording of the Law leaves a space for interpretation in favor of the workers.

So, the scope of the law involves a large category of workers although the paid leaves are not prioritized but the regulation is planned to be revised as to bring clarification to the conditions.

Detailed information about the calculation of the wages regarding the Wage Guarantee Fund will be provided in our next report.

441. Le CG prend note des informations communiquées, demande aux autorités turques des précisions sur les mesures prises afin de corriger la situation, et décide d'attendre la prochaine appréciation.

Annexe I

Liste des participants

- (1) 135e réunion, Strasbourg, 15-19 mai 2017
(2) 136e réunion, Strasbourg, 25-29 septembre 2017

Liste (1) 135e réunion, Strasbourg, 15-19 mai 2017

ALBANIA / ALBANIE

ANDORRA/ANDORRE

Mr Joan Carles VILLAVERDE

F

Head of the Care Service to Individuals and Families, Social Affairs Department, Ministry of Social Affairs, Justice and Interior, Av. Príncep Benlloch, 30, 4t Edif. Clara Rabassa, AD500 Andorra la Vella, Principat d'Andorra

Tel. + 376 874800 - Fax + 376 829347

Email: JoanCarles_Villaverde@govern.ad

ARMENIA/ARMENIE

Ms Anahit MARTIROSYAN

E

Head of International Cooperation and Development Programmes Department, Ministry of Labour and Social Affairs

Government Building 3, Yerevan, Yerevan 0010, ARMENIA

Tel/Fax:(+37410) 56-37-91

E-mail: martirosyan.anahit@yahoo.com ; anahit.martirosyan@mlsa.am

AUSTRIA / AUTRICHE

Ms Christine HOLZER

E

Pensions and International Affairs, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection, Stubenring 1, A - 1010 WIEN

Tel: +43 1 711 00 6495 ; Fax: +43 1 71100 93 6495

E-mail : christine.holzer@sozialministerium.at

Ms Eva FEHRINGER

E

Deputy Head, International and European Social Policy and Labour Law, Stubenring 1, A - 1010 WIEN

Tel: +43 1 711 00 62 70 ; Fax: +43 1 718 94 70 26 31

E-mail : eva.fehring@sozialministerium.at

Ms Valerie ZIERING

E

EU-Labour Law and international Social Policy, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection, Favoritenstrasse, 7, A - 1040 WIEN

Tel: +43 1 711 00 6495 ; Fax: +43 1 71100 93 6495

E-mail : valerie.ziering@sozialministerium.at

AZERBAÏJAN/AZERBAIDJAN

Ms Nurana BAYRAMOVA

E

Consultant, Relations with Foreign States Unit, International Relations Department

Ministry of Labour and Social Protection of Population, Republic of Azerbaijan

85, Salatyn Askarova str., Baku, AZ 1009, Azerbaijan

Tel / Fax: +994 12 541 98 01

E-mail: nurana.bayramova@yahoo.com;

BELGIUM / BELGIQUE**Ms Virginie VAES EXCUSED/EXCUSEE****F**

Attachée, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Emploi et marché du travail, Division des affaires internationales, Rue Ernest Blérot 1, B-1070 Bruxelles
Tél. +32 2 233 46 83

E-mail : virginie.vaes@emploi.belgique.be

Mr Jacques DONIS**F**

Conseiller, Service public fédéral Sécurité sociale, DG Soutien et coordination politiques, Relations multilatérales, Centre Administratif Botanique, Finance Tower, Boulevard du Jardin Botanique 50, boîte 1000 Bruxelles
Tél. : 473 638366 ; Fax.02/528 69 71

E-mail : jacques.donis@minsoc.fed.be

BOSNIA AND HERZEGOVINA / BOSNIE-HERZÉGOVINE**Ms Ljiljana SANTIC EXCUSED/EXCUSEE****E**

Expert, Ministry of human rights and refugees of B&H,

e-mail: ljilja.santic@mhr.gov.ba

telephone: + 387

www.arsbih.gov.ba

BULGARIA / BULGARIE**Mr Aleksandar EVTIMOV****E**

State expert

Directorate for European Affairs and International Cooperation

Ministry of Labour and Social Policy

2, Triaditsa Str., BG-1051 Sofia

phone/fax: +359/2/981 53 76

e-mail: alexander.evtimov@mlsp.government.bg

Ms Petya ALEKSANDROVA**E**

Junior Expert, International Organisations and International Cooperation Unit

Directorate for European Affairs and International Cooperation

Ministry of Labour and Social Policy

2, Triaditza Str., Sofia 1051 – Bulgaria

Tel.: 00359 2 8119 506

E-mail: petya.aleksandrova@mlsp.government.bg

CROATIA / CROATIE**Ms Iva MUSIC****E**

Service for the European affairs and international cooperation, ulica grada Vukovara 78, 10000 Zagreb

Tel: +385 1 39 96 458

E-mail : iva.music@mrms.hr

Ms Martina CVITANOVIĆ**E**

Service for the European affairs and international cooperation, ulica grada Vukovara 78, 10000 Zagreb

Tel: +385 1 39 96 458

E-mail : martina.cvitanovic@mrms.hr

CYPRUS / CHYPRE**Ms Natalia ANDREOU PANAYIOTOU****E**

International Relations, Ministry of Labour and Social Insurance - 7, Byron Avenue, CY 1463 NICOSIA

Tel: +357 22401820; Fax:+357 / 22670993

E-mail: nandreou@mlsi.gov.cy

CZECH REPUBLIC / RÉPUBLIQUE TCHÈQUE**Ms Brigita VERNEROVÁ****E**

EU and International Cooperation Department, Ministry of Labour and Social Affairs - Na Poříčním právu 1, 128 01 Prague, Czech Republic

Tel.: +420 221 923 390

Fax: +420 221 922 223

E-mail: brigita.vernerova@mpsv.cz**DENMARK / DANEMARK****Ms Lis WITSØ-LUND****E**

Ministry of Employment, Centre for Analysis, Law and International Affairs, Ved Stranden 8, DK-1061 Copenhagen K

Tel.: +45 72205098, mobile: + 45 244 093 00

E-mail: lw@bm.dk;**Mr Andreas SOMMER MØLLER****E**

Special Adviser, Ministry of Employment, Centre for Analysis, Law and International Affairs, Ved Stranden 8, DK-1061 Copenhagen K

Tel.: +45 72205180, mobile: + 45 33673805

E-mail: asm@bm.dk**Mr Rasmus RUE****E**

Head of Section, Division of International Relations

Ministry of Employment, Centre for Analysis, Law and International Affairs, Ved Stranden 8, DK-1061 Copenhagen K

Tel.:

+45

2090

9156

E-mail: rru@bm.dk**ESTONIA / ESTONIE****E****Ms Natalja OMELTSENKO**

Adviser, Social Security Department, Ministry of Social Affairs, Gonsiori 29, 15027 Tallinn

Phone:(+372) 626 9747, Faks:(+372) 699 2209

E-mail: natalja.omeltsenko@sm.ee**Mr Jürgen OJALO****E**

Chief Specialist, Department of Euro Relations and International Relations, Ministry of Social Affairs, Gonsiori 29, 15027 Tallinn

Tel : (+372) 6269 165 Faks:(+372) 699 2209

E-mail : jurgen.ojalo@sm.ee**FINLAND / FINLANDE****Ms Eili NIEMINEN****E**

Senior Specialist

Ministry of Economic Affairs and Employment, Department of Labour and Trade

P.O Box 32, FI-00023 Government

Tel: (358) 29 504 8247 / (358) 469 22 9858

E-mail: elli.nieminen@tem.fi**Ms Riitta-Maija JOUTTIMAKI****E**

Ministry of Social Affairs and Health

riitta-maija.jouttimaki@stm.fi

FRANCE**Mme Jacqueline MARECHAL****F**

Chargée de mission, Délégation aux affaires européennes et internationales, Ministère du travail, de l'emploi et de la santé et Ministère des solidarités et de la cohésion sociale - 8 avenue de Ségur, 75350 PARIS 07 SP, France

Tel: +33 1 40 56 73 69

Fax: +33 1 40 56 47 72

E-mail: jacqueline.marechal@sg.social.gouv.fr**GEORGIA / GEORGIE****Ms Elza JGERENAIA****E**

Head of Labour and Employment Policy Department, Ministry of Labour, Health and Social Affairs of Georgia - 144 Tsereteli Ave, Tbilisi

Tel: +995 591 221 100, +(995 32) 2 51 00 11 (ext. 1502)

E-mail: eigerenaia@moh.gov.ge**GERMANY / ALLEMAGNE****Mr Jürgen THOMAS****E**

Deputy Head of Division VI b 4, "OECD, OSCE", Council of Europe, ESF-Certifying Authority, Federal Ministry of Labour and Social Affairs - Villemombler Strasse 76, D-53125 Bonn

Tel.: +49 228 99 527 6985;

Fax: +49 228 99 527 1209

E-mail: juergen.thomas@bmas.bund.de**GREECE/GRÈCE****Ms Karolina KIRINCIC ANDRITSOU****E**

Ministry of Labour, Social Security and Social Solidarity, General Secretariat for Social Security, Directorate for Interstate Social Security, Division for Bilateral Conventions and Relations with International Organisations in the field of Social Security, Stadiou 29

101 10 Athens, Greece

Tel. +30 210 3368 168

Fax. +30 210 3368 167

E-mail: interorgan@ypakp.gr**Ms Panagiota MARGARONI****E**

Ministry of Labour, Social Security & Social Solidarity, Directorate of International Relations, Section I

Tel: (+30) 213 1516 469

E-mail: pmargaroni@ypakp.gr**HUNGARY / HONGRIE****Ms Ildikó PAKOZDI****E**

Ministry of Human Capacities

Akadémia u.3

1054 Budapest

Tel: +361 795 4339

E-mail: ildiko.pakozdi@emmi.gov.hu**ICELAND / ISLANDE****Ms. Lisa Margrét SIGURDARDÓTTIR****E**

Legal Advisor

Ministry of Welfare

Hafnarhúsinu við Tryggvagötu, IS-150 Reykjavík, Iceland

Tel.: (+354) 545 8100

Fax: (+354) 551 9165

E-mail: lisa.margret.sigurdardottir@vel.is

IRELAND / IRLANDE**Ms Fidelma COTTER**

E

EU International, Department of Social Protection,
Áras Mhic Dhiarmada, Store street, Dublin 1
Tel : +353 1 704 3831
E-mail : fidelma.cotter@welfare.ie>

Ms Mary O'SULLIVAN

E

EU International, Department of Social Protection,
Áras Mhic Dhiarmada, Store street, Dublin 1
Tel: +353 1 704 43600
E-mail: mary.osullivan@welfare.ie

Ms Siobhán O'CARROLL

E

Employment Rights, Department of Jobs, Enterprise and Innovation
Davitt House, Adelaide Road, Dublin 2.
Tel: +353 1 6313292, Mobile : +353 870546451
E-mail: siobhan.ocarroll@djei.ie

ITALY / ITALIE**Mr Marco MARINO**

F

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale della Previdenza – Div. II
Via Flavia 6, 00187 Roma
Tel.: 0039/06/46832469
E-mail: mcmarino@lavoro.gov.it

LATVIA / LETTONIE**Ms Velga LAZDIŅA-ZAKA**

E

Ministry of Welfare, Social Insurance Department – 28 Skolas Street, Riga, LV-1331, Latvia
Tel.: (+371) 67021554 Fax: (+371) 67021560
E-mail: velga.lazdina-zaka@lm.gov.lv

LIECHTENSTEIN**LITHUANIA / LITUANIE****Ms Vilmante MISKINYTE**

E

Head, International Law Division, International Affairs Department, Ministry of Social Security and Labour - A. Vivulskio st. 11, 03610 Vilnius, Lithuania
Tel. : +370 5 2668 260 Fax: +370 5 2664 209
E-mail : vilmante.miskinyte@socmin.lt

LUXEMBOURG**Mr Claude EWEN**

F

Direction du Service des relations internationales, Ministère de la sécurité sociale,
Inspection Générale de la Sécurité Sociale, BP1308 L- 1013 LUXEMBOURG
Tél : + 352 247 86338 Fax: +352 247 86225
Email : claudio.ewen@igss.etat.lu

Mr Joseph FABER (Vice Chair / Vice-président)

F

Conseiller de direction première classe, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, 26 rue Zithe, L - 2939 LUXEMBOURG
Tel: +352 247 86113 Fax: +352 247 86191
E-mail : joseph.faber@mt.etat.lu

Ms Michèle TOUSSAINT F
Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, 26 rue Zithe, L-2939
Luxembourg
Tel : (+352) 247-86244
E-mail : michele.toussaint@mt.etat.lu

MALTA / MALTE
Mr Edward BUTTIGIEG E
Director, Contributory Benefits, Department of Social Security - 38 Ordnance Street, Valletta
VLT2000, Malta
Tel: 00356 2590 3224
E-mail: edward.buttigieg@gov.mt

REPUBLIC OF MOLDOVA / RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA
Ms Lilia CURAJOS F
Chef de la Direction des relations internationales et integration europeenne, Ministère du
Travail, de la Protection sociale et de la Famille, Vasile Alecsandri str 1., MD – 2009
CHISINAU
Tel: +373 22 26 93 12 Fax: +373 69679969
E-mail : lilia.curajos@mmpsf.gov.md

MONACO

MONTENEGRO
Ms Vjera SOC E
Senior Advisor for International Cooperation, Ministry of Labour and Social Welfare, Rimski trg 46,
Podgorica 20000 Podgorica / Montenegro
Tel: +382 (0)20 482-472; Fax: +382 (0)20 078 113351;
E-mail: vjera.soc@mrs.gov.me

NETHERLANDS / PAYS-BAS
Ms Cristel VAN TILBURG E
Ministry of Social Affairs and Employment, Directorate of International Affairs, Postbus 90801,
2509 LV The Hague, the Netherlands
Tel. +31 70 333 5206 Fax: +31 70 333 4007
E-mail: cvtilburg@minszw.nl

Mr Willem de HAAN E
Health Insurances Directorate, Ministry of Health, Welfare and Sport
+31 (0)6 5516 2289
+31 (0)70 340 7290
E-mail: w.d.haan@minvws.nl

NORWAY / NORVÈGE
Mr Erik DAEHLI E
Deputy Director, Pension Department, Norwegian Ministry of Labour and Social Affairs - P.O. Box
8019 Dep, NO-0030 Oslo
E-mail: ed@asd.dep.no

Ms Ingrid SANDVEI FRANCKE E
Senior Adviser, The Working Environment and Safety Department, Norwegian Ministry of
Labour and Social Affairs - P.O. Box 8019 Dep, NO-0030 Oslo
Tel: +4722248355; Fax: +47222
E-mail: isf@asd.dep.no

POLAND / POLOGNE**Ms Joanna MACIEJEWSKA****F**

Département de la Coopération Internationale, Ministère de la Famille, du Travail et de la Politique Sociale , - ul. Nowogrodzka 1/3, 00-513 VARSOVIE, Pologne

Tel: +48 5290823

Fax: +48 22 529 07 11

E-mail: Joanna.Maciejewska@mrpips.gov.pl**PORTUGAL****Ms Odete SEVERINO****E**

Head of Unit, International Relations and Cooperation Units, Strategic and Planning Office, Ministry of Solidarity, Employment and Social Security, Praça de Londres, nº 2 - 5º - 1049-056 Lisbon

Tel: (351) 21 115 50 46

E-mail : odete.severino@gep.msess.pt**Mr Rui FONSECA****E**

General Directorate for Social Security, Ministry of Labour, Solidarity and Social Security

Largo do Rato, nº 1 - Piso 2, 1269-144 Lisboa

Tel: +351 21 595 2990

Fax :+351 21 595 2992

Email: Rui.P.Fonseca@seg-social.pt**ROMANIA / ROUMANIE****Ms Andrada TRUSCA****E**

Senior Counsellor, Directorate for External Relations, Ministry of Labour, Family, Social Protection and Elderly, 2B Dem I Dobrescu, Sector 1 Bucharest

Tel-fax: 0040 21315 8609 / 0040 21 312 13 17

E-mail: andrada.trusca@mmuncii.gov.ro**Mr Cristian TACHE****E**

Senior Counsellor, Directorate for External Relations, Ministry of Labour, Family, Social Protection and Elderly, 2B Dem I Dobrescu, Sector 1 Bucharest

E-mail: cristian.tache@mmuncii.gov.ro**RUSSIAN FEDERATION / FEDERATION DE LA RUSSIE****E****Ms Ekaterina ZIVKO**

Legal and International Affairs Department, Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation

Tel: +7 495 606 00 72

E-mail : ZivkoEI@rosmintrud.ru**SAN MARINO/SAINT MARIN****SERBIA/SERBIE****Ms Dragana SAVIC EXCUSED/EXCUSEE****E**

Head of Group for International Cooperation and European Integration, Department for International Cooperation, European Integration and Project Management, Ministry of Labour, Employment, Veterans and Social Affairs, - Nemanjina St. 22-26, Belgrade

Tel.: + 381 11 36 16 261;

Mob.: + 381 64 22 12 485

E-mail: dragana.savic@minrzs.gov.rs**SLOVAK REPUBLIC / REPUBLIQUE SLOVAQUE****Mr Lukas BERINEC****E**

Department of International Relations and European Affairs Ministry of Labour, Social Affairs and Family - Spítálska 4-8, 816 43, Bratislava

Tel.: +421 2 2046 1638

E-mail : Lukas.Berinec@employment.gov.sk

SLOVENIA/ SLOVENIE**Ms Nina ŠIMENC****E**

Undersecretary, Analysis Development and European Coordination Service, Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities of the Republic of Slovenia

T: + 386 1 369 76 13, F: +386 1 369 78 31

E-mail: nina.simenc@gov.si

SPAIN / ESPAGNE**Mr Gregorio GONZÁLEZ ROLDÁN****E**

Sous-Directeur Général des Relations Institutionnelles et Assistance Juridique du Service Publique d'Emploi (Ministère d'Emploi et Sécurité Sociale), C/Agustin de Bethencourt, 4, Planta 7ª (Despacho 724 E), Madrid 280003, Spain

Tel (34) 91 5859820, Fax (34) 91 363 38 85

E-mail: gregorio.gonzalez@sepe.es

Ms Adelaida BOSCH VIVANCOS**E/F**

Technical Advisor, International Social and Labour Relations, Ministry of Employment and Social Security, C/María de Guzmán 52, 5ª planta, Madrid 28071, Spain

Tel (34) 91 3633861 Fax (34) 91 363 38 85

E-mail: adelaida.bosch@meyss.es

Ms Matilde VIVANCOS PELEGRIN**E**

Technical Advisor, Cabinet of the Secretary of State for Social Security

Ministry of Employment and Social Security

Agustin de Bethencourt, 4

28071 Madrid

Tel (34) 91 363 03 18

E-mail: Matilde.vivancos@seg-social.es

SWEDEN / SUÈDE**Mr David DAGER****E**

Desk Officer, Social Insurance Division, Ministry of Health and Social Affairs, Government Offices of Sweden

SE-103 33 Stockholm

Tel: +46-8-405 43 77 Fax:+46-73-072 66 29

E- david.dager@gov.se

Ms Lina FELTWALL (EXCUSED / EXCUSEE)**E**

Deputy Head of Department, Senior Adviser, International Division, Ministry of Employment, Government Offices of Sweden, SE-103 33 Stockholm

Tel: +46 8-405 46 71, +46 702-12 91 92

E-mail: lina.feltwall@gov.se

SWITZERLAND / SUISSE**F****Ms Claudina MASCETTA**

Chef de secteur, Département fédéral de l'intérieur DFI, Office fédéral des assurances sociales OFAS, Affaires internationales, Secteur Organisations internationales, Effingerstrasse 20, CH-3003 Berne

Tél. +41 58 462 91 98, Fax +41 58 462 37 35

E-mail: claudina.mascetta@bsv.admin.ch

Ms Valérie RUFFIEUX

F

Suppléante de la chef de secteur, Département fédéral de l'intérieur DFI, Office fédéral des assurances sociales OFAS, Affaires internationales INT - Organisations internationales OI, Effingerstrasse 20, CH - 3003 Berne
tél. +41 (0) 58 463 39 40
fax + 41 (0) 58 462 37 35
E-mail: valerie.ruffieux@bsv.admin.ch

**“THE FORMER YUGOSLAV REPUBLIC OF MACEDONIA”/
”L’EX-RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE”**

Mr Darko DOCHINSKI

E

Head of the Unit for EU Integration, Department for European Integration and International Cooperation, Ministry of Labour and Social Policy - Dame Gruev, 14, 1000 Skopje
Tel.: +389 2 3106 358 Mob: + 389 75 359 893
E-mail: DDocinski@mtsp.gov.mk;

TURKEY / TURQUIE

Ms Leila ALP

E

Expert, Ministry of Labour and Social Security, Republic of Turkey
Tel: +90 312 296 65 21
+ 90 538 276 31 51
E-mail: lalp@csgb.gov.tr

Ms Selmin SENEL

E

Expert, Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, République de Turquie
Tel: + 90 312 296 77 32
Por: + 90 531 928 81 62
E-mail: ssenel@csgb.gov.tr

UKRAINE

Ms Natalia POPOVA

E

Head of the International Relations Department, Ministry of Social Policy - 8/10, Esplanadna St, 01601 Kiev, Ukraine
Tel.: +38 044 289 84 51; Fax: +38 044 289 71 85
E-mail: pnn@mlsp.gov.ua

UNITED KINGDOM / ROYAUME-UNI

Mr Paris RAYMAN-BACHUS

E

EU and International Affairs, Department for Work and Pensions, International Institutions Team - Ground Floor, Caxton House, 6-12 Tothill St, London SW1H 9NA
Tel.: +44 (0)20 7340 4342
E-mail: paris.rayman-bacchus@dwp.gsi.gov.uk

Ms Joanna SEARLE

E

Head of EU and International Affairs, Department for Work and Pensions, International Institutions Team - Ground Floor, Caxton House, 6-12 Tothill St, London SW1H 9NA
E-mail: Joanna.searle@dwp.gsi.gov.uk

OTHER PARTICIPANTS

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC) / CONFEDERATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)**Mr Stefan CLAUWAERT** **E**

ETUC Advisor, ETUI Senior researcher, European Trade Union Institute (ETUI), Boulevard du Roi Albert II, 5, Boîte 4, B 1210 BRUXELLES

Tel: +32 2 224 05 04

Fax: +32 2 224 05 02

E-mail : sclauwae@etui.org**INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (OIT) / BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT)****Mr Alexander EGOROV** **E**

Department of International Labour Standards, International Labour Office – Route des Morillons 4, CH-1211 Genève 22

Tel.: +41 22 799 71 73; Fax: +41 22 799 6926

E-mail : egorova@ilo.org**Ms Valeria NESTERENKO** **E**

Statistician, Social Protection Department,

ILO - International Labour Organisation, 4, route des Morillons, CH-1211 Genève 22

Tel.: +41 22 799 ;

Fax: +41 22 799

E-mail: nesterenko@ilo.org**Mr Kroum MARKOV** **E**

Legal Officer, Department of International Labour Standards, International Labour Office - Route des Morillons 4, CH-1211 Genève 22

Tel.: +41 22 799 6326

Fax :

E-mail : markov@ilo.org**Mr Costas STAVRAKIS** **E**

Social Security Actuary and Pension Specialist, Public Finance, Actuarial and Statistics Services, Social Protection Department, International Labour Organization, 4 Route des Morillons, CH-1211 Geneva 22, Switzerland

Office:

+41.22.799.6662

Email:

stavrakis@ilo.org

Skype: csstavrakis

INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS (IOE) / ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE)**Ms Alessandra ASSENZA** **E**

Avenue Louis Castaï 71

Geneva, Switzerland

E-mail : assenza@ioe-emp.com**Interpreters / interprètes**

Lucie DE BURLET

Grégoire DEVICTOR

Chloé CHENETIER

Jean-Jacques PEDUSSAUD

SECRETARIAT

SERVICE DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE ET DU CODE EUROPÉEN DE SÉCURITÉ SOCIALE / DEPARTMENT OF THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND THE EUROPEAN CODE OF SOCIAL SECURITY

Mr Christos GIAKOUMOPOULOS, Director – Human Rights Directorate / Directeur – Direction des Droits de l’homme +33 (0)3 88 41 23 75
christos.giakoumopoulos@coe.int

M. Régis BRILLAT, Chef de Service / Head of Department +33 (0)3 88 41 22 08
regis.brillat@coe.int

Mr Henrik KRISTENSEN, Chef de Service adjoint / Deputy Head of Department.....
..... +33 (0)3 88 41 39 47
henrik.kristensen@coe.int

Mr Karl-Friedrich BOPP, Chef de Division / Head of Division +33 (0)3 88 41 22 14
karl-friedrich.bopp@coe.int

Ms Diana BALANESCU, Administrateur / Administrator +33 (0)3 90 21 30 64
diana.balanescu@coe.int

Mr Pio Angelico CAROTENUTO, Administrateur / Administrator..... +33 (0)3 90 21 61 76
pioangelico.carotenuto@coe.int

Ms Nino CHITASHVILI, Administrateur / Administrator +33 (0)3 88 41 26 33
nino.chitashvili@coe.int

Ms Sheila HIRSCHINGER, Assistante administrative principale / Principal Administrative Assistant..... +33 (0)3 88 41 36 54
sheila.hirschinger@coe.int

Ms Odetta KUMBARO-BIANKU, Administrateur / Administrator +33 (0)3 90 21 63 60
odetta.kumbaro-bianku@coe.int

Mr Laurent VIOTTI, Collective complaints coordinator / Coordinateur réclamations collectives +33 (0)3 88 41 34 95
laurent.viotti@coe.int

Ms Danuta WISNIEWSKA-CAZALS, Administrateur / Administrator +33 (0)3 88 41 28 51
Danuta.wisniewska-cazals@coe.int

Secretariat (Finances, prepaid tickets):

Ms Catherine THÉREAU +33 (0)3 90 21 58 85
catherine.thereau@coe.int

Ms Caroline LAVOUE +33 (0)3 88 32 14
caroline.lavoue@coe.int

Télécopieur +33 (0)3 88 41 37 00
E-mail social.charter@coe.int

Adresse postale :

Service de la Charte sociale européenne
Direction Générale I
Droits de l'Homme et Etat de Droit
Conseil de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

Postal address :

Department of the European Social Charter
Directorate General I
Human Rights and Rule of Law
Council of Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

Liste (2) 136e réunion, Strasbourg, 25-29 septembre 2017

ALBANIA / ALBANIE

ANDORRA/ANDORRE

Mr Joan Carles VILLAVERDE

F

Head of the Care Service to Individuals and Families, Social Affairs Department,
Ministry of Social Affairs, Justice and Interior, Av. Príncep Benlloch, 30, 4t Edif. Clara Rabassa,
AD500 Andorra la Vella, Principat d'Andorra
Tel. + 376 874800 - Fax + 376 829347
E-mail: JoanCarles_Villaverde@govern.ad

Ms Cristina MARTI-TORRES

F

Chef du Service des Conventions et des Relations Internationales
Ministère de l'Education et de l'Enseignement Supérieur
Avinguda Rocafort
AD 600 Sant Julià de Lòria
Tél.:+376 743 300
E-mail : cristina_marti@govern.ad

ARMENIA/ARMENIE (EXCUSED/EXCUSEE)

AUSTRIA / AUTRICHE

Ms Eva FEHRINGER

E

Deputy Head, International and European Social Policy and Labour Law, Stubenring 1,
A - 1010 WIEN
Tel: +43 1 711 00 62 70 ; Fax: +43 1 718 94 70 26 31
E-mail : eva.fehring@sozialministerium.at

Ms Valerie ZIERING

E

EU-Labour Law and international Social Policy, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and
Consumer Protection, Favoritenstrasse, 7, A-1040 WIEN
Tel: +43 1 711 00 6495
E-mail: Valerie.ziering@sozialministerium.at

AZERBAIDJAN / AZERBAÏJAN

Ms Nurana BAYRAMOVA

E

Consultant, Relations with Foreign States Unit, International Relations Department
Ministry of Labour and Social Protection of Population, Republic of Azerbaijan
85, Salatyn Askarova str., Baku, AZ 1009, Azerbaijan
Tel / Fax: +994 12 541 98 01
E-mail: nurana.bayramova@yahoo.com;

BELGIUM / BELGIQUE

Ms Virginie VAES

F

Attachée
Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue, Division of international affairs,
Rue Ernest Blerot 1 - 1070 Brussels (Belgium)
Tel +32 (0) 2 233 46 83
E-mail: virginie.vaes@employment.belgium.be
www.employment.belgium.be

BOSNIA AND HERZEGOVINA / BOSNIE-HERZÉGOVINE**Ms Ajla NANIĆ****E**

Expert, Ministry of human rights and refugees of B&H,

e-mail: ajla.nanic@mhrr.gov.ba

telephone: +387 61 726 310

www.whrr.gov.ba**BULGARIA / BULGARIE (EXCUSED/EXCUSEE)****CROATIA / CROATIE (EXCUSED/EXCUSEE)****CYPRUS / CHYPRE****Ms Natalia ANDREOU PANAYIOTOU****E**

International Relations, Ministry of Labour and Social Insurance - 7, Byron Avenue,

CY 1463 NICOSIA

Tel: +357 22401820; Fax:+357 / 22670993

E-mail: andreou@mlsi.gov.cy**CZECH REPUBLIC / RÉPUBLIQUE TCHÈQUE****Ms Brigita VERNEROVÁ****E**

EU and International Cooperation Department, Ministry of Labour and Social Affairs - Na Poříčním právu 1, 128 01 Prague, Czech Republic

Tel.: +420 221 923 390

E-mail: brigita.vernerova@mpsv.cz**DENMARK / DANEMARK****Mr Rasmus RUE****E**

Head of Section, Division of International Relations

Ministry of Employment, Centre for Analysis, Law and International Affairs, Ved Stranden 8, DK-1061 Copenhagen K

Tel.: +45 2090 9156

E-mail: rru@bm.dk**Ms. Stine Ewald Lassen**

Special Advisor

Ministry of Higher Education and Science

Børsgade

4

DK-1215 Copenhagen K

Tel: +45 72 31 80 67

E-mail: stla@ufm.dk**ESTONIA / ESTONIE****Mr Jürgen OJALO****E**

Chief Specialist, Department of Euro Relations and International Relations,

Ministry of Social Affairs, Suur-Ameerika 1, 10122 Tallinn

Tel : (+372) 6269 165 Faks:(+372) 699 2209

E-mail : jurgen.ojalo@sm.ee**Ms. Agnes EINMAN****E**

Head of Gender Equality Policy, Department of Equality Policies, Ministry of Social Affairs,

Suur-Ameerika 1, 10122 Tallinn

Tél (+372) 626 9181

E-mail: agnes.einman@sm.ee (prepaid)

Ms. Gerli AAVIK E
Adviser, Social Welfare Department, Ministry of Social Affairs, Suur-Ameerika 1, 10122
Tallinn, Estonia
Tel: (+372) 626 9818
E-mail: Gerli.aavik@sm.ee

FINLAND / FINLANDE
Ms Eili NIEMINEN E
Senior Specialist
Ministry of Economic Affairs and Employment, Department of Labour and Trade
P.O Box 32, FI-00023 Government
Tel: (358) 29 504 8247 / (358) 469 22 9858
E-mail: elli.nieminen@tem.fi

Ms Johanna YLITEPSA
Senior Specialist, Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland,
Tel. +358 29 50 64207
Email: johanna.ylitepsa@tem.fi

FRANCE
Mme Jacqueline MARECHAL F
Chargée de mission, Délégation aux affaires européennes et internationales,
Ministère du travail, de l'emploi et de la santé et Ministère des solidarités et de la cohésion sociale
- 8 avenue de Ségur, 75350 PARIS 07 SP, France
Tel: +33 1 40 56 73 69 Fax: +33 1 40 56 47 72
E-mail: jacqueline.marechal@sg.social.gouv.fr

GEORGIA / GEORGIE
Ms Elza JGERENAIA E
Head of Labour and Employment Policy Department, Ministry of Labour, Health and
Social Affairs of Georgia - 144 Tsereteli Ave, Tbilisi
Tel: +995 591 221 100, +(995 32) 2 51 00 11 (ext. 1502)
E-mail: eigerenaia@moh.gov.ge

GERMANY / ALLEMAGNE
Mr Jürgen THOMAS E
Deputy Head of Division VI b 4, "OECD, OSCE", Council of Europe, ESF-Certifying
Authority, Federal Ministry of Labour and Social Affairs - Villemombler Strasse 76, D-53125
Bonn
Tel.: +49 228 99 527 6985; Fax: +49 228 99 527 1209
E-mail: juergen.thomas@bmas.bund.de

GREECE/GRÈCE
Ms Karolina KIRINCIC ANDRITSOU E
Ministry of Labour, Social Security and Social Solidarity, Directorate for Interstate Social
Security, Division for Bilateral Conventions and Relations with International Organisations in
the field of Social Security, Stadiou 29
101 10 Athens, Greece
Tel. +30 213 1516 727
Fax. +30 210 3368 167
E-mail: interorgan@ypakp.gr; kkirincic@ypakp.gr

Ms Paraskevi KAKARA E
Ministry of Labour, Social Security & Social Solidarity, Directorate of International Relations,
Division for Relations with International Organisations
Tel: (+30) 213 1516 383
E-mail: interorg@ypakp.gr; pkakara@ypakp.gr

HUNGARY / HONGRIE

Ms Ildikó PAKOZDI E
Ministry of Human Capacities
Akadémia u.3
1054 Budapest
Tel: +361 795 4339
E-mail: ildiko.pakozdi@emmi.gov.hu

ICELAND / ISLANDE

Ms. Lisa Margrét SIGURDARDÓTTIR E
Legal Advisor
Ministry of Welfare
Hafnarhúsinu við Tryggvagötu, IS-150 Reykjavík, Iceland
Tel.: (+354) 545 8100 Fax: (+354) 551 9165
E-mail: lisa.margret.sigurdardottir@vel.is

IRELAND / IRLANDE

Ms Eamonn GALLAGHER E
Labour Market and EU EPSCO Co-ordination unit, Department of Business, Enterprise and
Innovation, Davitt House, Adelaide Road, Dublin 2
Tel: +353 1 6313286 | Eamonn.Gallagher@dbei.gov.ie

Ms Mary O'SULLIVAN E

EU International, Department of Social Protection,
Áras Mhic Dhiarmada, Store street, Dublin 1
Tel: +353 1 704 43600
E-mail: mary.osullivan@welfare.ie

ITALY / ITALIE

Mrs. Ornella FACCIOLI E
Senior official at the Ministry of Labour and Social Policies, General Directorate of Labour
and Industrial Relations
Tel: +39 06 46834932;
E-mail: ofaccioli@lavoro.gov.it

Ms Margherita ARISTA E

Senior Official, Ministry of Labour and Social Policies, General Directorate of Labour and
Industrial Relations
Tel: +39 06 4683 4934
E-mail: marista@lavoro.gov.it

Ms Tiziana LANG E

ANPAL Researcher – Head of the Scientific Support Group for International Activities
Tel: +39 06 48161328
E-mail: tlang@lavoro.gov.it

LATVIA / LETTONIE**Ms Velga LAZDIŅA-ZAKA****E**

Ministry of Welfare, Social Insurance Department – 28 Skolas Street, Riga, LV-1331, Latvia

Tel.: (+371) 67021554

Fax: (+371) 67021560

E-mail: velga.lazdina-zaka@lm.gov.lv**LIECHTENSTEIN****LITHUANIA / LITUANIE****Ms Vilmante MISKINYTE****E**

Head, International Law Division, International Affairs Department, Ministry of Social Security and Labour - A. Vivulskio st. 11, 03610 Vilnius, Lithuania

Tel. : +370 5 2668 260

Fax: +370 5 2664 209

E-mail : vilmante.miskinyte@socmin.lt**LUXEMBOURG****M. Joseph FABER (Vice Chair / Vice-président)****F**

Conseiller de direction première classe, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, 26 rue Zithe, L - 2939 LUXEMBOURG

Tel: +352 247 86113

Fax: +352 247 86191

E-mail : joseph.faber@mt.etat.lu**Ms Michèle TOUSSAINT****F**

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, 26 rue Zithe, L-2939 Luxembourg

Tel : (+352) 247-86244

E-mail : michele.toussaint@mt.etat.lu**MALTA / MALTE****Mr Edward BUTTIGIEG****E**

Director, Contributory Benefits, Department of Social Security - 38 Ordnance Street, Valletta VLT2000, Malta

Tel: 00356 2590 3224

E-mail: edward.buttigieg@gov.mt**REPUBLIC OF MOLDOVA / RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA****Ms Lilia CURAJOS****F**

Chef de la Direction des relations internationales et integration europeenne, Ministère du Travail, de la Protection sociale et de la Famille, Vasile Alecsandri str 1., MD – 2009 CHISINAU

Tel: +373 22 26 93 12

Fax: +373 69679969

E-mail : lilia.curajos@mmpsf.gov.md**MONACO****MONTENEGRO****Ms Vjera SOC****E**

Senior Advisor for International Cooperation, Ministry of Labour and Social Welfare, Rimski trg 46, Podgorica 20000 Podgorica / Montenegro

Tel: +382 (0)20 482-472;

Fax: +382

(0)20 078

113351;

E-mail: vjera.soc@mrs.gov.me

NETHERLANDS / PAYS-BAS**Ms Cristel VAN TILBURG****E**

Ministry of Social Affairs and Employment, Directorate of International Affairs, Postbus 90801,
2509 LV The Hague, the Netherlands

Tel. +31 70 333 5206 Fax: +31 70 333 4007

E-mail: cvtilburg@minszw.nl

Ms Conny OLDE OLTJOF

Ministry of Social Affairs and Employment, Directorate of International Affairs, Postbus 90801,
2509 LV The Hague, the Netherlands

E-mail: coldeolthof@minszw.nl

NORWAY / NORVÈGE**Mr Trond RAKKESTAD****E**

Senior adviser, Norwegian Ministry of Labour and Social Affairs, P.O Box 8019, NO-0030, Oslo

Tel: +47 22 24 84 34 / +47 402 20 488

E-mail: Trond.Rakkestad@asd.dep.no

POLAND / POLOGNE**Ms Joanna MACIEJEWSKA****F**

Département de la Coopération Internationale, Ministère de la Famille, du Travail et de la
Politique Sociale, - ul. Nowogrodzka 1/3, 00-513 VARSOVIE, Pologne

Tel: +48 5290823 Fax: +48 22 529 07 11

E-mail: Joanna.Maciejewska@mrpips.gov.pl

PORTUGAL (EXCUSED/EXCUSEE)**ROMANIA / ROUMANIE****Ms Andrada TRUSCA****E**

Senior Counsellor, Directorate for External Relations, Ministry of Labour, Family, Social Protection
and Elderly, 2B Dem I Dobrescu, Sector 1 Bucharest

Tel-fax: 0040 21315 8609 / 0040 21 312 13 17

E-mail: andrada.trusca@mmuncii.gov.ro

RUSSIAN FEDERATION / FEDERATION DE LA RUSSIE**E****Ms Ekaterina ZIVKO**

Legal and International Affairs Department, Ministry of Labour and Social Protection of the
Russian Federation

Tel: +7 495 606 00 72

E-mail : ZivkoEI@rosmintrud.ru

SAN MARINO/SAINT MARIN**SERBIA/SERBIE****Ms Dragana SAVIC****E**

Head of Group for International Cooperation and European Integration, Department for
International Cooperation, European Integration and Project Management, Ministry of
Labour, Employment, Veterans and Social Affairs, - Nemanjina St. 22-26, Belgrade

Tel.: + 381 11 36 16 261; Mob.: + 381 64 22 12 485

E-mail: dragana.savic@minrzs.gov.rs

SLOVAK REPUBLIC / REPUBLIQUE SLOVAQUE**Mr Lukas BERINEC****E**

Department of International Relations and European Affairs Ministry of Labour, Social Affairs
and Family - Spítálska 4-8, 816 43, Bratislava

Tel.: +421 2 2046 1638

E-mail : Lukas.Berinec@employment.gov.sk

SLOVENIA/ SLOVENIE

Ms Nina ŠIMENC

E

Undersecretary, Analysis Development and European Coordination Service, Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities of the Republic of Slovenia

T: + 386 1 369 76 13, F: +386 1 369 78 31

E-mail: nina.simenc@gov.si

SPAIN / ESPAGNE

Ms Adelaida BOSCH VIVANCOS

E/F

Technical Advisor, International Social and Labour Relations, Ministry of Employment and Social Security, C/María de Guzmán 52, 5ª planta, Madrid 28071, Spain

Tel (34) 91 3633861 Fax (34) 91 363 38 85

E-mail: adelaida.bosch@meyss.es

SWEDEN / SUÈDE

Ms Lina FELTWALL

E

Deputy Head of Department, Senior Adviser, International Division, Ministry of Employment, Government Offices of Sweden, SE-103 33 Stockholm

Tel: +46 8-405 46 71, +46 702-12 91 92

E-mail: lina.feltwall@gov.se

SWITZERLAND / SUISSE

F

“THE FORMER YUGOSLAV REPUBLIC OF MACEDONIA”/

”L’EX-RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE”

Mr Darko DOCHINSKI

E

Head of the Unit for EU Integration, Department for European Integration and International Cooperation, Ministry of Labour and Social Policy - Dame Gruev, 14, 1000 Skopje

Tel.: +389 2 3106 358 Mob: + 389 75 359 893

E-mail: DDocinski@mtsp.gov.mk;

TURKEY / TURQUIE

Ms Leyla ALP

E

Expert, Ministry of Labour and Social Security, Republic of Turkey

Tel: +90 312 2967728 / + 90 538 241 8078

E-mail: lalp@csqb.gov.tr

UKRAINE

Ms Natalia POPOVA

E

Head of the International Relations Department, Ministry of Social Policy - 8/10, Esplanadna St, 01601 Kiev, Ukraine

Tel.: +38 044 289 84 51; Fax: +38 044 289 71 85

E-mail: pnn@mlsp.gov.ua

UNITED KINGDOM / ROYAUME-UNI

Ms Rebecca DUNN

E

Head of EU and International Affairs, Department for Work and Pensions, International Institutions Team - Ground Floor, Caxton House, 6-12 Tothill St, London SW1H 9NA

E-mail: rebecca.dunn@dwp.gsi.gov.uk

Mr Paris RAYMAN-BACCHUS

E

EU and International Affairs, Department for Work and Pensions, International Institutions Team - Ground Floor, Caxton House, 6-12 Tothill St, London SW1H 9NA

Tel.: +44 (0)20 7340 4342

E-mail: paris.rayman-bacchus@dwp.gsi.gov.uk

Ms Shelley FULLER

E

EU and International Affairs, Department for Work and Pensions, International Institutions Team - Ground Floor, Caxton House, 6-12 Tothill St, London SW1H 9NA

E-mail: sheilley.fuller@dwp.gsi.gov.uk

Ms Claire SMITH

E

Migration Policy Unit, Home Office, 2nd Floor Peel, 2 Marsham Street, SW1P 4DF

E-mail: Claire.Smith3@homeoffice.gsi.gov.uk

OTHER PARTICIPANTS

**EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC) / CONFEDERATION EUROPÉENNE
DES SYNDICATS (CES)**

Mr Stefan CLAUWAERT

E

ETUC Advisor, ETUI Senior researcher, European Trade Union Institute (ETUI), Boulevard du Roi
Albert II, 5, Boîte 4, B 1210 BRUXELLES

Tel: +32 2 224 05 04

Fax: +32 2 224 05 02

E-mail : sclauwae@etui.org

**INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS (IOE) / ORGANISATION
INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE)**

Ms Ecem PIRLER

E

Avenue Louis Castaï 71

Geneva, Switzerland

E-mail : pirler@ioe-emp.com

**INTERNATIONAL NON-GOVERNMENTAL ORGANISATIONS (INGOS) / ORGANISATIONS
INTERNATIONALES NON GOUVERNEMENTALES (OING)**

Mme Marie-José SCHMITT

F

Action Européenne des Handicapés (AEH), agent de liaison pour la Charte sociale européenne
auprès de la Conférence des OINGs

E-mail : mariejose.schmitt@nordnet.fr

Interpreters / interprètes

Ms Amanda BEDDOWS

Ms Martine CARALY

Ms Cynera JAFFREY

SECRETARIAT

SERVICE DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE ET DU CODE EUROPÉEN DE SÉCURITÉ SOCIALE / DEPARTMENT OF THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND THE EUROPEAN CODE OF SOCIAL SECURITY

M. Régis BRILLAT, Chef de Service / Head of Department +33 (0)3 88 41 22 08
regis.brillat@coe.int

Mr Henrik KRISTENSEN, Chef de Service adjoint / Deputy Head of Department.....
..... +33 (0)3 88 41 39 47
henrik.kristensen@coe.int

Ms Diana BALANESCU, Temporary lawyer / Juriste temporaire..... +33 (0)3 90 21 30 64
diana.balanescu@coe.int

Mr Pio Angelico CAROTENUTO, Seconded officer / Agent détaché..... +33 (0)3 90 21 61 76
pioangelico.carotenuto@coe.int

Ms Anna Chiara CERRI, Administrateur / Administrator..... +33 (0)3 88 41 22 54
annachiara.cerri@coe.int

Ms Nino CHITASHVILI, Administrateur / Administrator..... +33 (0)3 88 41 26 33
nino.chitashvili@coe.int

Ms Odetta KUMBARO-BIANKU, Administrateur / Administrator +33 (0)3 90 21 63 60
odetta.kumbaro-bianku@coe.int

Ms Anna KUZNETSOVA, Temporary lawyer / Juriste temporaire +33 (0)3 90 21 54 12
anna.kuznetsova@coe.int

Ms Elena MALAGONI, Administrateur / Administrator +33 (0)3 88 41 42 21
anna.kuznetsova@coe.int

Mr Laurent VIOTTI, Collective complaints coordinator /
Coordinateur réclamations collectives +33 (0)3 88 41 34 95
laurent.viotti@coe.int

Secretariat (Finances, prepaid tickets):

Ms Catherine THÉREAU +33 (0)3 90 21 58 85

catherine.thereau@coe.int

Télécopieur +33 (0)3 88 41 37 00

E-mail DGI-ESC-ECSS-Governmental-Committee@coe.int

Adresse postale :

Service de la Charte sociale européenne
Direction Générale I
Droits de l'Homme et Etat de Droit
Conseil de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

Postal address :

Department of the European Social Charter
Directorate General I
Human Rights and Rule of Law
Council of Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

Annexe II

Tableau des signatures et ratifications – situation au 1 décembre 2017

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	20/05/11			
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	04/04/12		
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	18/03/16	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	26/03/13		
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	03/03/10		
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	06/01/12		
Turquie		06/10/04	27/06/07		
Ukraine		07/05/99	21/12/06		
Royaume-Uni	*	07/11/97	11/07/62		
<i>Nombre d'Etats</i>		2 + 45 = 47	9 + 34 = 43	15	

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 examinée oralement à la suite des propositions du Comité européen des Droits sociaux

Article 1 - Droit au travail

Article 1§1 - Politique de plein emploi

CSER 1§1 BOSNIE-HERZEGOVINE
CSER 1§1 GEORGIE
CSER 1§1 ITALIE
CSER 1§1 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA
CSER 1§1 PORTUGAL
CSER 1§1 "L'EX RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE"

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

CSER 1§2 ARMENIE (Motifs 1 à 4 et 6)
CSER 1§2 AZERBAÏDJAN (Motifs 2 et 3)
CSER 1§2 BOSNIE-HERZEGOVINE
CSER 1§2 BULGARIE (1er motif)
CSER 1§2 FRANCE
CSER 1§2 IRELAND (Motifs 1 et 3)

CSER 1§2 LETTONIE
CSER 1§2 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA
CSER 1§2 MONTENEGRO
CSER 1§2 PORTUGAL
CSER 1§2 FÉDÉRATION DE RUSSIE
CSER 1§2 "L'EX RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE"
CSER 1§2 TURQUIE
CSER 1§2 UKRAINE (2eme motif)

Article 1§3 - Services de placement gratuits

CSER 1§3 AZERBAÏDJAN
CSER 1§3 GEORGIE
CSER 1§3 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Article 10§1 - Formation technique et professionnelle; accès à l'enseignement supérieur technique et universitaire

CSER 10§1 MONTENEGRO

Article 10§2 – Apprentissage

CSER 10§2 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE

Article 10§4 - Chômeurs de longue durée

CSER 10§4 GEORGIE
CSER 10§4 MONTENEGRO

Article 10§5 - Utilisation complète des installations disponibles

CSER 10§5 ANDORRE
CSER 10§5 AUTRICHE
CSER 10§5 BELGIQUE
CSER 10§5 FINLANDE
CSER 10§5 FRANCE (1er motif)

Article 15 - Droit des personnes handicapées à l'indépendance, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté

Article 15§1 - Formation professionnelle des personnes handicapées

CSER 15§1 AUTRICHE
CSER 15§1 BELGIQUE
CSER 15§1 ROUMANIE (1er motif)
CSER 15§1 UKRAINE

Article 15§2 - Emploi des personnes handicapées

CSER 15§2 SERBIE (2eme motif)
CSER 15§2 ROUMANIE
CSER 15§2 UKRAINE (2eme motif)

Article 15§3 - Integration and participation of persons with disabilities in the life of the community

CSER 15§3 ARMENIE (1er motif)
CSER 15§3 BELGIQUE
CSER 15§3 ESTONIE
CSER 15§3 FRANCE (2eme motif)

Article 18 - Droit d'exercer une activité lucrative sur le territoire d'autres États Parties

Article 18§2 - Simplification des formalités existantes et réduction des droits et taxes

CSER 18§2 IRELAND
CSER 18§2 SERBIE

Article 18§3 - Réglementation libérale

CSER 18§3 BELGIQUE
CSER 18§3 ITALIE
CSER 18§3 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA
CSER 18§3 TURQUIE
CSER 18§3 UKRAINE

Article 18.4 - Droit des nationaux de quitter le pays

CSER 18§4 FÉDÉRATION DE RUSSIE

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

RESC 20 ARMÉNIE
RESC 20 AZERBAIJAN
RESC 20 BOSNIE-HERZÉGOVINE
RESC 20 ESTONIE
RESC 20 GEORGIE
RESC 20 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA
RESC 20 MONTENEGRO
RESC 20 FÉDÉRATION DE RUSSIE
RESC 20 TURQUIE
RESC 20 UKRAINE (1er motif)

Article 24 - Droit à la protection en cas de licenciement

RESC 24 ARMÉNIE
RESC 24 BULGARIE
RESC 24 FINLANDE
RESC 24 IRLANDE
RESC 24 ITALIE
RESC 24 MALTE

Article 25 - Droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur

RESC 25 BELGIQUE
RESC 25 PORTUGAL
RESC 25 TURQUIE

Annexe IV

Liste des Conclusions ajournées

ANDORRE	RESC	1§4,10§3,10§4	
ARMÉNIE	RESC	18§2, 22	
AUTRICHE	RESC	15§3, 20	
AZERBAÏDJAN	RESC	1§1, 6§1	
BELGIQUE	RESC	10§4	
BULGARIE	RESC	1§4, 6§1, 20	
FINLANDE	RESC	1§3, 1§4, 10§3	
FRANCE	RESC	1§1, 1§3, 10§3, 24	
GEORGIE	RESC	15§3	
HONGRIE	RESC	1§3, 1§4, 9	
IRLANDE	RESC	1§4, 10§1,10§3,10§5,15§1	
ITALIE	RESC	1§2, 1§3, 1§4, 6§4, 10§3, 10§4	
LETTONIE	RESC	1§4, 10§3, 10§4, 10§5, 15§1, 15§2, 15§3, 18§4, 20	
LITUANIE	RESC	1§4, 6§2, 9, 10§2,10§3,10§5	
MALTE	RESC	1§3, 10§4, 10§5	
RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA	RESC	5, 6§2	
MONTENEGRO	RESC	7§4, 7§5, 7§9, 19§12, 27§1, 27§3	
PAYS-BAS	RESC	4§1	
PORTUGAL	RESC	18§3, 20	
ROUMANIE	RESC	1§2	
FEDERATION DE RUSSIE	RESC	10§1, 15§1	
SERBIE	RESC	1§2, 18§4	
RÉPUBLIQUE SLOVAQUE	RESC	1§1, 10§3, 15§2	
«L'EX-RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE»	RESC	1§3, 15§2, 20, 24,	
TURQUIE	RESC	10§3,10§5, 24	
UKRAINE	RESC	10§3, 18§4	

Annexe V

Exemples de développements positifs dans les États membres

Andorre

Article 20

Dans sa décision rendue le 27 mars 2014, la chambre civile de la Cour suprême a estimé qu'il incombait à l'entreprise de démontrer que le licenciement de l'un de ses salariés n'était pas un acte de discrimination.

Arménie

Article 15

La loi relative à l'emploi, entrée en vigueur le 1er janvier 2014, définit les mesures à prendre pour aider les personnes handicapées à s'intégrer sur le marché du travail.

Article 20

Le 20 mai 2013, l'Assemblée nationale de la République d'Arménie a adopté la loi relative à l'égalité de droits et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Cette loi instaure des garanties permettant d'assurer l'égalité de droits et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les domaines politique, social, économique, culturel et dans les autres domaines de la vie publique.

Autriche

Article 15

La loi de 2013 portant modifications du droit de l'assurance (*VersicherungsrechtÄnderungsgesetz*) a introduit une protection spéciale contre la discrimination des personnes handicapées dans la loi sur le contrat d'assurance (*Versicherungsvertragsgesetz*).

Article 18

Le système de quotas (*Bundeshöchstzahl*) a été abrogé au 1er janvier 2014. Les systèmes de la carte rouge-blanc-rouge et de la carte bleue européenne, mis en place en 2011, ont simplifié les formalités d'obtention des documents nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle, en instaurant un permis combiné de séjour et de travail (géré par un guichet unique).

Article 20

La législation a été modifiée le 1^{er} août 2013 de façon à traiter expressément des questions de procédure judiciaire, précisant que la réparation octroyée doit être effective, proportionnée et suffisamment dissuasive pour prévenir la discrimination.

Belgique

Article 1§2

Le 19 mars 2012, la Communauté germanophone a adopté un décret sur la lutte contre certaines formes de discrimination, qui interdit la discrimination directe et indirecte fondée sur la nationalité, la « race », la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses ou philosophiques, le handicap, le sexe et d'autres critères apparentés, tels que la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le transsexualisme, l'état civil, la naissance, la fortune, les idées politiques, l'affiliation syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, des caractéristiques physiques ou génétiques ou l'origine sociale. Il s'applique à toutes les personnes, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé, y compris au sein des organismes publics, pour ce qui concerne les relations du travail et de l'emploi.

Article 15

Le gouvernement de Bruxelles-Capitale a adopté le 19/9/2017 l'ordonnance de lutte contre certaines formes de discrimination et de promotion de l'égalité de traitement, qui complète désormais la législation anti-discrimination.

Avec l'adoption de cette nouvelle ordonnance anti-discrimination, les domaines suivants sont couverts: protection sociale, avantages sociaux, accès aux biens et services et accès aux activités économiques, sociales, politiques et culturelles.

Trois actes législatifs ont été adoptés en 2016/17 par la Région de Bruxelles-Capitale concernant le droit des personnes handicapées:

- Ordonnance du 8 décembre 2016 sur l'intégration de la dimension du handicap dans les politiques de la Région de Bruxelles-Capitale.
- Décret d'application du 8 décembre 2016 sur l'intégration de la dimension du handicap dans les politiques de la Région de Bruxelles-Capitale (approuvé le 1/6/2017)
- Ordonnance du 2 février 2017 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans l'administration des collectivités locales.

Article 20

Au niveau fédéral, la loi sur la lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes a été adoptée le 22 avril 2012. Elle exige que des mesures de lutte contre l'écart salarial soient négociées au niveau interprofessionnel, au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise.

Estonie

Article 9

Depuis 2012, la Caisse d'assurance chômage propose des services de conseil également aux personnes non inscrites comme demandeurs d'emploi. En conséquence, dans le cadre du programme « Augmenter la disponibilité des services d'orientation professionnelle », financé par le Fonds social européen, l'orientation professionnelle est désormais accessible à tous, indépendamment de la situation de l'intéressé sur le marché du travail.

Article 10§4

Le programme de réforme « Estonie 2020 » est principalement axé sur l'intégration et le développement des compétences des « chômeurs de longue durée ». Son objectif est d'abaisser le taux de chômage à 2,5 % d'ici 2020.

Finlande

Article 18§2

La procédure d'attribution d'un numéro d'identification personnelle aux ressortissants étrangers a été simplifiée ; depuis fin 2014, ils n'ont plus à faire une demande de numéro d'identification personnelle, qu'ils reçoivent avec leur premier titre de séjour.

France

Article 20

La loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir renforce le rôle de la négociation collective sur les questions relatives à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Géorgie

Article 1§2

La loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination, adoptée le 2 mai 2014 par le Parlement géorgien, est entrée en vigueur le 7 mai 2014. Elle a pour but d'éliminer la discrimination fondée sur différents motifs, tels que la santé et le handicap (article 1). Elle interdit toute discrimination, directe comme indirecte (articles 2§2 and 2§3), et introduit également la notion d'action positive dans le cadre de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et dans certains cas spécifiques ou entre en jeu, notamment, le handicap.

Hongrie

Article 10§1

La nouvelle loi CLV de 2011 sur la contribution à la formation professionnelle et le dispositif de soutien à la formation a mis en place, en 2012, un nouveau système qui renforce l'approche duale de la formation pratique dispensée dans les établissements d'enseignement professionnel.

Article 20

Aux termes de l'article 12.1 de la loi I de 2012 portant code du travail (le nouveau code du travail), le principe de l'égalité de traitement doit être respecté dans le domaine de l'emploi. La loi définit la notion de salaire (à savoir toute rémunération, en espèces ou en nature, versée au salarié directement ou indirectement en raison de son emploi), ainsi que les facteurs à prendre en compte aux fins de l'appréciation de la valeur égale d'un travail.

Italie

Article 1§2

Le décret-loi n° 150/2011 a étendu les motifs de discrimination visés à l'article 44 de la loi consolidée sur l'immigration, en ajoutant à la liste la discrimination fondée sur l'origine nationale, la langue et la couleur de peau. Les affaires de discrimination fondées sur l'un des motifs prohibés sont désormais traitées dans le cadre de la procédure accélérée, plutôt que dans le cadre de la procédure ordinaire. La législation nationale a été modifiée et mise en conformité avec la Convention du travail maritime de l'OIT (n° 186).

Article 10§1

La loi de réforme du marché du travail, adoptée en 2012, a institué différents types d'apprentissage – formel, non formel et informel – afin de consolider le système d'apprentissage tout au long de la vie.

Article 15

En 2012, une disposition a été ajoutée à la loi n° 68/99, qui oblige les employeurs à procéder à des aménagements raisonnables pour les salariés handicapés qui souhaitent travailler depuis leur domicile ou télétravailler (décret-loi n° 179 du 18 octobre 2012). Le décret-loi n° 76/2013 oblige les employeurs publics et privés à procéder à des aménagements raisonnables afin d'assurer le respect du principe de l'égalité de traitement des personnes handicapées dans l'emploi.

Lituanie

Article 25

La loi relative au Fonds de garantie (refonte), entrée en vigueur le 1er janvier 2013, améliore la réglementation afin de simplifier le calcul des indemnités servies par le Fonds et d'en accélérer l'octroi.

Malte

Article 15

La loi relative à l'égalité des chances (personnes handicapées), telle que modifiée en 2012, interdit la discrimination dans tous les domaines, dont celui de l'emploi. Cette loi fait obligation aux employeurs de s'abstenir de toute discrimination à l'encontre des personnes handicapées dans les procédures de demande d'emploi, de recrutement, de promotion, de licenciement, de rémunération et de formation professionnelle, et dans les autres domaines liés aux conditions d'emploi. Il est interdit aux employeurs de recourir à des tests ou à des procédures visant à écarter les personnes handicapées, à moins qu'ils ne puissent démontrer que ces tests sont indispensables pour le travail en question.

République de Moldova

Article 15

La loi entrée en vigueur le 1er janvier 2013 interdit toute forme de discrimination, notamment la discrimination fondée sur le handicap, et s'applique à toute personne physique et morale dans les domaines public et privé.

Monténégro

Article 15

La loi relative à la réadaptation professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées (Journal officiel du Monténégro, n° 49/08, 73/10 et 39/11) telle que modifiée en 2011, définit les modalités et les procédures d'application du droit à la réadaptation professionnelle des personnes handicapées. Elle modifie également le système de quotas d'emplois réservés aux personnes handicapées. L'exercice du droit à des aides médicales et techniques est régi par le Règlement relatif à l'exercice du droit à des aides médicales et techniques (Journal officiel du Monténégro n° 24/2013 et 26/2014). Aux termes de la loi relative à l'aménagement du territoire et à la construction, telle que modifiée en 2014 (Journal officiel du Monténégro, n° 51/08, 40/10, 34/11, 35/13, 33/14), les bâtiments publics doivent être accessibles.

Portugal

Article 1§3

Dans le cadre d'un programme de relance des services publics de l'emploi, approuvé par la Résolution n° 20/2012 votée en Conseil des ministres le 9 mars 2012, lesdits services ont été restructurés. Depuis, l'Agence pour l'emploi et la formation professionnelle s'appuie sur un réseau de 29 centres pour l'emploi et la formation professionnelle, 23 centres pour l'emploi et un centre de formation et de réadaptation professionnelle, soit, au total, 53 antennes locales.

Roumanie

Article 20

En avril 2014, le Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a été créé en vue de veiller à la bonne application de la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Fédération de Russie

Article 1§3

Depuis la modification, en 2012, de la loi fédérale n° 1032-1 relative à l'emploi dans la Fédération de Russie, les sujets de la Fédération sont habilités à mener des politiques actives de promotion de l'emploi. La loi n° 116-FZ du 5 mai 2014 portant modification de certains textes de loi définit les règles relatives à l'agrément et au fonctionnement des agences de privées dans la Fédération de Russie.

Article 10§3

L'arrêté n° 262 promulgué le 17 avril 2014 par le ministère du Travail, a approuvé les normes fédérales applicables aux services publics, dont celles qui concernent la formation professionnelle des chômeurs.

Article 15

La loi relative à la protection des personnes handicapées, telle que modifiée par la loi fédérale n° 168-FZ du 2 juillet 2013, oblige les employeurs à fournir aux personnes qui occupent des emplois spéciaux des équipements adaptés à leur handicap. Depuis 2013, la loi n° 183-FZ du 2 juillet 2013 autorise les pouvoirs publics à fixer des quotas d'emplois réservés aux personnes handicapées au sein des organisations employant plus de 35 personnes. En ce qui concerne les activités du Service national de l'emploi, des normes relatives à la promotion de l'emploi pour les services publics et la fonction publique ont été élaborées (loi fédérale n° 361-FZ du 30 novembre 2011) afin de garantir l'emploi et de favoriser l'intégration des personnes handicapées sur le marché ordinaire du travail.

Article 20

En 2011, le Conseil pour l'égalité entre les hommes et les femmes a été créé au sein du ministère du Travail. Il a principalement pour tâche d'élaborer des propositions visant à améliorer la législation en vue d'assurer l'égalité entre les sexes.

Serbie

Article 15

La loi sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (Journal Officiel n° 36/2009 et 32/2013), entrée en vigueur le 23 mai 2009 et modifiée le 16 avril 2013, interdit toute discrimination à l'égard des personnes handicapées et vise à créer des conditions propres à assurer l'égalité d'accès des personnes handicapées au marché ordinaire du travail et à promouvoir la réadaptation professionnelle.

République slovaque

Article 10§1

La loi n° 184/2009 Coll. relative à l'éducation et à la formation professionnelle est l'un des piliers de la réforme du système éducatif. Les modifications apportées à ce texte en septembre 2012 ont eu pour effet de renforcer la coordination dans ce domaine, afin de mieux adapter l'enseignement et la formation professionnelle aux besoins du marché du travail. Dans sa nouvelle mouture, la loi prévoit également l'obligation de publier, dans chacune des régions autonomes, des informations relatives à l'employabilité des jeunes diplômés selon les filières d'études et pour chaque type d'établissement de l'enseignement secondaire.

Article 20

La loi anti discrimination a été modifiée en 2012 de façon à englober la discrimination indirecte. Elle permet désormais aux organismes administratifs publics et aux entités juridiques (employeurs, etc.) d'adopter des mesures compensatoires temporaires pour éliminer les inégalités liées au genre.

« L'ex-République yougoslave de Macédoine »

Article 15

Le Comité note que la loi relative à la prévention de la discrimination et à la protection contre de telles pratiques (loi anti discrimination), adoptée en 2010, est entrée en vigueur le 1er janvier 2011. Elle interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée, notamment, sur le handicap, dans plusieurs domaines dont l'éducation, la science et le sport.

Article 20

La loi n° 6/2012 relative a l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, adoptée le 13 janvier 2012, promeut les principes de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Ukraine

Article 15

La loi n° 5207-VI établissant les principes destinés a prévenir et a combattre la discrimination en Ukraine, adoptée le 6 septembre 2012, interdit la discrimination directe et indirecte fondée, notamment, sur le handicap et s'applique en particulier aux domaines de l'éducation, des services publics et des relations entre les employeurs et les salariés.

Par sa décision n° 872 du 15 aout 2011, le Conseil des ministres a approuvé les règles relatives a l'organisation de l'éducation inclusive dans les établissements d'enseignement secondaire.

La loi n° 1324 du 5 juin 2014 portant modification a certaines lois sur l'éducation inclusive a été adoptée afin d'assurer la continuité et la cohérence de l'intégration des enfants ayant des besoins particuliers dans le système d'enseignement général.

Annexe VI

Avertissement(s) and Recommandation(s)

Avertissements¹⁰

Article 1 - Droit au travail

Article 1, paragraphe 2 - Protéger efficacement le droit du travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris

Turquie

- Les limites supérieures du montant de l'indemnisation qui peut être accordée dans les cas de discrimination peuvent empêcher les dommages et intérêts de réparer le préjudice subi et d'être suffisamment dissuasifs.

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

Azerbaïdjan

- La législation ne prévoit pas de transfert de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe;
- Les femmes ne sont pas autorisées à exercer toutes les professions constituant une discrimination fondée sur le sexe

Fédération de Russie

- Les femmes ne sont pas autorisées à exercer toutes les professions constituant une discrimination fondée sur le sexe
- La législation ne prévoit pas de changement de la charge de la preuve en cas de discrimination fondée sur le sexe

Turquie

- Les femmes ne sont pas autorisées à exercer toutes les professions constituant une discrimination fondée sur le sexe

Ukraine

- La législation ne prévoit pas de changement de la charge de la preuve en cas de discrimination fondée sur le sexe

Recommandation

Article 1 - Droit au travail

Article 1, paragraphe 2 - Protéger efficacement le droit du travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris

Turquie

- La loi martiale n ° 1402/1971 ne protège pas de manière adéquate les fonctionnaires et les employés des administrations locales.

Recommandation(s) renouvelée(s)

-

¹⁰ 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.