



Le 31 octobre 2007

**RAP/Cha/Spain/20(2007)1**

## **CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE**

20<sup>e</sup> Rapport national sur l'application de la Charte Sociale  
Européenne

soumis par

### ***LE GOUVERNEMENT DE L'ESPAGNE***

(pour la période du 1 janvier 2003 au 31 décembre 2006  
et du 1 janvier 2005 au to 31 décembre 2006)

sur les articles 1, 9, 10, 15, 18 de la Charte  
et article 1 du Protocole additionnel

---

Rapport enregistré au Secrétariat le 30 octobre 2007

**CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE**

**RAPPORT CONCERNANT L'APPLICATION DES DISPOSITIONS  
DU GROUPE THÉMATIQUE SUR L'EMPLOI, LA FORMATION ET  
L'ÉGALITÉ DES CHANCES .**

**PÉRIODES OBJET DE RAPPORT :**

- 1<sup>er</sup> JANVIER 2003 à 31 DÉCEMBRE 2006**
- 1<sup>o</sup> JANVIER 2005 à 31 DECEMBRE 2006**

***ARTICLES : 1,9,10,15,18, DE LA CHARTRE ET  
ARTICLE 1 PROTOCOLE ADDITIONNEL***

**Rapport du Gouvernement de l'Espagne en application de  
l'article 21 de la Charte Sociale Européenne concernant les  
mesures prises pour faire effectives les prévisions de la Charte,  
ratifiée par l'Espagne le 6 mai 1980.**

**Conformément à l'article 23 de la Charte Sociale on a envoyé  
des copies de ce Rapport aux organisations Syndicales et  
Patronales les plus représentatives.**

## 20<sup>ème</sup> RAPPORT D'APPLICATION DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE

### Article 1 : Droit au travail :

(période du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2006)

Par rapport à l'**article 1.1**, concernant le maintien d'un niveau le plus élevé et stable possible, dans ces deux années de la période de référence les actions les plus importantes ont été les suivantes :

- En premier lieu, il faut mentionner la Loi 30/2005, du 29 décembre, portant le Budget de l'État pour l'année 2006 ou l'on publie le **Programme d'Encouragement de l'Emploi 2006**. Dans ce programme on spécifie les bonifications au recrutement en fonction des collectifs avec les plus grandes difficultés d'insertion dans le marché du travail. Ces bonifications vont être pratiquement abrogées avec quelque exception (femmes travailleuses autonomes réincorporées après le congé de maternité) par le Décret-loi Royal 5/2006, raison par laquelle ce rapport s'arrêtera avec une plus grande attention sur des normes postérieures à la Loi du Budget de l'État ci-dessus.
- En mai 2006 on signe l'Accord pour l'amélioration de la Croissance et de l'Emploi qui postérieurement s'incorpore au Décret-loi Royal 5/2006, du 9 juin, pour l'Amélioration de la Croissance et de l'Emploi, qui implique une large réforme du travail, que nous allons voir ci-après :
- Le Décret-loi Royal 5/2006, du 9 juin, pour l'Amélioration de la Croissance et de l'Emploi. L'un des objectifs fondamentaux de cette réforme est réduire la temporalité et pousser la création d'emploi stable et de qualité. Pour atteindre cet objectif on établit des bonifications au recrutement à durée indéterminée tant à temps partiel qu'à temps complet en comprenant la modalité de fixe discontinu.

On établit dans l'article 3 un Plan extraordinaire pour la conversion d'emploi temporaire en fixe, pour les contrats conclus précédemment au 1<sup>er</sup> juin 2006, transformés en indéfinis avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007, qui donneront lieu à bonification mensuelle dans la cotisation patronale à la Sécurité Sociale pendant trois ans.

Dans la Section 1 du Chapitre 1 de ce Décret-loi Royal on règle un Nouveau Programme d'Incitations au Recrutement Indéfini. Ce Programme remplace le Programme d'Encouragement de l'Emploi réglé dans la Loi 30/2005 du Budget de l'État qui traditionnellement réglait ce Programme.

Pour les **femmes** réincorporées après deux années de congé de maternité reviendrait une bonification mensuelle de la cotisation patronale à la Sécurité Sociale de 1.200 euros/par an ou 100 euros par mois pendant quatre années.

Autre collectif favorisé dans cette réforme sont les **exclus sociaux**. Ainsi, ceux qui engagent indéfiniment à ces personnes que la norme elle-même définit comme exclu social et qui aient justifié leur condition en tant que tels, pourraient être bénéficiés de 600 euros/par an ou 50 euros par mois pendant quatre années. Les collectifs sont définis dans la Disposition Additionnelle Deuxième.

Le recrutement indéfini de personnes **handicapées** tant en Centres Spéciaux d'Emploi qu'en entreprises ordinaires, moyennant des bonifications pendant toute la durée du contrat est compris par première fois dans le Programme d'Encouragement de l'Emploi.

Cette même norme, dans son article 4 établit des bonifications pour le maintien de l'emploi et l'égalité des chances en recrutement indéfini. Avec cette mesure on favorise à deux collectifs : les travailleurs âgés de 60 ans ou plus avec une ancienneté dans l'entreprise à partir de cinq années et les femmes qui sont réincorporées après maternité ou congé pour charge d'enfant dans la modalité de contrat à durée indéterminée. Dans le cas des personnes âgées de 60 ans ou plus, on bonifie le 50% de l'apport patronal à la Sécurité Sociale par éventualités communes, en augmentant tous les ans la bonification d'un 10% jusqu'à atteindre un plafond du 100%. Dans le cas des femmes, la bonification est de 1.200 euros/par an pendant quatre années.

On abroge le **contrat d'insertion** dans la Disposition Dérégatoire en renforçant le caractère formatif des Contrats pour la Formation, pour les jeunes de 16 à 21 ans, à l'exception des participants aux Programmes d'Écoles-Atelier et Maisons de Métiers.

Un autre aspect important de cette norme est le Chapitre II qui encourage l'amélioration de l'utilisation du **recrutement temporaire** et règle les abus éventuels de l'enchaînement abusif des contrats temporaires. Concrètement dans l'article 12, paragraphe 2, « tout travailleur qui, ayant souscrit deux ou plus contrats temporaires avec la même entreprise cumule une période de prestation de services dans le même poste de travail supérieure à 24 mois dans une période de 30 mois, acquiert la condition de travailleur indéfini. Cette mesure n'est pas d'application à l'utilisation des contrats formatifs, de relais ou d'intérim ».

Ce Décret-loi Royal 5/2006 devient postérieurement la Loi 43/2006, du 29 décembre, pour l'amélioration de la croissance et de l'emploi. Dans son article 2.1 recueille les **bonifications au recrutement indéfini** et l'article 2.2 règle les **bonifications aux personnes handicapées** en différenciant selon l'âge et le type de handicap dans l'entreprise ordinaire, en élevant au 100% de la cotisation patronale dans les centres spéciaux d'emploi.

- En dehors des nouveautés introduites dans la réforme du travail, pour favoriser le maintien dans l'emploi à personnes âgées de 59 ans ou plus il faut remarquer ici la Loi 42/2006 du Budget de l'État pour l'année 2007, qui, établit une réduction du 40% de la cotisation patronale à la Sécurité Sociale, pour ceux qui aient une ancienneté dans l'entreprise de quatre ans ou plus.
- La Loi 2/2004, du Budget de l'État, dont la période de vigueur a commencé le 1<sup>er</sup> janvier 2005 dans sa disposition additionnelle 44, introduit une nouvelle bonification qui consiste en que les jeunes qui s'incorporent au Régime Spécial des Travailleurs Autonomes à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005 qui soient âgés de 30 ans ou moins ou 35 ans dans le cas des femmes seront stimulés dans les cotisations à la Sécurité Sociale avec une réduction du 25% la première année et une bonification du 25% la deuxième année de la cotisation qui résulte d'appliquer à l'assiette minimale le taux correspondant.

**Article 1.3 : *établir ou maintenir des services gratuits d'emploi pour tous les travailleurs.***

La seule nouveauté en ce sens concerne le mandat donné dans le Décret-loi Royal 5/2006, dans sa Disposition Additionnelle Sixième, de « modernisation des Services Publics d'Emploi ». Cette disposition prévoit fondamentalement l'amélioration qui garantit la coordination appropriée entre le Service Public d'Emploi de l'État et les Services d'Emploi des Communautés Autonomes.

**Article 1.4 : *Proportionner ou promouvoir une orientation, formation et réadaptation professionnelle appropriées.***

- Dans ce point il vaut souligner le Plan d'Appui au Secteur Textile et de l'Habillement :

#### **1. Domaine d'application du Plan :**

Le domaine d'application du Plan d'Appui au secteur textile et de l'habillement s'étend à toutes les entreprises qui font des activités du secteur textile et de la confection auxquelles s'applique la convention collective générale de l'industrie textile et de la confection et sont encadrées dans les alinéas 17 et 18.1 et 2 de la Classification Nationale d'Activités Économiques (CNAE).

S'il y aurait d'entreprises qui, en faisant d'activités industrielles du secteur textile et de la confection et en leur appliquant cette convention collective, ne seraient pas encadrées dans le paragraphe précédent, on pourra étudier la provenance de leur inclusion dans le domaine d'application du Plan. On reviendra à la Commission de Suivi et Contrôle Tripartite du Plan décider s'il y a lieu ou non leur inclusion, l'accord correspondant devant être adopté à l'unanimité de celle-ci.

#### **2. Durée du Plan**

Le Plan d'appui au secteur textile et de l'habillement, aura une durée jusqu'au 31 décembre 2008 et poursuit deux objectifs fondamentalement :

D'une part, essaie de rendre plus concurrentiel au secteur et l'adapter au nouveau cadre, celui de la pleine libéralisation du commerce textile, où il doit développer son activité, en maintenant le plus grand nombre d'entreprises et postes de travail dans le secteur.

D'autre part, le Plan essaie de pallier les conséquences négatives qui peuvent découler, pour les travailleurs et pour les territoires, de la libéralisation du commerce des produits textiles et de la confection.

Les mesures qui, dans le domaine des compétences du Ministère du Travail et des Affaires sociales, sont prévues dans le Plan sont orientées à : Faciliter la requalification et le recyclage professionnel et la réutilisation des travailleurs excédents du secteur textile et de la confection moyennant des actions d'orientation professionnelle, des plans de formation sectorielle et d'actions de formation professionnelle.

Dans les mesures qui, dans le domaine des compétences du Ministère du Travail et des Affaires Sociales, sont visées au Plan :

- Faciliter la requalification et le recyclage professionnel et le nouvel emploi des travailleurs excédents du secteur textile et de la confection moyennant des actions d'orientation professionnelle, des plans de formation sectorielle et d'actions de formation professionnelle.
- Favoriser la réinsertion professionnelle et le remplacement des travailleurs excédents du secteur textile et de la confection en d'autres secteurs d'activité moyennant la mise en œuvre d'un programme d'encouragement de l'emploi spécifique de ces travailleurs, où l'on donne un traitement spécial, plus intense, aux travailleurs plus âgés.
- Fournir aux travailleurs excédents du secteur textile et de la confection plus âgés et avec une longue trajectoire professionnelle dans celui-ci une couverture sociale spéciale moyennant la reconnaissance de complément des revenus en situations d'un besoin spécial.

- Fournir, de même, une couverture spéciale, pendant la situation de chômage, aux travailleurs qui résultent excédents du secteur qui, à titre préalable à l'extinction de leurs contrats, auraient été touchés par dossiers de suspension de contrats et à la suite de quoi auraient consommé allocations de chômage.
- Faciliter l'application des obligations sociales des entreprises, notamment celles découlant du réglage professionnel qu'ils fassent à travers des dossiers de régularisation de l'emploi appropriés.

Plan intégral de politiques actives d'emploi pour les travailleurs du secteur textile et de la confection :

Programme d'Encouragement de l'Emploi spécifique pour travailleurs excédents du secteur textile et de la confection.

Mesures pour favoriser le maintien de l'emploi dans le secteur.

Actions de formation continue dans l'entreprise, ainsi que mesures d'incitation pour le maintien des travailleurs âgés dans les entreprises. Ces bonifications touchent à des travailleurs âgés compris entre 55 et 60 ans, et le montant de celles-ci sera équivalent au 50% de la cotisation patronale à la Sécurité Sociale par éventualités communes, non compris l'incapacité temporaire.

Ces mesures d'incitation seront complétées avec celles prévues à titre général pour le maintien de l'emploi des travailleurs âgés de 60 ans.

Mesures pour faciliter la requalification, le recyclage professionnel et la réutilisation des travailleurs excédents du secteur.

Élaboration d'une étude, chargée par le SPEE (ancien INEM), qui permette d'identifier à l'échelon local, les travailleurs touchés par la crise du secteur avec description de leurs profils professionnels, ainsi que connaître les secteurs d'activité économique susceptibles de créer emploi pour ces travailleurs.

Actions d'orientation professionnelle : Les actions d'orientation professionnelle pour l'emploi et l'auto-emploi (OPEA's), seront dessinées d'une façon spécifique compte tenu des profils des travailleurs destinataires des actions et les besoins du marché du travail. Les actions d'orientation professionnelle seront imparties par équipes techniques spécialisées et seront instrumentées, fondamentalement, à travers des groupes de recherche d'emploi dont les activités seront financées à la charge du budget d'orientation des Services Publics de l'Emploi. Tout cela conformément et avec plein respect aux compétences en cette matière des Communautés Autonomes.

Formation continue : Plans de formation sectorielle : moyennant des contrats programme, souscrits avec les organisations patronales et syndicales représentatives du secteur on financera des plans de formation sectorielle, qui seront complétés avec d'actions formatives en d'autres secteurs générateurs d'emploi, en vue de pousser la requalification et le recyclage professionnel.

Formation professionnelle, avec d'actions spécifiques comprises dans le Plan de Formation et d'Insertion Professionnelle (Plan FIP).

*Programme d'encouragement de l'emploi spécifique pour travailleurs excédents du secteur textile et de la confection :*

Les bonifications figurent dans l'ARRÊTÉ TAS/3243/2006, du 19 octobre, en vertu duquel on dispose les mesures financières et socioprofessionnelles comprises dans le Plan d'Appui au Secteur Textile et de la Confection.

Dans cette norme, à son article 4, les bonifications pour le maintien et la création d'emploi sont recueillies :

D'une part **mesures d'incitation** pour maintenir en emploi aux travailleurs âgés dans les entreprises : qu'ils ont 55 ans révolus à la date d'entrée en vigueur du Plan ou 55 ans révolus avant le 31 décembre 2008. La bonification sera du 50% de la cotisation patronale à la sécurité sociale par éventualités communes. Ces incitations seront appliquées jusqu'à ce que le travailleur ait 60 ans pouvant recourir postérieurement aux incitations visées au Programme d'Encouragement de l'Emploi.

D'un autre côté, on stimule le recrutement indéfini des travailleurs excédents du secteur : les femmes, les travailleurs handicapés, les travailleurs âgés entre 30 et 45, les travailleurs âgés de 45 ans en variant en fonction du genre. Si le recrutement est à temps partiel les incitations seront appliquées conformément aux proportions établies dans le Décret-loi Royal 5/2006.

**Article 9. Droit à l'orientation professionnelle.**  
**(période du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2006)**

Le Plan Intégral de Politiques Actives d'Emploi, pour les travailleurs du Secteur Textile et de la Confection, prévoit aussi des mesures pour faciliter la requalification, le recyclage professionnel et l'employabilité des travailleurs excédents du secteur. Entre ces mesures nous trouvons les actions d'orientation professionnelle pour l'emploi et l'auto-emploi (OPEA's) qui seront dessinées d'une façon spécifique compte tenu des profils des travailleurs destinataires des actions et des besoins du marché du travail.

Ces actions d'orientation professionnelle seront imparties par équipes techniques spécialisées et seront instrumentées, fondamentalement, à travers des groupes de recherche d'emploi dont les activités seront financées à la charge du budget d'orientation des Services Publics de l'Emploi. Tout cela conformément et avec plein respect aux compétences en cette matière des Communautés Autonomes.

**Article 10. Formation Professionnelle.**  
**(période du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2006)**

\* Décret-loi Royal 5/2006, du 9 juin, pour l'amélioration de la croissance et de l'emploi (devenu la Loi 43/2006), que nous avons vu précédemment, modifie à son article 12, le plafond d'âge pour le contrat pour la formation, prévu dans le Statut des Travailleurs (adopté par Décret-législatif Royal 1/1995, du 24 mars), en établissant ce qui suit : « *On pourra conclure avec des travailleurs plus âgés de seize ans et de moins de vingt et un ans qui manquent des titres requis pour conclure un contrat en pratiques. Le plafond d'âge est de vingt-quatre ans lorsque le contrat est conclu avec chômeurs qui sont incorporés comme des élèves-travailleurs aux Programmes d'Écoles Atelier et Maison de Métiers* ».

\* Dans le Programme National de Réformes du Royaume de l'Espagne 2005-2010 (PNR), on prévoit au sixième axe (« Marché du travail et dialogue social »), une sorte de mesures pour augmenter l'emploi des jeunes. L'une de ces mesures consiste à proposer formation, recyclage ou emploi à chacun des jeunes en situation de chômage dans un délai de six mois.

\* Outre les mesures comprises dans le PNR, pendant les années 2005/2006 on a publié les normes suivantes par rapport aux compétences de formation professionnelle du Service Public de l'Emploi de l'État (INEM) :

- Décret Royal 1228/2006, du 27 octobre, en vertu duquel on complète le Catalogue National de Qualifications Professionnelles, par l'établissement de certaines qualifications professionnelles, ainsi que leurs correspondants modules formatifs qui s'incorporent au Catalogue des Modules de formation professionnelle (Journal Officiel du 3 janvier 2007).
- Arrêté TAS 3868/2006, du 20 décembre, en vertu duquel on modifie l'Arrêté du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale du 13 avril 1994, par lequel on édicte des normes de développement du Décret Royal 631/1993, du 3 mai, en vertu duquel on règle le Plan National de Formation et d'Insertion Professionnelle (Plan FIP). (Journal Officiel n° 304, du 21 décembre 2006).
- Arrêté TAS/2967/2006, du 26 septembre, en vertu duquel on établit les bases régulatrices de l'octroi de subventions publiques pour le développement d'un programme de formation et d'insertion professionnelle de demandeurs d'emploi en technologies de l'information et des communications et en activités émergentes qui utilisent de nouvelles technologies. (Journal Officiel n° 232, du 28 septembre 2006).
- Arrêté TAS 1075, du 29 mars, en vertu duquel on distribue territorialement pour l'exercice économique de l'année 2006, pour sa gestion par les Communautés Autonomes avec des compétences assumées, des subventions du domaine professionnel financées à la charge du Budget de l'État. (Journal Officiel n° 87, du 12 avril 2006).

- Décret Royal 357/2006, du 24 mars, en vertu duquel on règle l'octroi direct de certaines subventions dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle. (Journal Officiel n° 83 du 7 avril 2006).
- Décret Royal 1558/2005, du 23 décembre, en vertu duquel on règle les conditions de base des Centres Intégrés de Formation Professionnelle. (Journal Officiel n° 312 du 30 décembre 2005).
- Décret Royal 1416/2005, du 25 novembre, en vertu duquel on règle le Catalogue National des Qualifications Professionnelles. (Journal Officiel n° 289 du 3 décembre 2005).
- Arrêté TAS 816/2005, du 21 mars, en vertu duquel on adapte au régime juridique établi dans la Loi 38/2003, du 17 novembre, Générale des Subventions, les normes régulatrices des subventions qui soient accordées par le Service Public de l'Emploi de l'État dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle. (Journal Officiel n° 78 du 1<sup>er</sup> avril 2005).

**Article 15. Droit des personnes physique ou mentalement handicapées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale.**

**(période du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2006)**

\* Décret Royal 364/2005, en vertu duquel on règle l'application alternative à titre exceptionnel de la cotisation de réserve en faveur des travailleurs handicapés. La nouveauté qui apporte est l'assouplissement de la procédure administrative d'obtention du **certificat d'exceptionnalité** qui peuvent demander les entreprises établi dans le Décret Royal 27/2000, du 14 janvier.

\* Décret Royal 469/2006, du 21 avril, en vertu duquel on règle les Unités d'Appui à l'activité professionnelle dans le cadre des services d'adaptation personnelle et sociale des Centres Spéciaux d'Emploi. On entend par Unités d'Appui à l'Activité professionnelle les équipes multiprofessionnelles encadrées dans les Services d'adaptation personnelle et sociale des Centres Spéciaux d'Emploi.

On prévoit une subvention consacrée à financer les coûts sociaux et de la Sécurité Sociale découlant du recrutement indéfini des travailleurs de ces unités d'appui. Le montant de la subvention est établi en 1.200 euros annuels pour chacun des travailleurs qui se trouvent en l'un de ces groupes :

- personnes avec paralysie cérébrale, maladie mentale ou handicap intellectuel, d'un degré de handicap égal ou supérieur au 33%.
- personnes handicapées physique ou mentalement d'un degré de handicap égal ou supérieur au 65%.

\* Décret Royal 1414/2006, du 1<sup>er</sup> décembre, en vertu duquel on détermine la considération de personne handicapée aux effets d'égalité des chances, non discrimination et accessibilité universelle des personnes handicapées.

On entend par **égalité des chances** l'absence de discrimination, directe ou indirecte, qui tire son origine d'un handicap, ainsi que l'adoption de mesures d'action positive orientées à éviter ou compenser les désavantages d'une personne handicapée pour participer pleinement à la vie politique, économique, culturelle et sociale.

\* Décret Royal 1417/2006, du 1<sup>er</sup> décembre, en vertu duquel on établit le système arbitral pour la résolution de plaintes et réclamations en matière d'égalité des chances, non discrimination et accessibilité en raison de handicap, prévu dans l'article 17 de la Loi 51/2003, du 2 décembre.

Le **système arbitral** est établi, sans formalités spéciales, pour satisfaire et résoudre à titre obligatoire pour les deux parties, les plaintes ou les réclamations des personnes handicapées en matière d'égalité des chances, non discrimination et accessibilité universelle, à la condition qu'il n'ait pas d'indices raisonnables de délit, tout cela sans préjudice de la protection administrative ou judiciaire qu'il appartiendra en chacun des cas. La soumission des parties au système arbitral sera volontaire et devra être consignée expressément par écrit.

\* LOI 43/2006, du 29 décembre, pour l'amélioration de la croissance et de l'emploi recueille les **bonifications au recrutement** des personnes handicapées. Ainsi, conformément à cette Loi, les employeurs qui recrutent à des personnes handicapées auront droit aux bonifications suivantes :

- 1) Dans le cas de **recrutement indéfini**, auront droit à une bonification mensuelle de la cotisation patronale à la Sécurité Sociale ou, le cas échéant, de son équivalent journalier pour travailleur engagé, de 375 euros/mois (4.500 euros/an) pendant toute la durée du contrat. On jouira de la même bonification dans le cas de transformation en indéfinis des contrats temporaires d'encouragement de l'emploi conclus avec des personnes handicapées, ou de transformation en indéfinis de contrats formatifs souscrits avec des travailleurs handicapés.
- 2) Dans le cas du numéro précédent, la bonification sera de 425 euros/mois (5.100 euros/an) si le travailleur handicapé est compris dans l'un des groupes suivants :
  - a) Personnes avec paralysie cérébrale, personnes avec maladie mentale ou personnes avec handicap intellectuel, d'un degré de handicap reconnu égal ou supérieur au 33%.
  - b) Personnes handicapées physique ou mentalement, d'un degré de handicap reconnu égal ou supérieur au 65%.
- 3) Si le travailleur handicapé est âgé au moment du recrutement de 45 ans ou plus ou si il s'agit d'une femme, la bonification qui revient conformément aux numéros précédents, sera augmentée, respectivement, en 100 euros/mois (1.200 euros/an) ou en 70,83 euros/mois (850 euros/an), sans que les accroissements établis dans ce numéro soient compatibles entre eux-mêmes.
- 4) Dans le cas que les personnes handicapées soient recrutées moyennant le **contrat temporaire d'encouragement de l'emploi**, la bonification montera à 291,66 euros/mois (3.500 euros/an) pendant toute la durée du contrat.

La bonification sera de 341,66 euros/mois (4.100 euros/an) si le travailleur handicapé est compris dans l'un des groupes suivants :

- a) Personnes avec paralysie cérébrale, personnes avec maladie mentale ou personnes avec handicap intellectuel, d'un degré de handicap reconnu égal ou supérieur au 33%.
- b) Personnes handicapées physique ou mentalement, d'un degré de handicap reconnu égal ou supérieur au 65%.

Si le travailleur est âgé au moment du recrutement de 45 ans ou plus, ou s'il s'agit d'une femme, la bonification qui correspond conformément aux paragraphes précédents, sera augmentée, dans les deux cas, en 50 euros/mois (600 euros/an), ces accroissements étant compatibles entre eux-mêmes.

- 5) Pour avoir droit aux avantages établis dans ce paragraphe les travailleurs handicapés doivent avoir un degré de handicap égal ou supérieur au 33%, ou le handicap spécifiquement établi en chacun des cas. On considérera aussi y compris les pensionnés de la Sécurité Sociale qui aient reconnue une pension d'incapacité permanente au degré de totale, absolue ou grande invalidité, ainsi que les retraités et pensionnés de l'État qui aient reconnue une pension de retraite pour incapacité permanente pour le service ou inutilité.

\* Dans l'année 2006 on a publié une norme d'une large teneur sociale : **la Loi 39/2006, du 14 décembre, de Promotion de l'Autonomie Personnelle et Assistance à Personnes Handicapées**, bien que son domaine d'action ne retombe spécifiquement sur les aspects sociaux.

Avec cette loi on établit en Espagne un nouveau droit universel et subjectif de cité qui garantit l'assistance et les soins aux personnes dépendantes (personnes âgées et personnes handicapées qui ne peuvent pas se suffire à elles-mêmes). Le texte comprend aussi les personnes avec handicap intellectuel, avec maladie mentale et les mineurs de trois ans avec de graves handicaps.

Cette loi configure le Système d'Autonomie et assistance à la Dépendance (SAAD) comme le quatrième pilier de l'État du Bien-être, après le Système National de la Santé, le Système Éducatif et le Système des Pensions, qui ont été développés dans la décennie des années 80.

En Espagne, et selon les données du Livre Blanc de la dépendance, on calcule qu'il y a plus de 1.125.000 personnes dépendantes, bien que cette population, selon les prévisions, augmentera dans les prochaines années.

La loi s'inspire des suivants principes :

- Le caractère universel et public des prestations.
- L'accès aux prestations en conditions d'égalité.
- La participation de toutes les administrations dans l'exercice de leurs compétences.

Le SAAD est configuré comme un réseau public, diversifié, qui intègre d'une façon coordonnée, centres et services, publics et privés, qui soient dûment accrédités. En outre, on crée le Conseil Territorial du Système d'Autonomie et Assistance à la Dépendance, comme un instrument de coopération pour l'articulation du système.

\* Le SAAD comprend les **prestations** suivantes :

**1) Prestations de services** par l'intermédiaire de centres et programmes publics ou concertés selon Catalogue. Les bénéficiaires auront droit à une sorte de services selon leur degré et niveau de dépendance.

Le Catalogue de services comprend :

- a) Service de Prévention des situations de dépendance.
- b) Service de Téléassistance

- c) Service d'aide à domicile :
  - Assistance aux besoins du foyer
  - Soins personnels
  
- d) Service de Centre de Jour et de Nuit :
  - Centre de Jour pour personnes âgées
  - Centre de Jour pour personnes âgées de moins de 65 ans
  - Centre de Jour d'assistance spécialisée
  - Centre de Nuit.
  
- e) Service d'Assistance Résidentielle :
  - Résidence de personnes âgées dépendantes.
  - Centre d'assistance aux personnes en situation de dépendance avec plusieurs types de handicap.

## **2) Prestations économiques :**

### 2.1. Prestation économique liée à l'engagement du service :

Dans le cas où n'on pourrait pas disposer de l'offre publique de services qui requière le Bénéficiaire en fonction de son degré et niveau de dépendance, on procédera à la reconnaissance d'une prestation économique liée pour que la personne puisse acquérir le service dans le marché privé.

### 2.2. Compensation économique pour des soins dans le milieu familial :

La loi permet qu', exceptionnellement, le bénéficiaire puisse être soigné ou assisté dans son milieu familial et la personne chargée de son soin recevra une compensation économique pour cela.

### 2.3. Prestation d'assistance personnalisée :

Cette prestation a pour but promouvoir l'autonomie des personnes avec une grande dépendance, moyennant l'engagement d'une assistance personnalisée pendant un nombre d'heures, qui facilite au bénéficiaire une vie plus autonome, l'accès à l'éducation et au travail et l'exercice des activités de base de la vie quotidienne.

### **ARTICLE 15 : ACTIONS DANS LE PÉRIODE DE RÉFÉRENCE : (1<sup>er</sup> JANVIER 2005 AU 31 DÉCEMBRE 2006) :**

L'une des actions qu'il faut souligner dans cette période est le Décret Royal 1226/2005, du 13 octobre, qui a établi la nouvelle structure organique et les fonctions de l'Institut des Personnes Âgées et Services Sociaux (IMSERSO).

- Les principales compétences chargées à l'IMSERSO concernent les suivantes matières :
  - La gestion et suivi des pensions non contributives et des prestations économiques découlant de la Loi d'Intégration Sociale des Personnes Handicapées (LISMI).
  - L'établissement et la gestion de centres d'assistance spécialisée ou de recherche du domaine de l'état dans les zones des personnes âgées et des personnes dépendantes.
  - La proposition de réglementation de base qui garantit le droit à la promotion de l'autonomie personnelle et l'assistance aux personnes en situation de dépendance, de même que la création et la mise en marche du Système National de Dépendance.
  - La proposition, gestion et suivi des plans des services sociaux du domaine de l'état pour les personnes âgées ou les personnes en situation de dépendance.

- L'encouragement de la coopération et la collaboration avec d'entités et avec d'organisations internationales qui travaillent en matières et collectifs de leur domaine d'action.
- La Gestion de l'IMSERSO dans l'année 2005 a été organisée autour des suivants groupes de Programmes :

a) Pensions non contributives. Prestations et subventions :

Il s'agit de programmes très consolidés dans l'IMSERSO, qui se caractérisent par le grand volume de leur gestion. Pendant cet exercice on a travaillé, surtout, dans l'amélioration du contrôle et suivi de ces prestations. Comme d'actions remarquables nous pouvons souligner celles d'homologation de critères, études et rapports de suivi et évolution, et l'édition des manuels et des guides.

b) Centres de l'état d'assistance spécialisée et/ou de recherche :

Ces programmes sont consacrés à la promotion de l'autonomie ou à l'assistance, en régime résidentiel ou de demi-pension, aux personnes avec des graves handicaps en situation de dépendance. Pendant l'année 2005, mis à part la gestion ordinaire des centres, l'IMSERSO a travaillé dans la définition des nouveaux Centres de l'État de Référence : Maladies Bizarres (Burgos), Alzheimer (Salamanca) et Troubles Mentaux Graves (Valencia).

1. Centres de l'État de Référence en fonctionnement :

- Centre de l'État de Référence d'Autonomie Personnelle et Aides Techniques (CEAPAT)
- Centre de l'État de Référence d'Assistance au Dommage Cérébral (CEADAC)

2. Centres de l'État de Référence qui sont à l'étude, projet et construction :

- Centre de l'État de Référence d'Assistance Socio-sanitaire aux Personnes avec Trouble Mental Grave (Valencia).
- Centre de l'État de Référence d'Assistance Socio-sanitaire aux Personnes avec des Maladies Bizarres et leurs familles (Burgos).
- Centre de l'État de Référence pour l'Assistance Socio-sanitaire aux Personnes avec Alzheimer et d'autres Démences (Salamanca).
- Centre de l'État de Référence d'Assistance aux Personnes avec grave handicap physique (Léon).
- Centre de l'État de Référence d'Assistance Socio-sanitaire aux Personnes avec Maladie de Parkinson (Murcia).
- Centre de l'État de Référence d'Assistance au Dommage Cérébral (Sevilla).
- Centre de l'État de Référence pour la Promotion de la Vie Indépendante (Extremadura).
- École Nationale des Services Sociaux (Madrid).

c) Promotion de l'autonomie personnelle et l'assistance aux personnes en situation de dépendance :

Ce groupe de programmes comprend l'évaluation du handicap/dépendance, la téléassistance à domicile et la promotion de l'accessibilité universelle.

Un spécial intérêt a le Programme d'Accessibilité Universelle qui est encadré dans le domaine de la Loi 51/2003, du 2 décembre, portant l'Égalité des Chances, la Non Discrimination et l'Accessibilité Universelle des Personnes Handicapées.

L'IMSERSO traite le Programme Opérationnel « Lutte contre la Discrimination » dont le 50<sup>ème</sup> Axe « Développement Local et Urbain » affecte des ressources économiques au financement de projets d'accessibilité dans l'architecture et dans l'urbanisme, ainsi que dans le transport par autobus. Le Programme a été formalisé dans l'année 2000 et a été développé jusqu'à l'année 2006. Le montant total de l'allocation économique du FEDER est chiffré en 60 millions d'euros pour toute la période (années 2000 à 2006).

Les actions mentionnées recueillent les aspects suivants :

- Accessibilité architectonique et urbanistique.
- Accessibilité dans le transport (autotaxis, autobus urbains et interurbains accessibles, chemin de fer, communications par téléphone).

d) Promotion du vieillissement actif :

De cet ensemble de programmes, le plus remarquable dans l'année 2005 a été l'important accroissement des places de vacances et de thermalisme et la mise en marche d'un programme expérimental de loisir et culture.

e) Programmes d'innovation et d'appui technique :

Dans l'année 2005 il convient de souligner la mise en marche du nouveau Programme de I+D+i et la consolidation du Portail *Personnes âgées* comme la principale référence en langue espagnole en des questions concernant les personnes âgées par le nombre de visites.

Il convient de souligner l'un des traits qui définissent mieux l'actuel IMSERSO : travailler en étroite coopération avec les communautés autonomes et les corporations locales ; les partenaires sociaux font partie du Conseil Général ; les organisations des personnes âgées et des personnes handicapées participent à l'élaboration et le développement des programmes ; on maintient les alliances avec les universités, les sociétés scientifiques et les associations professionnelles et on participe activement en organismes internationaux et à la coopération avec l'Amérique latine.

**ARTICLE 18:** « pour garantir l'exercice effectif du droit à exercer une activité lucrative sur le territoire de n'importe quelle des autres parties contractantes, les parties contractantes s'engagent » (**période de référence 1/1/03 a 31/12/06**):

**Paragraphe 1 :** « À appliquer la réglementation existante avec un esprit libéral »

\* **La Loi Organique 4/2000, du 11 janvier, portant les droits et les libertés des ressortissants étrangers en Espagne et leur intégration sociale**, reconnaît et règle le droit des ressortissants étrangers qui résident légalement au travail salarié et non salarié.

En ce sens, du 1<sup>er</sup> janvier 2003, on a adopté plusieurs dispositions visant à l'application plus proche à la réalité du marché du travail, de la réglementation des étrangers :

\* **La Loi Organique 14/2003, du 20 novembre, portant la Réforme de la Loi Organique 4/2000, du 11 janvier, sur les droits et libertés des ressortissants étrangers en Espagne et leur intégration sociale.** La limite qui établissait la Loi Organique 4/2000, pour l'octroi initial de l'autorisation de travail pour les travailleurs étrangers salariés est recueillie dans l'article 38, où l'on établit qu'« on prendra en considération la situation nationale de l'emploi », en prévoyant dans l'article 40 de cette Loi Organique 4/2000 une sorte d'exceptions qui comprenaient : les postes de confiance, les conjoints et les enfants des résidents étrangers, les réfugiés et les apatrides, les titulaires d'une autorisation préalable de travail qui prétendent à son renouvellement, les travailleurs nécessaires pour le montage pour renouvellement d'une installation ou d'équipes productives, les ressortissants étrangers qui aient à leur charge ascendants ou descendants de nationalité espagnole, les ressortissants étrangers nés et résidents en Espagne, aux enfants ou petits-enfants d'un espagnol d'origine, les mineurs étrangers en âge du travail avec autorisation de résidence qui soient soumis à tutelle par l'entité de protection de mineurs compétente, pour ces activités qui, de l'avis de cette entité, favorisent leur intégration sociale, et une fois justifiée l'impossibilité de retour avec leur famille ou au pays d'origine, et les ressortissants étrangers qui obtiennent l'autorisation de résidence par la procédure prévue dans l'article 31.3 de la Loi Organique 4/2000. (Autorisation de résidence temporaire par enracinement, des raisons humanitaires, collaboration avec la justice ou d'autres circonstances exceptionnelles qui seront déterminées d'une façon réglementaire).

L'adoption de la Loi Organique 14/2003 a étendu ces exceptions de considération de la situation nationale d'emploi aux enfants des espagnols nationalisés ou des ressortissants d'États membres de l'Union Européenne, à la condition que ces derniers soient depuis plus d'une année résidant en Espagne et ne leur soit pas d'application le régime communautaire des étrangers, et aux ressortissants étrangers qui aient été titulaires d'autorisations de travail pour activités saisonnières pendant quatre années naturelles et aient retourné à leur pays.

De même, et en ce qui concerne les **exceptions** à l'autorisation de travail, la Loi Organique 14/2003 a introduit deux nouveautés fondamentales dans l'article 41 de la Loi Organique 4/2000 : ainsi dans son paragraphe 1.a) a introduit une nouvelle exception qui fait référence à la possibilité *d'inviter ou d'engager à des techniciens et des hommes de science étrangers pour la part d'organismes qui aient pour but la promotion et le développement de la recherche, promus ou participés majoritairement par l'État, les Communautés Autonomes ou les Entités Locales*, et dans son paragraphe 1.k) a introduit la référence *aux mineurs étrangers en âge du travail soumis à tutelle par l'entité de protection de mineurs compétente, pour ces activités qui, sur proposition de cette entité, tant qu'il reste dans cette situation, favorisent leur intégration sociale*.

D'un autre côté, la Loi Organique 14/2003, a réformé l'article 39 de la Loi Organique 4/2000, concernant au contingent de travailleurs étrangers de communautaires, en pouvant souligner comme d'innovations fondamentales la création des visas pour la recherche d'emploi, qui pourront être établis dans le contingent et qui seront destinés à la recherche d'emploi dans certains secteurs d'activité ou aux enfants ou petits-enfants d'espagnols d'origine, et l'orientation préférentielle des offres d'emploi négociées à travers le contingent aux pays avec lesquels l'Espagne a signé Accords de réglementation des flux migratoires.

Par rapport à cet article 39 de la Loi Organique 4/2000, on doit faire référence aux différents Accords de Conseil des Ministres en vertu desquels on a adopté les contingents de travailleurs étrangers non communautaires pour les années 2003, 2004, 2005, 2006 et 2007, qui se sont révélés comme un instrument efficace pour l'aménagement des flux migratoires, pour essayer d'encourager une immigration ordonnée et efficace et de cette façon garantir les droits des travailleurs immigrants.

\* Pour sa part, l'adoption du **Règlement de la Loi Organique 4/2000, portant les droits et les libertés des ressortissants étrangers en Espagne et leur intégration sociale adopté par Décret Royal 2394/2004, du 30 décembre**, a contribué à une application plus souple et adaptée aux circonstances temporaires du concept « situation nationale de l'emploi ».

En ce sens l'article 50.a) de ce Règlement a établi qu', « *aux effets de déterminer cette situation nationale de l'emploi, le Service Public de l'Emploi de l'État (précédent INEM), élaborera, d'une périodicité trimestrielle et consultation préalable de la Commission du Travail Tripartite d'Immigration<sup>1</sup>, un catalogue de métiers de difficile couverture (CODC) pour chacune des provinces ainsi que pour Ceuta et Melilla, sauf pour les provinces insulaires, où le catalogue pourra être établi pour chacune des îles ou groupement d'elles* ».

La qualification d'un métier comme « de difficile couverture » implique la possibilité de s'occuper de l'autorisation pour résider et travailler adressée à l'étranger, sans avoir besoin de traiter préalablement l'offre d'emploi auprès des Services publics d'emploi.

Cet article finit en faisant allusion à que lorsque le poste de travail vacant que l'employeur a besoin de pourvoir le soit dans un métier non compris dans le CODC, devra justifier la impossibilité de le pourvoir en justifiant, moyennant une certification des Services Publics d'Emploi, la conclusion avec résultat négatif de la gestion de l'offre d'emploi déposée auprès de ceux-ci.

En développement de cet article on a dicté deux dispositions : d'un côté la **Résolution, du 8 février 2005, du Service Public d'Emploi de l'État, en vertu de laquelle on établit le procédé pour l'élaboration du Catalogue de Métiers de Difficile Couverture réglé dans l'article 50.a) du Règlement de la Loi Organique 4/2000 :**

---

<sup>1</sup> Organe associé consultif créé par le Règlement adopté par Décret Royal 2394/2004, et constitué par des représentants de l'Administration Générale de l'État et les organisations syndicales et patronales les plus représentatives, qui est informée sur l'évolution des flux migratoires et, en tout cas, est consultée sur la proposition trimestrielle du Catalogue de Métiers de Difficile Couverture (CODC) et sur la proposition annuelle de Contingent de travailleurs étrangers, ainsi que les propositions d'engagement de travailleurs saisonniers, et dont la composition et fonctionnement est réglé par l'**Arrêté TAS/1713/2005, du 3 juin en vertu duquel on règle la composition, les compétences et le régime de fonctionnement de la Commission du Travail Tripartite d'Immigration.**

Cette disposition prévoit, tant le procédé d'élaboration du Catalogue, que la participation à ce procédé des services d'emploi des Communautés Autonomes, ainsi que des organisations syndicales et patronales les plus représentatives par l'intermédiaire de la Commission du Travail Tripartite d'Immigration, en essayant d'assurer, de cette façon, que cet instrument s'adapte avec la plus grande fidélité possible à la réalité migratoire et aux besoins du marché du travail.

D'un autre côté, **l'Arrêté TAS/1745/2005, en vertu duquel on règle la certification justificative de la condition établie dans l'article 50.a) du Règlement de la Loi Organique 4/2000**, qui établit les conditions minimales qui doivent être remplies pour accéder aux métiers non compris dans le CODC, de la part de travailleurs étrangers.

Les deux dispositions, donc, ont pour but fondamental rendre flexible l'accès à l'emploi des travailleurs étrangers, à travers l'évaluation de la réalité sociale existante à chaque instant.

En outre le Règlement en vigueur de la Loi Organique 4/2000 présente une sorte de nouveautés visant à simplifier et réduire le nombre de conditions requises à l'heure d'obtenir l'autorisation du travail devant des situations exceptionnelles, ou dans le besoin d'une spéciale protection.

En ce sens on peut souligner ce qui est stipulé dans l'article 45 de ce Règlement, où l'on règle l'autorisation de résidence temporaire par circonstances exceptionnelles, en développant ce qui est prévu dans l'article 31.3 de la Loi Organique 4/2000, en envisageant comme telles, l'enracinement professionnel, le dénommé enracinement social, les enfants de père ou de mère espagnols d'origine, et des raisons humanitaires ou de protection internationale de réfugiés et déplacés conformément à ce qui est prévu dans la réglementation nationale et internationale concernant l'asile et le refuge.

Tous les ressortissants étrangers qui obtiennent la résidence temporaire par des circonstances exceptionnelles, pourront demander une autorisation pour travailler sans que la situation nationale de l'emploi soit prise en considération en vertu de ce qui est stipulé dans l'article 40.k) de la Loi Organique 4/2000.

De même, on doit faire référence au processus de normalisation de travailleurs étrangers de l'année 2005 qui a été effectué en application de ce qui est stipulé dans la Disposition transitoire troisième du Décret Royal 2394/2004.

\* Par **Arrêté PRE/140/2005, du 2 février**, on a développé le procédé pour la normalisation documentaire de ces travailleurs étrangers qui étaient recensés en communes espagnoles avec six mois d'ancienneté du 7 février 2005 et qui auraient un contrat de travail conditionné à l'obtention de l'autorisation initiale de résidence et travail salarié, pour une durée minimale de six mois, sauf ce qui est stipulé pour le secteur agricole et le service domestique.

De même la vigueur de ces autorisations était conditionnée à l'affiliation et l'inscription dans la Sécurité Sociale du travailleur.

### **Paragraphe 2 :**

*« À simplifier les formalités en vigueur et à réduire ou supprimer les droits de chancellerie ou d'autres taxes qui doivent satisfaire les travailleurs étrangers ou leurs employeurs ».*

\* La Loi Organique 14/2003 a introduit dans l'ensemble des articles de la Loi Organique 4/2000, l'article 25.bis, par lequel on classait les différentes sortes de visas, en possession desquels doivent être les ressortissants étrangers au moment d'effectuer leur entrée en Espagne, en éclaircissant de cette façon les effets valides à l'heure de pouvoir commencer une activité professionnelle salariée ou non salariée.

En ce sens l'autorisation pour travailler s'incorpore dans le visa de travail et résidence, et habilite à réaliser une activité professionnelle salariée ou non salariée.

En ce qui concerne les procédés nécessaires pour l'obtention de ce visa de travail et résidence, le Règlement de la Loi Organique 4/2000 adopté par Décret Royal 2393/2004 a prévu deux procédés différents pour l'obtention des autorisations de travail.

D'un côté, le procédé pour obtenir l'autorisation de travail salarié, réglé dans les articles 59 et suivants de ce Règlement, et qui prévoit différentes spécialités en fonction du type d'autorisation, et d'un autre côté le procédé pour obtenir l'autorisation de travail non salariée, des autorisations qu'une fois accordées restent incorporées au visa de travail et résidence.

À cet égard, il faut prendre en considération que les ressortissants des États membres de l'Union Européenne, d'autres États partie de l'Accord sur l'Espace Économique Européen, et de la Confédération Helvétique, seront soumis à la législation de l'Union Européenne, en leur étant d'application la Loi Organique 4/2000 en ces aspects qui pourraient leur être plus favorables.

En conséquence, les citoyens des États membres de l'Union Européenne, d'un État partie dans l'Accord sur l'Espace Économique Européen, ou de la Confédération Helvétique, ont droit à circuler et à rester ou séjourner librement sur le territoire espagnol, ainsi qu'à accéder à toute sorte d'activité lucrative soit salariée ou non salariée, et pour prêter ou recevoir des services. Pour la réalisation de toute activité lucrative les ressortissants étrangers non communautaires n'ont pas besoin de l'autorisation pour travailler.

En ce sens, le Décret Royal 178/2003, du 14 février, portant l'entrée et le séjour en Espagne des citoyens d'États membres de l'Union Européenne et d'autres États membres de l'accord sur l'Espace Économique Européen (aujourd'hui abrogé), réglait toutes les questions relevant de l'entrée, la résidence et le travail des citoyens communautaires et leurs membres de famille en Espagne.

Néanmoins, l'adoption de la **Directive 2004/38/CE du Parlement Européen et du Conseil, du 29 avril 2004, portant le droit des citoyens de l'Union Européenne et de leurs membres de famille à circuler et résider librement sur le territoire des États membres**, a conduit à l'adoption du **Décret Royal 240/2007, du 16 février, portant l'entrée, la libre circulation et la résidence en Espagne des citoyens d'États membres de l'Union Européenne et d'autres États partie dans l'Accord sur l'Espace Économique Européen**, qui a abrogé le Décret Royal 178/2003.

La plus grande nouveauté du Décret Royal 240/2007 est la disparition de la **carte de résident communautaire**, qui sera remplacée par l'obligation des citoyens européens de s'inscrire dans le **Registre Central des Étrangers**.

De même, pour première fois, le couple enregistré est égalisé au mariage aux effets d'étendue familiale du régime communautaire des étrangers. On requiert, néanmoins, que le Registre des couples ait un caractère de l'État et empêche l'existence de deux registres simultanés.

On doit rappeler, en tout cas, que l'Espagne est, outre la Belgique et les Pays-Bas, l'un des trois États européens qui, jusqu'à présent, a mis fin à toute sorte de discrimination en raison d'orientation sexuelle en ce qui concerne le droit à se marier.

Le Décret Royal 240/2007 maintient le droit de résidence, à titre personnel, pour chacun des membres de la famille en cas de décès ou libération matrimoniale du titulaire du droit.

Cette réglementation a été pleinement applicable aux huit États membres de l'Union Européenne auxquels leur a été appliquée une période transitoire à la libre circulation des travailleurs salariés, du 1<sup>er</sup> mai 2004 au 1<sup>er</sup> mai 2006.

Dans le cadre communautaire, on doit faire référence à la situation des travailleurs salariés bulgares et roumains : ainsi le 1<sup>er</sup> janvier 2007 a eu lieu la pleine entrée dans l'Union Européenne de la République de la Bulgarie et la Roumanie, en prévoyant dans l'Acte d'Adhésion des deux États (Annexes VI et VII respectivement) la possibilité que les autres États membres de l'Union Européenne établissent une période transitoire à la libre circulation des travailleurs salariés bulgares et roumains. L'Espagne a imposé une période transitoire d'un maximum de deux années aux travailleurs salariés bulgares et roumains, par **Accord du Conseil des Ministres, du 22 décembre 2006, en soumettant**, à titre général, à ces travailleurs à l'obligation d'obtenir une autorisation de travail, lorsqu'ils souhaitent arriver en Espagne pour effectuer des activités professionnelles salariées pour une période supérieure à 180 jours.

Néanmoins, dans l'obtention de cette autorisation pour travailler ils jouissent d'une sorte d'avantages par rapport au régime général des étrangers comme sont la gratuité des démarches à faire pour l'obtention de cette autorisation lorsque celle-ci va être fournie en origine, et la non considération à la situation nationale de l'emploi à l'heure d'obtenir l'autorisation.

Dans cette affaire concrète, outre cet Accord du Conseil des Ministres, la Direction Générale d'Immigration du Ministère du Travail et des Affaires Sociales a donné les **Instructions DGI/SGRJ/08/2006 sur le régime d'entrée, sortie, séjour et travail des travailleurs salariés nationaux des États qui entrent dans l'Union Européenne le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et de leurs membres de famille (adaptées à l'entrée en vigueur du Décret Royal 240/2007 moyennant les Instructions DGI/SGRJ/03/2007).**

De même, dès l'entrée en vigueur de la Loi Organique 14/2003, on a adopté une sorte d'instructions visant à l'éclaircissement de certains concepts relatifs aux sujets légitimés pour intervenir aux procédures des étrangers et les procédures spécifiques à suivre en certains secteurs eu égard à leurs particularités, d'entre lesquelles il faut souligner, **les Instructions, du 26 mars, du à cette époque Délégué du Gouvernement pour les Étrangers et l'Immigration**, sur le concept de représentation légale patronale ; en ces instructions on détermine l'interprétation du concept de représentant légal patronal selon l'employeur soit une société anonyme, une société à responsabilité limitée, une église, confession ou entité dûment inscrite sur registre d'entités religieuses du Ministère de la Justice, ou un Organisme Public.

D'autre part, la Disposition additionnelle première du Règlement en vigueur de la Loi Organique 4/2000 établit que, « lorsque des circonstances de nature économique, sociale ou professionnelle le conseillent et en cas non réglés d'une spéciale importance, sur proposition du titulaire du Secrétariat d'État d'Immigration et Émigration, rapport préalable du titulaire du Secrétariat d'État de Sécurité, le Conseil des Ministres pourra édicter d'instructions déterminant l'octroi d'autorisations de résidence temporaire et/ou de travail, qui pourront rester liées temporaire, sectoriel ou territorialement aux termes qui soient fixés en celles-là ».

Ainsi, en développement de cette prévision on a adopté, entre autres, **l'Accord du Conseil des Ministres, du 15 juillet 2005, en vertu duquel on adopte les Instructions par lesquelles on détermine la procédure pour autoriser la résidence et le développement d'activités professionnelles sportives professionnelles par les étrangers**, qui a pour but faciliter les démarches pour l'obtention de l'autorisation pour travailler de sportifs professionnels, autorisation qui s'étend pendant la durée de la prestation professionnelle du sportif en faveur d'un club sportif professionnel.

En ce qui concerne les droits de chancellerie ou taxes qui doivent satisfaire les travailleurs ou leurs employeurs, on doit remarquer que celles-ci sont réglées dans le Chapitre IV du Titre III de la Loi Organique 4/2000 qui supprime les taxes pour l'autorisation de travail à payer par le travailleur salarié. Dans ces cas l'employeur ou patron sera le sujet passif. En ce sens, la Loi Organique 14/2003 a éliminé les taxes imposées aux autorisations de travail par période inférieure à six mois.

On doit faire référence à **l'Arrêté AEC/890/2005**, du 21 mars, en vertu duquel on établit les montants des taxes pour les démarches des visas, en application de ce qui est stipulé dans la réglementation de l'Union Européenne en cette matière.

**Paragraphe 3** : *« Libéraliser individuel ou collectivement les règlements régissant l'emploi des travailleurs étrangers ».*

Dans cet aspect concret on doit commencer par rappeler qu'en vertu de ce qui stipulé dans l'article 5 de la Loi Organique 4/2000, les ressortissants étrangers jouissent en Espagne, à titre général, du droit à la liberté de circulation.

En ce qui concerne les activités professionnelles des travailleurs étrangers, les seules limitations au changement de métier et lieu de travail peuvent être déterminées par la modalité d'autorisation de travail. Ainsi en vertu de ce qui est stipulé dans l'article 49.2 du Règlement de la Loi Organique 4/2000, *l'autorisation initiale de résidence et travail salarié aura une durée d'une année et pourra être limitée à un domaine géographique et secteur d'activité déterminé conformément aux instructions ou directives déterminées par le Secrétariat d'État d'Immigration et Émigration.*

En ce même sens, on doit entendre qu'il y a une limitation géographique et sectorielle à l'autorisation de résidence et de travail salarié, découlant de sa propre nature, et des conditions prévues dans la législation pour son octroi.

Néanmoins, on doit remarquer que, d'après ce qui est stipulé dans l'article 99 du Règlement de la Loi Organique 4/2000, l'organe compétent, à la demande de l'intéressé, pourra modifier la portée tant sectorielle que géographique des autorisations initiales de travail salarié et non salarié.

De même, on doit remarquer que le titulaire d'une autorisation de travail salarié, s'il perd son travail et remplit les conditions établies dans la législation espagnole, il passera à la situation de chômage et à toucher la prestation correspondante.

**Paragraphe 4 :**

*« Droit de ses citoyens à quitter son pays pour exercer un métier rémunéré sur les territoires d'autres parties contractantes ».*

En vertu de ce qui est stipulé dans l'article 19 de la **Constitution Espagnole de 1978**, les citoyens espagnols ont reconnu le droit à la liberté de circulation et de résidence dans le territoire espagnol, ainsi qu'à entrer et à sortir du territoire espagnol aux termes qui soient établis dans la Loi.

Ce Droit ne pourra être limité que dans les cas de la déclaration des états d'exception ou siège, conformément à ce qui est stipulé dans l'article 55 de la Constitution Espagnole ou par une résolution judiciaire dûment motivée.

En ce qui concerne les travailleurs étrangers, en vertu de ce qui est stipulé dans l'article 5 de la loi Organique 4/2000, ceux-ci jouissent en Espagne, à titre général, du droit à la liberté de circulation.

Dans l'exercice de cette liberté de circulation, les ressortissants étrangers pourront effectuer volontairement leur sortie du territoire espagnol, sauf dans les cas des articles 28.2 et 57.7 de la Loi Organique 4/2000.

En outre, les ressortissants étrangers jouissant d'autorisation de résidence peuvent sortir et retourner ou rentrer dans le territoire espagnol toutes les fois qu'ils en ont besoin, tant qu'ils ont leur passeport et leur carte correspondante d'identité d'étranger en vigueur.

**Liste de normes adoptées du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 31 décembre 2006 par rapport à l'article 18 de la Charte Sociale Européenne :**

- **Loi Organique 11/2003**, du 29 septembre, de mesures concrètes en matière de sécurité des citoyens, violence domestique et intégration sociale des ressortissants étrangers (Journal Officiel du 30 septembre).
  
- **Loi Organique 14/2003**, du 20 novembre, de Réforme de la Loi Organique 4/2000, du 11 janvier, sur les droits et libertés des ressortissants étrangers en Espagne et leur intégration sociale (Journal Officiel du 21 novembre).
  
- **Décret Royal 2393/2004**, du 30 décembre, en vertu duquel on adopte le Règlement de la Loi Organique 4/2000, du 11 janvier, portant les droits et les libertés des ressortissants étrangers en Espagne et leur intégration sociale (Journal Officiel du 7 janvier 2005).
  
- **Décret Royal 178/2003**, du 14 février, portant l'entrée et séjour en Espagne des citoyens d'États membres de l'Union Européenne et d'autres États partie dans l'Accord sur l'Espace Économique Européen, abrogé par **Décret Royal 240/2007**, du 16 février, le substituant (Journal Officiel du 28 février 2007).
  
- **Arrêté PRE/140/2005**, du 2 février, en vertu duquel on développe la procédure applicable au processus de normalisation prévu dans la Disposition transitoire troisième du Décret Royal 2393/2004, du 30 décembre, en vertu duquel on adopte le Règlement de la Loi Organique 4/2000, du 11 janvier, portant les droits et les libertés des ressortissants étrangers en Espagne et leur intégration sociale (Journal Officiel du 3 février 2005).

- **Arrêté TAS/1713/2005**, du 3 juin, en vertu duquel on règle la composition, les compétences et le régime de fonctionnement de la Commission du Travail Tripartite d'Immigration.
- **Arrêté TAS/1745/2005**, du 3 juin, en vertu duquel on règle la certification justificative de la condition visée à l'article 50.a) du Règlement de la loi Organique 4/2000, du 11 janvier, portant les droits et les libertés des ressortissants étrangers en Espagne et leur intégration sociale, adopté par Décret Royal 2393/2004, du 30 décembre (Journal Officiel du 13 juin 2005).
- **Résolution du 8 février 2005**, du Service d'Emploi Public de l'État du Service Public d'Emploi de l'État, en vertu de laquelle on établit le procédé pour l'élaboration du Catalogue de Métiers de Difficile Couverture réglé dans l'article 50.a) du Règlement de la Loi Organique 4/2000 (Journal Officiel du 24 février 2005).
- **Résolution du 12 août 2005**, en vertu de laquelle on dispose la publication de l'Accord du Conseil des Ministres, du 15 juillet 2005, en vertu duquel on adopte les Instructions par lesquelles on détermine le procédé pour autoriser la résidence et le développement d'activités professionnelles sportives pour les étrangers.
- **Résolution du 29 décembre 2003**, du Sous-secrétariat du Ministère de la Présidence en vertu de laquelle on dispose la publication de l'Accord du Conseil des Ministres, du 19 décembre 2003, en vertu duquel on détermine le contingent de travailleurs étrangers de régime non communautaire en Espagne pour l'année 2004 (Journal Officiel du 31 décembre 2003).
- **Résolution du 4 février 2005**, du Sous-secrétariat du Ministère de la Présidence en vertu de laquelle on dispose la publication de l'accord du Conseil des Ministres, du 30 décembre 2004, en vertu duquel on proroge la vigueur de l'Accord du 19 décembre 2003, en vertu duquel on détermine le contingent de travailleurs étrangers de régime non communautaire en Espagne pour l'année 2004 (Journal Officiel du 5 février 2005).

- **Résolution du 30 décembre 2005**, du Sous-secrétariat d'État d'Immigration et Émigration, en vertu de laquelle on dispose la publication de l'Accord du Conseil des Ministres, en vertu duquel on règle le contingent de travailleurs étrangers de régime non communautaire en Espagne pour l'année 2006 (Journal Officiel du 17 janvier 2006).
- **Accord du Conseil des Ministres du 22 décembre 2006**, en vertu duquel on établit la durée de la période transitoire par rapport à la libre circulation de travailleurs de la République de la Bulgarie et la Roumanie.

### **PROTOCOLE ADITIONNEL À LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE**

**Article 1. Droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de métier, sans discrimination en raison du sexe. (période de référence 1/1/03 à 31/12/06)**

#### **I. Contexte socio-professionnel**

L'incorporation des femmes dans le marché du travail espagnol a été constante et progressive depuis des décades et dans la dernière période, de 1998 à 2005, le taux d'activité des femmes a augmenté en presque 7 points pour cent (par seulement 3 points le taux des hommes). Encore de cette façon ce taux est plus bas que celui enregistré comme moyenne de l'Europe des 15.

#### **Taux d'Activité**

	2004	2005	2006
Femmes (%)	45,79	46,95	48,56
Hommes (%)	68,19	68,95	69,00
Différence entre sexes	<b>22,4</b>	<b>22</b>	<b>20,44</b>

#### **Taux d'Occupation**

	2004	2005	2006
Femmes (%)	39,13	41,50	43,05
Hommes (%)	62,90	64,37	64,81
Différence entre sexes	<b>23,77</b>	<b>22,87</b>	<b>21,76</b>

## Taux de Chômage

	2004	2005	2006
Femmes (%)	14,55	11,61	11,36
Hommes (%)	7,76	6,64	6,06
Différence entre sexes	<b>6,79</b>	<b>4,97</b>	<b>5,3</b>

Source: Elaboration propre a partir de L'Enquête de Population Active., IV Trimestre

Dans les dernières années les taux d'activité et d'occupation des femmes ont eu un accroissement assez élevé et ont **rapproché les distances avec les taux des hommes bien que la différence entre les deux soit encore extraordinaire** puisque elle dépasse les 20 points. Pour sa part, le taux de chômage qui a été en diminuant d'une façon importante dans la dernière période, indique que les femmes ont un taux qui presque double celui des hommes et qui dépasse également la moyenne de l'Union Européenne.

L'un des phénomènes plus remarquables dans cette période a été l'accroissement des **immigrants**, qui impliquent déjà le 10% des personnes cotisant à la Sécurité Sociale en Espagne, après la régularisation effectuée dans l'année 2005 dans le cadre du Dialogue Social.

De l'année 2004 à l'année 2005 l'affiliation des personnes étrangères s'est élevée en 600.000 et on remarque la croissante proportion des femmes, qui ont passé du 36% au 40% du total.

On maintient toujours la **ségrégation horizontale** en ce sens que les femmes se concentrent dans le secteur services et surtout en certaines activités économiques (Administration, Enseignement, Santé, Services Sociaux, Hôtellerie et d'Assistance personnelle) et en des métiers avec un haut taux des femmes. Dans ces deux derniers secteurs se concentre, outre le service domestique, le collectif des femmes immigrantes.

Dans l'évolution des dernières années est positif l'accroissement des femmes professionnelles et techniques de même qu'en postes dirigeants, mais il semble difficile modifier leur prédominance comme employées de services ou administratives et leur exigüe proportion comme travailleuses de l'agriculture, du travail des mines, de la pêche, de l'industrie et de la construction ou en des métiers comme ouvrières et monteuses

d'installations et machines ou dans les Forces Armées, tous eux des travaux ou postes si traditionnellement des hommes.

L'une des différences plus importantes entre les hommes et les femmes est la **brèche salariale**, qui est estimée autour du 29%. L'Inspection du Travail est l'organisme pertinent pour contrôler et sanctionner, le cas échéant, cette différence des rémunérations, particulièrement lorsqu'il s'agit des travaux d'égal ou similaire valeur.

Le marché du travail espagnol est venu en étant caractérisé dans les dernières années par un **haut taux de temporalité** dans l'engagement, assez supérieur au taux de la moyenne européenne. En fait, cette temporalité a été l'une des préoccupations plus claires dans le Dialogue Social entre le Gouvernement et les partenaires sociaux. Les femmes sont notamment touchées par cette temporalité (presque le 45%, qu'il faut contraster avec le 40% qu'elles représentent comme occupées).

Enfin remarquer que dans l'engagement à temps partiel, la participation des femmes est très dominante, le 81% des personnes salariées.

## **II. Plans Nationaux et D'autres Actions**

- La Loi d'Emploi (56/2003, du 16 décembre), répond à un nouveau cadre de relations du travail défini par une nouvelle distribution des compétences en matière de politique d'emploi entre l'**État et les Communautés Autonomes**. Dans la réalisation du plein emploi et de qualité dans celui-ci est axé l'attention dans les groupes qui ont les plus grandes difficultés d'insertion professionnelle tels que les femmes, les jeunes, les personnes âgés de 45 ans, personnes handicapées ou les immigrants. Le financement de ces politiques s'appuie d'une façon décisive sur les fonds en provenance de l'Union Européenne par l'intermédiaire du Fonds Social Européen.
- Dans le **Plan National de Réformes (PNR 2005-2010)**, qui comprend la stratégie espagnole dans le cadre des objectifs européens adoptés dans le Conseil Européen de Lisbonne, se pose le besoin d'augmenter le taux d'emploi des femmes (jusqu'au 57%) et de réduire le chômage des femmes.

- Le Décret Loi Royal 5/2006, du 9 juin, pour l'*Amélioration de la Croissance et de l'Emploi*, établit comme l'un des ses objectifs principaux celui de dépasser le faible taux d'occupation et d'activité des femmes espagnoles, son haut taux de chômage et l'élevé taux de temporalité. Pour cela on établit des mesures pour pousser et appuyer le **recrutement indéfini** et la conversion d'emploi temporaire en fixe.

Des *54 mesures pour l'égalité entre les femmes et les hommes* qui sont comprises dans cette norme, la plupart appartiennent à la sphère de l'emploi, les entreprises et la conciliation de la vie familiale et professionnelle.

Pour augmenter l'emploi des femmes dans le secteur public, on comprend des mesures telles que les organes de sélection de personnel aient une composition paritaire, raison par laquelle dans la composition des commissions de sélection ou tribunaux de preuves sélectives, on encouragera la parité entre les femmes et les hommes.

De même pour augmenter la participation des femmes en ces occupations de caractère public avec une faible représentation des femmes, telles que les Forces et les Corps de Sécurité de l'État, on réserve, tout au moins, un 5% des postes pour les femmes et ainsi l'on a adopté d'initiatives tant dans le Corps National de la police que dans le Corps de la Gendarmerie, en réduisant la taille minimale exigée aux femmes pour favoriser leur entrée dans ces deux Corps.

*Autres trois mesures* qui sont adressées aussi au secteur de la Défense, sont les suivantes :

- Création d'un observatoire de la Femme dans les Forces Armées (FAS), dont la fonction est analyser les processus de sélection, l'intégration et la permanence de la femme dans les FAS, ainsi que la réalisation d'une étude concernant l'impact de genre.
- Adapter les casernements pour améliorer la qualité de vie des femmes dans les Forces Armées, en ayant consacré dans l'année 2005 plus de 33 millions d'euros pour des projets d'adaptation de logements permettant un plus grand respect de la vie privée.

- On garantit la présence de la femme dans les organes d'évaluation pour la sélection, l'avancement et l'assignation de destinations.

Pour augmenter aussi les chances d'emploi des femmes en secteurs où elles ont une faible participation comme sont la pêche et l'aquiculture, on comprend d'initiatives en ces 54 mesures comme signer une convention avec l'OIT (Organisation Internationale du Travail) pour promouvoir l'égalité des chances moyennant la formation et l'assistance technique ou Convention avec l'Association des Pêcheurs de Coquillages de Galice (AGAMAR) en vertu de laquelle le Secrétariat Général de la Pêche Maritime a octroyé 300.000 euros à cette association pour financer des activités de formation dans ce secteur de pêche.

- En ce qui concerne l'activité de **l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale**, la Direction Générale de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale a élaboré le *Plan National d'Action de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale 2003-2006 contre la Discrimination Professionnelle de la Femme* où l'on comprend prioritairement la lutte contre la discrimination salariale.

Entre les mesures de ce Plan on peut souligner celles qui suivent :

- Les actions de l'Inspection en cette matière ont caractère obligatoire (même si les intéressés ont déposé des demandes devant les organes juridictionnels de l'ordre social) et prioritaire, tout en commençant les démarches des plaintes dans un délai maximum de 24 heures dès leur réception et en ayant pour leur constatation un délai maximum de deux mois.
- Formation spécialisée des Inspecteurs du Travail et de la Sécurité Sociale, en ayant programmé et imparti des cours sur discrimination et politiques d'égalité adressés aux Inspecteurs du Travail.

- Les Inspections Provinciales du Travail disposant de 20 ou plus Inspecteurs/trices auront une personne experte en la matière. Ce nombre sera augmenté en cas de besoin dans ces Inspections Provinciales avec 40 ou plus Inspecteurs/trices.
- Plus récemment l'*Accord de Formation Professionnelle pour l'Emploi (7 février 2006)*, qui intègre tant la formation professionnelle que la formation continue, est axé à améliorer l'employabilité réelle des personnes, notamment des femmes, des jeunes, des immigrants, des personnes handicapées, pour répondre aux requêtes du marché du travail.

Dans ce contexte, il faut mentionner les **programmes de l'Institut de la Femme**, Organisme Public relevant du Ministère du Travail et des Affaires Sociales, consacrés à l'intégration professionnelle des femmes moyennant la qualification en secteurs professionnels constituant de nouveaux creux de marché, à travers les actions de formation dans la modalité en présence et à travers Internet.

a) Dans la modalité en présence on mène le programme INNOVA, en collaboration avec les Organismes d'Égalité des Communautés Autonomes, pour compléter leurs actions de formation, en spécialités avec de bonnes chances de placement, telles que surveillant de sécurité, gestion commerciale et marketing, risques professionnels et gestion immobilière. Ce programme est adressé aux femmes en chômage avec des profils académiques dès Diplômé Scolaire à Licenciées et il faut souligner que, dans la charge horaire, d'une moyenne de 300 heures, on effectue des pratiques non professionnelles en entreprises du secteur.

D'autre part, en collaboration avec les Conseils Municipaux et les Députations, on a mené à bien d'actions de formation en matières spécifiques liées aux demandes professionnelles locales et avec accords d'insertion dans les spécialités imparties (services de proximité, hôtellerie, etc.).

Ces actions sont adressées aux femmes en chômage avec de différents profils de formation, bien que la plupart aient un niveau de formation de base.

- b) Dans la modalité de téléformation on a continué à développer le Projet *C-Test* (Centre Virtuel de Téléservices) adressé aux femmes en chômage et aux femmes en service actif dans le but non seulement de faciliter la formation en nouvelles technologies pour promouvoir l'usage et la connaissance des nouvelles technologies mais encore de fournir formation pour rendre possible une plus grande insertion, consolidation et promotion dans le marché du travail, tout en donnant réponse aux nouvelles exigences et adaptations qui ont donné lieu aux nouvelles technologies dans ce domaine.

Par rapport à l'**encouragement de l'occupation des femmes comme travailleuses autonomes et promotion du patronat des femmes**, l'Institut de la Femme développe de différents programmes qui appuient et encouragent l'auto-emploi dans le but d'élever la proportion des femmes autonomes, entrepreneuses et entrepreneuses, qui actuellement représentent un 31%, pourcentage coïncidant avec la moyenne européenne.

Le Programme d'*Appui Patronal aux Femmes (PAEM)* est développé en collaboration avec le Conseil Supérieur des Chambres de Commerce, Industrie et Navigation de l'Espagne et les Chambres de Commerce de différents lieux. Son objectif est celui de sensibiliser aux femmes et à leur environnement vers l'auto-emploi et la création et consolidation de l'activité patronale, en prêtant les suivants services :

- a) information patronale ainsi que conseil dans l'élaboration des plans d'entreprise
- b) développement d'une stratégie de sensibilisation et encouragement pour entreprendre
- c) appui à la création et consolidation des réseaux européens et transnationaux.

Seulement dans l'année 2006 on a prêté conseil à 10.748 femmes et on a créé un total de 2.313 entreprises, la grande majorité de petite grandeur, microentreprises, et l'activité qui domine est le secteur services, notamment le commerce au détail. Ces entreprises ont entraîné un emploi salarié qui est chiffré en 633 postes de travail pour l'année 2006.

D'autre part, il y a un Programme d'assistance de *Microcrédits* dès l'année 2001, en collaboration avec plusieurs organisations de femmes entrepreneuses, la Direction Générale de Politique pour la Petite et la Moyenne Entreprise du Ministère de l'Industrie, Tourisme et Commerce, la Caisse d'Épargne et Pensions de Barcelone (La Caixa) et la Fondation La Caixa. On a établi une ligne de crédit de 6.000.000,00 € et le montant du prêt a varié dès 12.000 € dans l'année 2004 jusqu'à un montant maximum de 15.000 € dans l'année 2005 et 2006, avec des conditions très favorables, sans besoin d'aval et avec la garantie du Projet d'affaire visée par une des entités collaboratrices. Dès l'année 2004 jusqu'à octobre de l'année 2006, on a octroyé 458 microcrédits et on a investi 640.000 €.

Pour sa part, le Programme *Entreprendre en Féminin* fournit une subvention pour les femmes entrepreneuses qui peut varier entre 6.000 € et un maximum de 12.000 €. Dans l'année 2004, l'activité devait être encadrée dans les dénommés « nouveaux gisements de l'emploi », ou s'occuper des métiers ou d'occupations où les femmes soient sous-représentées, tandis que dans les années postérieures on donne préférence aux suivants secteurs d'activité : l'industrie, la construction, l'environnement, la conciliation de la vie professionnelle et familiale et les nouvelles technologies.

De même, ont priorité les femmes appartenant à certains collectifs : femmes en chômage à longue durée et femmes en chômage âgées de 45 ans, femmes handicapées, immigrants, responsables de familles monoparentales et victimes de violence de genre.

Finalement, comme précédent des Plans d'Égalité dans les entreprises, actuellement fonctionne le « *Programme Optimum* », signe distinctif pour les entreprises qui incorporent d'actions orientés à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce programme, développé par l'Institut de la Femme dès l'année 1996 et cofinancé par le Fonds Social Européen, consiste en mener des actions pour promouvoir l'accès, permanence et amélioration des conditions de travail des femmes dans les entreprises qui s'adhèrent à ce programme volontairement. Ces entreprises incorporent aussi des mesures de conciliation de la vie personnelle/familiale avec la vie professionnelle adressées tant aux hommes qu'aux femmes pour promouvoir la coresponsabilité entre les sexes dans tous les domaines.

Actuellement participent à ce programme 62 entreprises de différents secteurs et majoritairement multinationales, avec un total de 178.000 personnes qui travaillent. Les entreprises qui atteignent les objectifs sont reconnues au moyen de la figure « Entité collaboratrice en Égalité des Chances entre les Femmes et les Hommes », en étant reconnues actuellement 45 entreprises.

### 3. Autres actions :

\* Il faut mentionner ici la Loi Organique 1/2004, du 28 décembre, de Mesures de Protection Intégrale contre la Violence de Genre, avec une approche intégrale et multidisciplinaire. L'article 22 de cette Loi Organique prévoit un Programme d'action spécifique pour les victimes de violence de genre inscrites en qualité de demandeurs d'emploi. Ce programme comprendra des mesures en vue de favoriser une nouvelle activité non salariée.

Le Programme National de Réformes du Royaume de l'Espagne 2005-2010 (PNR) fait référence à ce Programme dans son axe 6. Cela sera précisé plus tard dans l'Arrêté PRE/525/2005, du 7 mars, auquel nous faisons allusion ci-après :

L'ARRÊTÉ PRE/525/2005, du 7 mars, rend public l'Accord de Conseil des Ministres en vertu duquel on prend des mesures pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans cet Arrêté on comprend 54 mesures dans son Annexe. Dans le paragraphe 1 de l'Annexe ci-dessus on fait allusion à deux mesures d'une spéciale importance :

- Dans le 1.1 on arrête que le 60% d'actions du Plan National d'Action pour l'Emploi 2004 est adressé aux femmes. Tous les programmes publics d'encouragement de l'emploi considéreront comme un objectif prioritaire aux femmes tant aux effets de subventions que de mesure d'amélioration de l'occupation.
- Le paragraphe 8.3 concerne la mise en marche d'un Plan pour l'Insertion Professionnelle des Femmes et Victimes de Violence de Genre, concertation préalable avec les Communautés Autonomes, qui était établi dans l'article 22 de la Loi Organique 1/2004, du 28 décembre, de Mesures de Protection Intégrale contre la Violence de Genre.

Pour sa part, la Loi 43/2006, du 29 décembre, pour l'amélioration de la croissance et de l'emploi, dans son article 2.4, établit une bonification de 850 euros pour le recrutement indéfini de victimes de violence domestique pendant quatre années et si le contrat est temporaire une bonification de 600 euros/an pendant toute la durée du contrat.

\*\*\*\*\*

(Octobre 2007).