

— La Fédération de Russie et la Charte sociale Européenne —

Signatures, ratifications et dispositions acceptées

La Fédération de Russie a signé la Charte sociale européenne révisée le 14 septembre 2000 et a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 16 octobre 2009, en acceptant 67 des 98 paragraphes de la Charte révisée.

Elle n'a pas encore accepté d'être liée par le Protocole additionnelle prévoyant un système de Réclamations collectives.

Tableau de dispositions acceptées

1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	3.1	
3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	5	6.1	6.2	6.3	
6.4	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	7.8	7.9	7.10	8.1	
8.2	8.3	8.4	8.5	9	10.1	10.2	10.3	10.4	10.5	11.1	11.2	
11.3	12.1	12.2	12.3	12.4	13.1	13.2	13.3	13.4	14.1	14.2	15.1	
15.2	15.3	16	17.1	17.2	18.1	18.2	18.3	18.4	19.1	19.2	19.3	
19.4	19.5	19.6	19.7	19.8	19.9	19.10	19.11	19.12	20	21	22	
23	24	25	26.1	26.2	27.1	27.2	27.3	28	29	30	31.1	
31.2	31.3							Grisée = dispositions acceptées				

Rapports sur les dispositions non-acceptées

Le Comité européen des Droits sociaux (« le Comité ») examine la situation des dispositions non-acceptées de la Charte révisée tous les 5 ans à partir de la date de ratification. Il a adopté des [rapports concernant la Fédération de Russie](#) en 2015 et en 2019.

Le Comité considère qu'il n'y a pas d'obstacles juridiques pour que la Fédération de Russie accepte les dispositions suivantes : Article 2§2, Article 12§3, Article 13§3, Article 15§3, Article 19§1, Article 19§3, Article 19§4(a) et (b), Article 25 et Article 31§1.

Plus d'informations sur les rapports concernant les dispositions non acceptées sont disponibles à la [page web correspondante](#).

Contrôle de l'application de la Charte sociale européenne ¹

I. Le système de rapports ²

Rapports soumis par la Fédération de Russie

Entre 2011 et 2022, la Fédération de Russie a soumis 10 rapports sur l'application de la Charte révisée.

Le [10^{ème} rapport](#), soumis le 26/02/2021, concerne les dispositions acceptées relatives au groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale » (articles 3, 11, 12, 13, 14, 23 et 30).

Les Conclusions portant sur ces dispositions ont été publiées en mars 2022.

¹ Le Comité européen des Droits sociaux (« le Comité ») vérifie le respect de la Charte dans le cadre de deux procédures, le système de rapports et la procédure de réclamations collectives, conformément à l'article 2 du Règlement du Comité : « 1. Le Comité européen des Droits sociaux statue en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne, le Protocole additionnel de 1988 et la Charte sociale européenne révisée. 2. Il adopte des conclusions dans le cadre de la procédure de rapports et des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives ». Plus d'informations sur les [procédures](#) sont disponibles dans la [base de données HUDOC](#) et dans le [Digest de jurisprudence du Comité](#).

² D'après une [décision de 2006 du Comité des Ministres](#), les dispositions de la Charte ont été divisées en quatre groupes thématiques. Les États soumettent un rapport sur les dispositions relatives à un groupe thématique chaque année. Ainsi chaque disposition de la Charte fait l'objet d'un rapport tous les quatre ans.

D'après une [décision de 2014 du Comité des Ministres](#), les États ayant accepté la procédure de réclamations collectives soumettent un rapport simplifié, en alternance avec le rapport susmentionné, sur les mesures adoptées à la suite des décisions du Comité sur les réclamations collectives concernant leur pays. L'alternance des rapports fait l'objet d'une rotation périodique afin d'assurer la couverture des quatre groupes thématiques.

Des informations détaillées sur le système de rapports sont disponibles à la [page web correspondante](#). Les rapports soumis par les États membres peuvent être consultés à la [section pertinente](#).

Situations de non-conformité³

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » - Conclusions 2020

► *Article 152 – Droit au travail - Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)*

- La discrimination indirecte n'est pas expressément interdite par la loi ;
- La discrimination dans l'emploi en raison de l'orientation sexuelle n'est pas expressément interdite 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 ;
- La législation ne prévoit pas l'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination.

► *Article 154 – Droit au travail - Orientation, formation et réadaptation professionnelles*

- Il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur le marché du travail soit garanti ;
- Il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle sur le marché du travail soit garanti de manière égale à tous les ressortissants des autres états parties.

► *Article 9 – Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)*

- Il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle soit garanti dans le système éducatif et sur le marché du travail ;
- Il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle sur le marché de travail soit garanti de manière égale aux ressortissants des autres États parties.

► *Article 1551 – Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté- Formation professionnelle des personnes handicapées*

Il n'est pas établi qu'il existe des voies de recours adéquates en cas de discrimination fondée sur le handicap dans l'éducation.

► *Article 1552 – Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté - Emploi des personnes handicapées*

Il n'est pas établi que l'obligation d'aménagement raisonnable soit effectivement garantie.

► *Article 1854 – Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes - Droit de sortie des nationaux*

Il subsiste des restrictions au droit de citoyens russes de quitter le territoire national.

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

- 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 salariale fondée sur le sexe ;
- L'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale » - Conclusions 2021

► *Article 353 – Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail - Application des règlements de sécurité et d'hygiène*

- Il n'est pas établi que les mesures visant à réduire le taux excessif d'accidents mortels soient suffisantes ;
- Les activités de l'Inspection du travail ne peuvent être considérées comme efficaces faute de personnel.

► *Article 354 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail Paragraphe 4 - Services de santé au travail*

Il n'est pas établi qu'il existe une stratégie visant à instituer progressivement l'accès à des services de santé au travail pour tous les travailleurs dans tous les secteurs d'activité.

³ Plus d'informations sur les situations de non-conformité sont disponibles dans la [base de données HUDOC](#).

► *Article 11§2 - Droit à la protection de la santé - Services de consultation et d'éducation sanitaires*
Il n'est pas établi que l'éducation sexuelle et reproductive soit assurée à l'école.

► *Article 11§3 - Droit à la protection de la santé - Prévention des maladies et accidents*
Il n'est pas établi que les mesures adéquates ont été prises pour surmonter la pollution de l'environnement.

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail » - Conclusions 2018

► *Article 2§3 – Droit à des conditions de travail équitables - Congés payés annuels*
La loi permet dans certains cas de reporter à l'année suivante l'intégralité des congés.

► *Article 2§5 – Droit à des conditions de travail équitables - Repos hebdomadaire*
Le repos hebdomadaire peut être reporté au-delà de douze jours de travail consécutifs.

► *Article 4§3 – Droit à une rémunération équitable – Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération*
La législation ne prévoit pas l'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination.

► *Article 4§4 – Droit à une rémunération équitable – Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi*

- Indemnité de licenciement de deux semaines de salaire applicable en cas de licenciement pour incapacité médicale, rappel du service militaire, réintégration judiciaire ou administrative du titulaire du poste précédent, n'est pas raisonnable pour les employés ayant plus de six mois de service ;
- Le délai de préavis de trois jours applicable au licenciement pendant la période d'essai n'est pas raisonnable ;
- Aucun délai de préavis n'est prévu au licenciement pour le décès de l'employeur personne physique ;
- Les délais de préavis applicables aux travailleurs employés par les travailleurs indépendants et les organismes religieux et aux travailleurs à domicile sont laissés à la disposition des parties au contrat de travail.

► *Article 4§5 – Droit à une rémunération équitable – Limitation des retenues sur les salaires*
Après la déduction des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne permet pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils ont la charge.

► *Article 6§4 - Droit de négociation collective - Actions collectives*

- Les restrictions du droit de grève du personnel de l'aviation civile participant à la gestion du trafic aérien et des travailleurs du transport ferroviaire public ne respectent pas les conditions établies à l'article G de la Charte ;
- Le pourcentage requis de travailleurs pour déclencher une grève est trop élevé.

► *Article 28 - Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder*

- La protection offerte à certains représentants des travailleurs ne s'étend pas au-delà de leur mandat ;
- Une protection suffisante et des facilités appropriées ne sont pas accordées aux représentants des travailleurs autres que les délégués syndicaux.

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants » – Conclusions 2019

► *Article 7§1 - Droit des enfants et des adolescents à la protection - Interdiction du travail avant 15 ans*
Il n'est pas établi que la législation sur l'interdiction d'employer des jeunes de moins de 15 ans soit effectivement appliquée.

► *Article 7§3 - Droit des enfants et des adolescents à la protection - Interdiction du travail des enfants soumis à l'instruction obligatoire*
Il n'est pas établi que la législation sur l'interdiction du travail des enfants soumis à la scolarité obligatoire soit effectivement appliquée.

► *Article 7§10 – Droit des enfants et des adolescents à la protection - Protection spéciale contre les dangers physiques et moraux*
Le code pénal ne réprime par la simple détention de matériel pédopornographique.

► *Article 8§1 - Droit des travailleuses à la protection de la maternité - Congé de maternité*

Le montant minimum des prestations de maternité est manifestement trop faible.

► *Article 16 – Droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique*

- Il n'existe pas de protection suffisante des femmes contre la violence domestique, tant en droit qu'en pratique ;
- Il n'est pas établi qu'il existe une offre de logements suffisante pour les familles vulnérables ;
- Il n'est pas établi que la protection des familles roms en matière de logement, y compris en ce qui concerne les conditions d'expulsion, soit suffisante.

► *Article 17§1 – Droit des enfants et des jeunes à une protection sociale, juridique et économique - Assistance, éducation, formation*

- Toutes les formes de châtiments corporels ne sont pas interdites dans tous les milieux ;
- La durée maximale du placement en détention provisoire est excessive ;
- Les mineurs détenus peuvent, dans certaines circonstances, être placés avec des adultes.

► *Article 17§2 - Droit des enfants et des jeunes à une protection sociale, juridique et économique - Enseignement primaire et secondaire gratuits - fréquentation scolaire*

Rien ne permet d'établir qu'un accès égal et effectif à l'éducation soit garanti aux enfants en situation irrégulière, aux mineurs demandeurs d'asile ou aux enfants roms.

Le Comité n'a pas été en mesure d'apprécier si les droits suivants sont respectés et a invité le gouvernement de la Fédération de Russie à donner plus d'informations dans son prochain rapport sur les dispositions suivantes :

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »

- ▶Article 1§1 - Conclusions 2020
- ▶Article 10§1 - Conclusions 2020
- ▶Article 10§3 - Conclusions 2020

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »

- ▶Article 3§1 - Conclusions 2021
- ▶Article 3§2 - Conclusions 2021
- ▶Article 11§1 - Conclusions 2021
- ▶Article 12§1 - Conclusions 2021
- ▶Article 14§2 - Conclusions 2021

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

- ▶Article 6§2 - Conclusions 2018
- ▶Article 6§3 - Conclusions 2018

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

- ▶Article 7§4 - Conclusions 2019
- ▶Article 7§5 - Conclusions 2019
- ▶Article 7§6 - Conclusions 2019
- ▶Article 7§8 - Conclusions 2019
- ▶Article 19§9 - Conclusions 2019
- ▶Article 27§2 - Conclusions 2019

II. Exemples de progrès réalisés dans la mise en œuvre des droits en vertu de la Charte *(liste non exhaustive)*

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »

- ▶ Depuis la modification de la loi précitée en 2012, les sujets de la Fédération sont habilités à mener des politiques actives en faveur de l'emploi.
- ▶ La loi n° 116-FZ du 5 mai 2014 portant modification de certains textes de loi établit les règles en matière d'agrément et de fonctionnement des agences de placement privées en Fédération de Russie.
- ▶ L'arrêté n° 262 du ministère du Travail en date du 17 avril 2014 approuvant les Normes fédérales des services publics, dont la formation et l'éducation professionnelle des chômeurs.
- ▶ La loi sur la protection des personnes handicapées modifiée par la loi fédérale n° 168-FZ du 2 juillet 2013 prévoit que les emplois spéciaux pour les personnes handicapées doivent être équipés par l'employeur en tenant compte de leur handicap.
- ▶ A partir de 2013, la loi n° 183-FZ du 2 juillet 2013 établit le droit des autorités publiques à instaurer des quotas pour l'emploi des personnes handicapées dans les organisations ayant plus de 35 travailleurs.
- ▶ Les normes sur les services publics et les fonctions publiques dans le domaine de promotion d'emploi ont été élaborées (la loi fédérale n° 361-FZ du 30 novembre 2011) afin de garantir l'emploi et de favoriser l'accès sur le marché du travail inclusif pour les personnes handicapées.
- ▶ En 2011, le Conseil de l'égalité entre les hommes et les femmes a été créé au sein du ministère du Travail. Il a principalement pour tâche de préparer des propositions visant à améliorer la législation en vue d'assurer l'égalité entre les sexes.

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »

-

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

▶ Les lois fédérales n° 426-FZ du 28 décembre 2013 sur l'évaluation spéciale des conditions de travail et n° 421-FZ sur la modification de certains actes législatifs de la Fédération de Russie sont entrées en vigueur le 1er janvier 2014. Par conséquent, la procédure d'attestation des lieux de travail sur les conditions de travail a été remplacée par une procédure d'évaluation spéciale des conditions de travail (« SOUT »). Cette procédure s'applique à tous les travailleurs indépendamment du titre de leur profession et de leur position, à l'exception des travailleurs à domicile, des travailleurs à distance et des employés travaillant pour une personne physique.

En vertu de l'article 3 (1) et (2) de la loi fédérale n°426-FZ, une SOUT est un ensemble de mesures mises en œuvre de manière séquentielle pour identifier les facteurs nuisibles et dangereux de l'environnement de travail et du processus de travail, ainsi que le niveau de leur impact sur le travailleur, en tenant compte des écarts de leurs valeurs réels par rapport à celles fixées par le gouvernement en ce qui concerne les conditions de travail et l'utilisation de la protection individuelle et collective des travailleurs. Les classes et les sous-classes de conditions de travail sur les lieux de travail (optimales, admissibles, nocives, y compris 4 sous-classes, et dangereuses) sont établies selon le degré de nocivité et de danger sur la base des résultats de la SOUT (article 14). La procédure pour établir la classe des conditions de travail est déterminée par la Méthodologie d'évaluation des conditions de travail approuvée par le Ministère du travail (Ordre n° 33 du 24 janvier 2014).

La loi fédérale n° 421-FZ modifie certains articles du Code du travail afin d'assurer la mise en œuvre d'une approche différenciée pour fournir aux travailleurs des garanties dans des conditions de travail nocives et dangereuses dépendant de leur classe établie par la SOUT. Les travailleurs employés dans de telles conditions de travail ont droit à une augmentation du salaire minimum de 4 % du taux établi pour divers types de travail avec des conditions de travail normales (article 147 du Code du travail). Un congé annuel supplémentaire payé d'au moins 7 jours est accordé aux travailleurs employés dans des conditions de travail déclarées nocives (au moins au 2e degré) ou dangereuses résultant de la SOUT (article 117). La durée spécifique de ce congé est

déterminée conformément à l'accord sectoriel, la convention collective et le contrat de travail, et sa durée minimale n'est pas limitée. Une semaine de travail réduite (pas plus de 36 heures) est accordée aux travailleurs employés dans des conditions de travail déclarées nocives (au moins au 3e - 2 degré) ou dangereuses (article 92).

►En 2013, en vertu de la loi fédérale n ° 95-FZ du 7 mai 2013 modifiant l'article 22 du Code du travail, un nouveau système de consultation des salariés sur la productivité et l'efficacité a été mis en place. La loi confère aux employeurs le droit de créer des "conseils de production" – des organes consultatifs constitués sur une base volontaire par leurs employés pour élaborer des propositions visant à améliorer les activités et les processus de production, à accroître la productivité de la main-d'œuvre et à améliorer les compétences de ces derniers. Les pouvoirs, la composition et le fonctionnement de ces conseils et leur interaction avec les employeurs sont établis par un règlement local.

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

►L'arrêté ministériel relatif aux activités des structures d'accueil pour orphelins et enfants privés de protection parentale a été adopté le 24 mai 2014. Selon son paragraphe 35, le nombre d'enfants pris en charge dans chaque unité par ne devrait pas dépasser huit personnes.