



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



7/05/2016

RAP/RCha/MDA/12(2016)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

12e rapport sur la mise en œuvre de la
Charte sociale européenne

soumis par

LE GOVERNMENT DE LA REPUBLIQUE DE MOLDOVA

- Articles 1, 9, 15, 18, 20 et 24 pour la période 01/01//2011-31/12/2014
- Informations complémentaires sur les articles 5, 6§2, 6§4, 26§2 et 28 (Conclusions 2014)

Rapport enregistré par le Secrétariat

le 7 mai 2016

CYCLE 2016

REPUBLIQUE DE MOLDOVA

RAPPORT

sur l'application

des articles 1, 9, 15, 18, 20, 24 (Groupe 1) et
des articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28, 29 (Groupe 3)
de la Charte Sociale Européenne révisée

2015

Groupe 1: Emploi, formation et égalité de chances (articles 1, 9, 15, 18, 20, 24)

Article 1. Droit de travail

Paragraphe 1

Le droit des demandeurs d'emploi est assuré par la *Loi n102-XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et la protection sociale des demandeurs d'emploi*. En vue d'assurer l'intégration sur le marché du travail et assurer un emploi aux demandeurs d'emploi, le Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille fait promouvoir la politique et l'Agence Nationale de l'Emploi mis en œuvre des mesures actives et mesures passives d'emploi. Les mesures actives comprennent les mesures de stimulation de l'emploi, l'orientation professionnelle de la population adulte et la formation professionnelle. Ces mesures sont destinées aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux employeurs. Les mesures passives comprennent le paiement des indemnités pécuniaires pour des périodes limitées, différenciées, dans des conditions légales.

Les mesures d'emploi sont incluses dans les Plans annuels de l'emploi, qui sont établies et structurées en tenant compte des objectifs de la Stratégie nationale sur les politiques de l'emploi pour les années 2007-2015 et les prévisions de la Loi n102-XV sur l'emploi et la protection sociale des demandeurs d'emploi.

Conformément aux données statistiques en 2014 le taux d'emploi a été de 39,6%, enregistrant presque la même valeur qu'en 2013 (+0,3 p.p.). Le taux d'emploi des hommes (42,1%) a été plus haut en comparaison avec celui des femmes (37,4%). Dans la distribution des moyennes de résidence cet indicateur a eu la valeur de 41,8% dans les zones urbaines et 38,0% dans les zones rurales. Respectivement en 2011 le taux d'emploi a été 39,4%, des hommes 42,1% et des femmes 37,1%; 2012-38,4%, le taux d'emploi des hommes a été plus haut - 40,6% en comparaison avec celui des femmes - 36,5% et en 2013 -39,3%, le taux d'emploi des hommes - 41,8% étant plus haut en comparaison avec celui des femmes - 37,0%.

En même temps, les données statistiques nous montrent qu'en 2014 le taux d'activité de la population de 16 ans et plus a constitué 41,2%, enregistrant environ la même valeur qu'en 2013 (41,4%). Cet indicateur a atteint les valeurs plus hautes pour la population masculine - 44,1%, en comparaison avec celle féminine - 38,6%. En 2012 le taux d'activité a été de 40,7% étant en décroissance par rapport à la valeur de l'an 2011 (42,3%).

En conformité avec la Loi n 102-XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et la protection sociale des demandeurs d'emploi l'Agence Nationale de l'Emploi (plus loin Agence Nationale) met en œuvre par l'intermédiaires de ses structures territoriales des mesures actives et passives d'emploi destinées à tous les demandeurs, étant orientées de manière prioritaire vers l'assurance d'un niveau le plus haut possible d'emploi:

Mesures actives:

- Médiation du travail, information et consultation professionnelle ;
- Orientation et formation professionnelle;
- Organisation des travaux publics;
- Stimulation de la mobilité de la main-d'œuvre;
- Stimulation des employeurs pour l'embauche des promus des institutions d'enseignement;
- Soutien financier des employeurs dans la création de nouveaux emplois.

Mesures passives:

- Octroi de l'aide chômage;
- Octroi des allocations pour l'intégration ou réintégration professionnelle.

Pour atteindre un emploi le plus haut possible et réduire le chômage l'activité de l'Agence Nationale et de ses structures territoriale pendant la période de référence s'est concentrée sur la réalisation des Plans d'action sur la promotion des politiques sur le marché du travail 2011-2015 raccordées avec le Programme d'activité du Gouvernement de la République de Moldova „Intégration Européenne: Liberté, Démocratie, Bien-être” (2011-2014), la Stratégie Nationale sur les politiques d'emploi (2007-2015) et le Programme de développement stratégique de l'Agence Nationale (2013-2015). Les plans

mentionnées contiennent des actions concrètes dans la promotion des politiques d'emploi et de protection sociale en cas de chômage en établissant les indicateurs de performance et respectivement en concordance avec les moyens financiers approuvés pour chaque compartiment. L'Agence Nationale assure le monitoring de la réalisation de ces plans, actions, sous actions, indicateurs, en particulier des indicateurs relatifs à l'enregistrement des chômeurs, leur placement, l'implication dans les mesures actives d'emploi, l'octroi de l'indemnité de chômage et de l'allocation de l'intégration/réintégration professionnelle et le niveau des moyens financiers utilisées, etc.

En même temps, le Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille et l'Agence Nationale en commun avec ses structures territoriales ont participé à la mise en œuvre des divers plans d'actions, programmes et projets:

Plan national d'actions pour l'emploi pour les années 2011-2015;

Plan d'action sur la mise en œuvre du Programme national d'assurance de l'égalité de sexe pour les années 2010-2015;

Plan d'actions pour les années 2011-2015 sur la mise en œuvre de la Stratégie nationale dans le domaine de la migration et de l'asile (2011-2020);

Plan d'actions sur la stimulation du retour et de la réintégration des travailleurs migrants moldaves pour les années 2012-2014;

Plan national d'actions dans le domaine des droits de l'homme pour les années 2011-2014;

Plan d'action sur le soutien de la population Romme dans la République de Moldova pour les années 2011-2015;

Plan national de prévention et de lutte contre la traite des êtres humains 2014-2016;

Plan national d'actions sur la prévention et l'élimination des pires formes du travail des enfants pour les années 2011-2015;

Projet „Consolidation des capacités de gestion de la migration dans la République de Moldova”; Convention de l'OIT nr. 11, 88, 142.

La période de référence a connu une série de mesures/événements importants dans l'activité de l'Agence Nationale:

- Création du réseau de spécialistes responsables de coopération avec les employeurs (y compris), qui a permis une meilleure étude des nécessités des employeurs en main-d'œuvre et respectivement a généré l'accroissement du nombre des emplois vacants enregistrés dans les agences territoriales;
- Organisation par l'Agence Nationale de la Conférence Internationale dans la République de Moldova „Prestation réussie des services - modalités de travail avec les employeurs”, en coopération avec le projet de l'UE „Consolidation des capacités de gestion de la migration dans la République de Moldova”, tout en offrant l'opportunité d'échange d'expérience sur les politiques et les pratiques modernes de travail avec les acteurs principaux sur le marché du travail – les employeurs;
- Lancement du portail www.angaiat.md - un instrument moderne, destiné tant aux employeurs pour poster on-line des offres d'emplois qu'aux personnes demandeurs d'emploi pour poster leurs CVs;
- Lancement de la plateforme www.e-angajare.md, tout en offrant la chance aux citoyens à l'intérieur qu'aux ceux à l'étranger de connaître les offres actuelles des employeurs et d'appliquer directement pour le poste choisi;
- Création d'un nouvel concept de prestations de services au bénéfice des demandeurs d'emploi, notamment de ceux des zones rurales – organisation des Bureaux Communs d'Information et de Services (BCIS) dans le cadre de l'administration publique locale, par l'intermédiaire desquels les agences territoriales offrent des informations sur les services prêtés;
- Etablissement des partenariats stratégiques avec des Zones Economiques Libres (ZEL)

Bălți, ZEL „Ungheni-Business”, ZEL „Tvardița”, des Zones d’Entrepreneuriat Libre (ZEL) „Expo-Business-Chișinău”, ZWL - Parc de Production „Taraclia”, ZEL - Parc de Production „Otaci-Business”;

- Développement de la première foire des emplois vacants pour les personnes handicapées;
- Introduction et promotion du service de réhabilitation professionnelle des personnes handicapées;
- Lancement d’un nouvel projet en coopération avec le Centre d’Education Entrepreneuriale et Assistance en Affaires (CEDA), grâce auquel le système d’orientation professionnelle et de consultation seront modernisés, y compris la création ultérieure de 3 centres d’orientation professionnelle: (Chișinău, Cahul et Soroca);
- Elargissement des opportunités d’emploi a l’étranger dans des conditions sûres et légales par l’intermédiaire de la mise en œuvre des accords bilatéraux intergouvernementaux de placement des citoyens de la République de Moldova a l’étranger: Accord entre le Gouvernement de la République de Moldova et le Gouvernement de l’Israël sur le placement temporaires des travailleurs de la République de Moldova dans certains secteurs de l’Etat de l’Israël;
- Développement des campagnes d’information sur les services prêtés par les agences territoriales.

Le Ministère du Travail de la Protection Sociale et de la Famille et l’Agence Nationale entreprend plusieurs pas en vu de moderniser les services prêtés tans aux demandeurs d’emploi qu’aux employeurs. Pendant la période référence, grâce au projet „Consolidation des capacités de gestion de la migration dans la République de Moldova” on a crée un réseau de spécialistes responsables de la coopération avec les employeurs qui a permis l’étude meilleures des nécessités des employeurs de la main-d’œuvre. On a organise des sessions d’instruction dans le domaine: „Instruments et méthodes de travail efficaces en vue de consolider les relations durables avec les employeurs ”, etc., dont le but a été de mettre les bases d’une bonne et efficace coopération entre les employeurs et les agences territoriales, ainsi que les possibilités de création des partenariats durables avec les employeurs. Grace a ce fait au cours des années 2011- 2014 on atteste un accroissement du nombre des postes vacants.

Indicateurs principaux du marche du travail pour les années 2011-1 sem. 2015

Indicateurs	2011	2012	2013	2014	6 mois, 2015
Nombre de chômeurs enregistrés, pers.	67254	51378	43463	42166	24140
Nombre de postes vacants enregistrés	28250	35054	37530	41536	21971
Nombre de chômeurs places, pers.	13548	15561	16722	16366	8770
Nombre de chômeurs entrainés aux travaux publics, pers.	1707	1729	1812	1619	1011
Chômeurs promus des cours de formation professionnelle, pers.	2235	2485	2568	2884	1552
Bénéficiaires d’aide chômage, pers.	9545	682	6351	5042	3569
Bénéficiaires d’allocation d’intégration/ réintégration, pers.	3240	3157	3251	3017	1939

Source: Agence Nationale de l’Emploi

Pendant la période de 2011-1 sem.2015 on atteste une tendance d’accroissement des employés dans l’administration publique, le secteur agricole et constructions.

Chômeurs places par activités économiques

Activités économiques	2011		2012		2013		2014		6 mois 2015	
	Chômeurs enregistrés pers.	Chômeurs places pers.	Chômeurs enregistrés s.	Chômeurs places pers.	Chômeurs enregistrés pers.	Chômeurs places pers.	Chômeurs enregistrés pers.	Chômeurs places pers.	Chômeurs enregistrés pers.	Chômeurs places pers.
<i>TOTAL</i>	67254	13548	51378	15561	43463	16722	42166	16366	24140	8770
<i>agriculture</i>	7455	1111	5065	1479	3968	1500	3897	1541	2103	1285
<i>industrie</i>	6141	4042	5088	4179	4117	4496	3985	3863	2340	2035
<i>constructions</i>	1926	491	1383	618	1233	643	1244	778	798	287
<i>commerce</i>	4532	2137	3454	2546	3354	2677	3129	2558	1829	1435
<i>Hôtels et restaurants</i>	132	40	108	84	147	124	147	143	78	74
<i>transport et communications</i>	2060	659	1625	840	1456	784	1127	732	711	344
<i>administration publique</i>	2009	515	1530	658	1554	808	1533	1188	984	687
<i>enseignement</i>	3006	863	2587	1071	2400	1 140	2155	925	1118	332
<i>Santé et assistance sociale</i>	1251	901	968	861	909	938	857	810	472	347
<i>Autres activités</i>	7220	2789	5292	3225	4693	3612	4541	3828	2602	1939
<i>Demandeur d'emploi pour la 1^{ère} fois</i>	31522	X	24278	X	19632	X	19551	X	11092	X

Source: Agence Nationale de l'Emploi

La médiation de travail est une activité prioritaire dans l'activité des agences d'emploi qui conduit directement/indirectement à l'accroissement du degré d'emploi. La médiation est réalisée par la coopération entre l'employeur et le demandeur d'emploi, l'identification des postes et leur promotion, le soutien au placement, des séminaires informatifs, etc. La médiation de travail est réalisée également par le développement des foires d'emplois, tant au niveau national qu'au niveau local, tout en offrant la possibilité de négocier directement avec l'employeur. Les foires d'emplois les plus relevant qui ont été organisées annuellement pendant la période de référence sont Le Foire des Emplois dans le cadre de l'Exposition Nationale „Fabriqué en Moldova”, le Foire Républicain des Emplois pour les Jeunes dans le cadre du Forum des Métiers et des Professions, le Foire des emplois vacants pour les personnes handicapées et le Foire on-line (www.e-angajare.md). La plateforme www.e-angaiare.md a été lancée au mois de décembre 2013 et offre la chance à nos citoyens à l'intérieur et ceux à l'étranger, de connaître les demandes actuelles des employeurs et d'appliquer directement pour le poste choisi. Pendant la période de référence on a développé 6 éditions des Foires on-line „Emplois dans l'industrie de transformation”, „Emplois pour les Jeunes” et „Carrières dans le domaine des Technologies informationnelles”, etc.

Services de médiation

Indicateurs	2011	2012	2013	2014	2015 I trim.
<i>Bénéficiaires des services de médiation, personnes</i>	85694	71685	45661	25251	17230
<i>Séminaires organisés avec les employeurs, nombre de séminaires</i>	683	624	718	693	426
<i>Nombre des employeurs participants</i>	1906	986	2172	1846	4774
<i>Foires des emplois organisées: nombre des foires</i>	71	91	84	78	43
<i>Nombre des employeurs participants aux foires</i>	366	541	653	781	472
<i>Nombre des participants aux foires, personnes.</i>	8635	11940	12138	10590	7394
<i>Nombre de personnes placées suite aux foires, personnes</i>	1761	1885	2111	1934	1037

Source: Agence Nationale de l'Emploi

L'information et la consultation professionnelle représente une mesure active-clé dans l'orientation professionnelle des chômeurs qui continue à l'augmentation des chances de

trouver un emploi correspondant aux aspirations et la formation professionnelle et a comme but l'accroissement des possibilités d'emploi des demandeurs d'emploi. Conformément a la Loi 102-XV les services d'information et de consultation professionnelle sont réalisés par:

- Octroi des informations sur le marché du travail et l'évolution des occupations;
- Evaluation et autoévaluation de la personnalité en vue de l'orientation professionnelle;
- Développement de l'habilité et de l'auto confiance pour décider sur la propre carrière;
- Instruction sur les méthodes et techniques de recherche d'un emploi.

Services d'information et de consultation professionnelle

Nr	Indicateur	2011	2012	2013	2014	6 mois 2015
1.	Bénéficiaires des services d'information et de consultations professionnelle, personnes, dont:	66989	69647	84519	86486	57018
	Agées de 16-29 ans	25269	25080	30116	31010	18466
	Personnes handicapées de degré I et II	176	210	1288	1081	516
	Personnes handicapées de degré III	298	426	688	650	358
	Avec statut de chômeur	48859	48648	53354	55833	39924
2.	Séances du Club de travail organisées	329	321	345	352	198
3.	Bénéficiaires de training du Club de travail, personnes	4008	3922	4274	4104	2435
4.	Consultations individuelles organisées	193566	210533	244955	120958	28285
5.	Bénéficiaires des consultations individuelles, pers.	60866	61506	74034	25249	4434
6.	Consultations informatives en groupe	265	328	437	434	312
7.	Bénéficiaires de consultations informatives en groupe, pers.	4377	5605	6545	6877	2435
8.	Séminaires d'instruction sur les techniques et méthodes de recherche d'un emploi.	634	669	698	594	198
9.	Bénéficiaires des séminaires d'instruction sur les techniques et méthodes de recherche d'un emploi, personnes	7851	8222	9522	6847	4898
10.	Dépenses pour l'information et consultation professionnelle, mille lei	31,7	32,8	33,2	33,6	13,6

Source: Agence Nationale de l'Emploi

Ayant analysé l'activité d'information et de consultations professionnelle pendant la période de référence on atteste un accroissement du nombre de bénéficiaires de ces services.

Pour les personnes s'orientant moins sur le marché du travail et se confrontent avec des difficultés dans la recherche d'un emploi on organise des trainings du Club de Travail. Etat un programme spécial de support et d'adaptation psychologiques et sociale-professionnelle des personnes en chômage de longue durée en vue de fortifier l'auto confiance et de la prise de décisions correctes de réintégration professionnelle. Partant des catégories de chômeurs enregistrées, les agences territoriale d'emploi définissent les groupes-cible pour lesquels ce trainings sont organisés, soit pour: les mères qui n'ont pas travaillé une longue période; les personnes handicapées; les promus des internats, etc. Les programmes de séances du Club du Travail ont inclu: les méthodes et les techniques modernes d'intégration professionnelle, la programmation et le soutien d'une interview, rédaction d'un CV, l'assistance psychologique, etc. Les divers thèmes ont été abordés: „Intégration de la personne appropriée dans un emploi approprié.” „Fortification des la position des femmes au placement”, „Fortification de l'auto confiance”, „Initiation d'une affaire”, „La vie vous offres des chances”, „Motivation de placement”, etc. Le nombre de séances du Club de Travail; sont en croissance actuellement.

L'organisation des travaux publics est une mesure active sur le marché du travail qui contribue à la hausse du degré d'emploi et est orientée vers l'amélioration temporaire de la situation de la personne défavorisée, notamment des personnes dans les zones rurales, en leur

offrant un poste temporaire. Les principaux types de travaux publics ont été: aménagement, y compris des espaces verts, la réparation des institutions a destination sociale, culturelle et sportive, travaux auxiliaires dans les constructions et la réparation des routes.

Travaux publics

Nr/o	Indicateurs	2011	2012	2013	2014	6 mois 2015
1.	Nombre d'entreprises ou des travaux publics ont été organisés, entr.	314	341	383	365	303
2.	Nombre total de chômeurs entraînés dans des travaux publics, pers. Dont les femmes:	1707 631	1729 576	1812 588	1619 557	1011 348
3.	Personnes handicapées Dont les femmes:	16 3	25 8	26 10	19 6	29 7
4.	Engagés des services publics, pers. Dont femmes:	1661 610	1696 551	1763 565	1612 550	1010 347
5.	Engagés dans les services sociaux, pers Dont les femmes:	46 21	33 25	49 23	7 7	1 1

Le manque de ressources financières empêche la mise en œuvre des mesures actives prévues par la législation: stimulation des employeurs pour l'embauche des promus des institutions d'enseignement, dont les études ont été subventionnées par le budget d'état; stimulation de la mobilité de la main-d'œuvre; octroi des crédits dans des conditions avantageuses, qui stimulent le soutien à l'embauche. A partir 2009 il est impossible d'allouer des ressources financières pour les mesures actives mentionnées.

Poids des frais destinés à la politique de l'emploi en %, de PIB

Ans	PIB, mille lei	Total des frais pour les mesures actives et passives, mille lei	Poids des frais totaux dans le PIB, %	Mesures passives mille lei	Poids des mesures passives dans le PIB, %	Mesures actives, mille lei	Poids des mesures actives dans le PIB, %
2011	82174000	69954,2	0,09	57646,7	0,07	12307,5	0,02
2012	87847000	67398,5	0,08	51040,2	0,06	16358,3	0,02
2013	99879000	59961,8	0,06	42072,9	0,045	17888,9	0,015
2014	111757392	55103,6	0,05	35919,2	0,035	19184,4	0,015

Source: Agence Nationale de l'Emploi

Paragraphe 2

Législation:

1. Constitution de la République de Moldova du 29 juillet 1994;
2. Code du Travail (Loi n154-XV du 28 mars 2003);
3. Loi sur l'emploi et la protection sociale des demandeurs d'emploi n102-XV du 13 mars 2003;
4. Code Contraventionnel (Loi n 218-XVI du 24 octobre 2008);
5. Code pénal (Loi n985-XV du 18 avril 2002).

Droit au travail et au libre choix de celui-ci

L'art.43 al. (1) de la Constitution de la République de Moldova, ainsi que l'art.6 du Code du Travail, prévoit de manière expresse le droit de toute personne au travail, la liberté de choisir un emploi ainsi que le droit à la protection contre le chômage.

La réalisation du droit au travail en tant que source de vie est due à l'existence d'un système de normes juridiques contenues dans les actes normatifs des niveaux différents qui prévoient des possibilités et des mécanismes de valorisation du droit mentionné.

Par conséquent, l'article 44 de la Constitution et l'article 7 du Code du travail interdit le refus non-motivé d'engager, ainsi que l'établissement, lors de l'embauche, des avantages ou limitations **basées sur le sexe, race, ethnie, religion domicile, options politique ou origine sociale**

Mesures de protection du droit au travail et du libre choix de celui-ci.

Pour assurer le respect des normes de la législation en vigueur qui proclame le droit au travail et au libre choix de celui-ci l'Etat a institué un système de contrôle pertinent, réalisé par l'Inspectorat d'Etat du Travail (*en vertu de la Loi sur l'Inspectorat d'Etat du Travail n140-XV du 10 mai 2001 et le Règlement d'organisation et de fonctionnement de l'Inspectorat d'Etat du Travail, approuvé par la Décision du Gouvernement n788 du 7 octobre 2013*) et les syndicats (*fonctionnant à la base de la Loi des syndicats n1129-XIV du 7 juillet 2000*). Conformément à ces lois l'inspecteurat d'Etat du Travail et les structures syndicales ont le droit de soumettre devant les instances judiciaires des demandes sur l'examen des causes découlant de la violation des droits mentionnés – à l'emploi et au développement des rapports de travail.

En même temps, en vertu de l'art.20 de la **Constitution**, toute personne qui est considérée lésée en soit droit peut avoir accès à la justice de manière indépendante, en demandant le rétablissement du droit lésé.

Dans le cas où l'instance judiciaire constate que les droits du salarié ont été violés, l'Etat a établi un système de sanctions contraventionnelles et pénales applicables en fonction du contenu du fait.

En vertu de l'art.55 du **Code contraventionnel** (Loi n218-XVI du 24 octobre 2008), la violation de la législation du travail, de la législation sur la sécurité et la santé au travail est sanctionnée avec une amende de 100 à 140 unités conventionnelles (*unité conventionnelle d'amende constitue 20 MDL*) appliquée à la personne physique, avec une amende de 200 à 350 unités conventionnelles appliquées à la personne occupant une fonction de responsabilité, avec une amende de 350 à 450 unités conventionnelles appliquées à la personne juridique.

Les mêmes actions accomplies par rapport au mineur sont sanctionnées avec une amende de 120 à 150 unités conventionnelles appliquées à la personne physique, avec une amende de 250 à 350 unités conventionnelles appliquées à la personne occupant une fonction de responsabilité, avec une amende de 400 à 480 unités conventionnelles appliquées à une personne juridique.

Conformément à l'art.55¹ du **Code contraventionnel** (Loi n218-XVI du 24 octobre 2008), l'emploi du travail non-déclaré est sanctionné pour chaque personne identifiée avec une amende de 100 à 150 unités conventionnelles appliquées à la personne physique, avec une amende de 250 à 350 unités conventionnelles appliquée à une personne occupant une fonction de responsabilité, avec une amende de 350 à 500 unités conventionnelles appliquée à une personne juridique.

À son tour, le **Code pénal** (Loi n985-XV du 18 avril 2002) prévoit l'apparition de la responsabilité pénale pour l'emploi du travail forcé. L'art.168 de celui-ci stipule:

„Article 168. Travail forcé

(1) Obtention du travail d'une personne contre sa volonté, par contrainte et mensonge, si cette action ne constitue pas les éléments de la traite des êtres humains ou de la traite des enfants,

Est sanctionnée de prison de 2 à 6 ans.

(2) La même action accomplie:

- a) par rapport à deux ou plus de personnes;
- b) par rapport à un enfant capable de travailler ou à une femme enceinte;
- c) par deux ou plusieurs personnes;

d) par une personne publique, par une personne occupant une fonction de responsabilité, par une personne de dignité publique, par une personne publique étrangère ou par un fonctionnaire international

est sanctionnée de prison de 6 à 10 ans avec privation de droit d'occuper certaines fonctions ou d'exerce une certaine activité pour une durée de 2 à 5 ans, avec une amende appliquées à la personne juridiques, en montant de 1000 à 2500 unités conventionnelles avec privation de droit d'exercer une certaine activité ou la liquidation de la personne juridique.

(3) Les actions prévues dans l'al. (1) ou (2):

a) accomplies par un groupe criminel organisé ou par une organisation criminelle;

b) soldées avec lésions graves à l'intégrité corporelle ou à la santé ou avec le décès de la victime,

sont sanctionnées de prison de 7 à 15 ans, avec une amende appliquée à la personne juridiques, en montant de 1500 à 3000 unités conventionnelles avec la liquidation de la personne juridique.”

Conformément à l'art. 6 et 8 de la Loi 102-XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et la protection sociale des demandeurs d'emploi on a garanti à chaque personne le droit de libre choix de la profession et du poste de travail, le marché de travail étant libre et constituant le cadre d'affirmation des droits de travail et étant exclue toute discrimination selon les critères de race, nationalité, origine ethniques, langue, religion, sexe, opinion, appartenance politiques, fortune ou origine sociale.

Les bénéficiaires de la Loi 102-XV sont „les citoyens étrangers ou apatrides arrivés dans la République de Moldova dans le cadre de la migration de famille et qui ont obtenu le permis de séjour permanent/provisoire”. Comme suite, Loi 102-XV régit et assure le droit aux services des agences territoriales de l'emploi pour toutes les personnes qui se sont adressées pour chercher un emploi, en assurant l'égalité de chances et excluant toute forme de discrimination.

Conformément à l'art. 4(2) de la Loi 180-XVI du 10.07.2008 sur la migration de travail l'Etat assure, à la base de la législation en vigueur, la protection de tous les travailleurs migrants indifféremment de race, nationalité, origine ethnique, langue, sexe, opinion, appartenance politiques, fortune ou origine sociale. Les étrangers et les apatrides exercent leurs activités de travail sur le territoire de la République de Moldova à la base d'un permis de séjour provisoire aux fins de travail. Le droit au travail est accordé à l'étranger/apatride par la décision sur l'octroi du droit au travail, émise par l'Agence Nationale de l'Emploi. Le droit de séjour provisoire aux fins de travail est accordé par la décision sur l'octroi du droit de séjours aux fins de travail émise par le Ministère de l'Intérieur. Le droit au travail et le droit de séjour provisoire aux fins de travail peuvent être prolongés si les conditions initiales d'octroi ont été respectées. Avant que la validité du permis de séjour provisoire aux fins de travail expire, le travailleur migrant peut solliciter l'octroi du droit au travail et du droit de séjour provisoire aux fins de travail en vue d'être engagé pour un autre emploi, dans des conditions générales. Le droit au travail et le droit de séjour provisoire aux fins de travail cessent au moment d'adoption de la décisions sur la révocation du droit au travail et, respectivement, du droit de séjour provisoire aux fins de travail ou de l'expiration de la validité ou de l'annulation du permis de séjour provisoire aux fins de travail.

Discrimination directe

En vertu de l'art.2 de la Loi sur l'assurance de l'égalité n121 du 25 mai 2012, la *discrimination indirecte* représente toute prévision, action, critère ou pratique apparente neutre qui a comme effet mettre en désavantage une personne par rapport à une autre à la bases des critères stipulés par la présente loi, à l'exception du cas où cette prévisions, action, critère ou pratique est justifiée de manière objective, par un but légitime et si les moyens d'obtention de ce but sont proportionnelles, adéquates et nécessaires.

Motifs de non-conformité

1 motif de non-conformité: Il n'est pas établi que la discrimination basée sur âge est interdite.

Comme nous avons rapporté antérieurement, dans la République de Moldova l'âge est l'un des critères de discrimination interdits de manière expresse dans le cadre de rapports de travail en vertu des prévisions de l'art.8 al.(1) du Code du Travail.

Pour votre information nous reproduisons le texte de la norme respective:

“Article 8. Interdiction de la discrimination dans le domaine de travail

(1) Dans le cadre des rapports de travail fonctionne le principe d'égalité en droits de tous les salariés. Toute discrimination, directe ou indirecte, du salarié selon les critères de sexe, âge, race, couleur de peau, ethnie, religion, option politiques, origine sociale, domicile, handicap, infection avec HIV/SIDA, appartenance ou activité syndicale, ainsi que selon les autres critères non-liés de ses qualités professionnelles, est interdite.”

Il faut également invoquer les prévisions :

- l'art.10 al. (2) lit. f¹) du Code du Travail, d'après lequel l'employeur est obligé d'assurer égalité de chances et de traitement à toutes les personnes d'emploi selon la profession, à l'orientation et à formation professionnelle, à la promotion, **sans aucune discrimination**;

- l'art.128 al. (2) du Code du Travail d'après lequel au moment de fixation et de paiement du salaire il n'est admise aucune discrimination selon les critères de sexe, âge, handicap, origine sociale, situation familiale, appartenance à une ethnie, race ou nationalité, options politiques ou convictions religieuses, appartenance ou activité syndicale;

- l'art.27 al. (3) de la Loi de rémunération n847-XV du 14 février 2002 stipule qu'au moment de la fixation du salaire il n'est pas admise la discrimination selon les critères de l'âge, sexe, appartenance de race et celle nationale, les convictions politiques, confession et état matériel.

Comme suite, l'affirmation qu'il a été établi que la discrimination basée sur l'âge n'aurait pas été interdite ne correspond pas à la réalité.

2 motif de non-conformité: Discrimination basée sur l'orientation sexuelle n'est pas interdite.

En vertu de l'art.8 du Code du Travail, dans le cadre des rapports du travail fonctionne le principe d'égalité en droit de tous les salariés. Toute discrimination, directe ou indirecte, du salarié selon les critères de sexe, âge, race, couleur de peau, ethnie, religion, option politiques, origine sociale, domicile, handicap, infection avec HIV/SIDA, appartenance ou activité syndicale, ainsi que selon autres critères non-liés à ses qualités professionnelles, est interdite.”

Conformément à l'art.10 al. (2) lit. f¹) du Code du Travail, l'employeur est obligé d'assurer l'égalité de chances et de traitement de toutes les personnes au placement selon leurs profession, à l'orientation et formation professionnelle, à la promotion, sans aucune discrimination.

La Loi sur l'assurance de l'égalité n121 du 25 mai 2012, par l'art.7, interdit de manière expresse la discrimination à la base d'orientation sexuelle dans le domaine de placement et de l'emploi.

“Article 7. Interdiction de la discrimination au travail

(1) Est interdite toute distinction, exclusion, restriction ou préférence à la base des critères établies par cette loi, qui a comme effet la limitation de l'égalité de chances ou de traitement lors de l'embauche ou du licenciement, dans l'activité ou dans la formation

professionnelle. **L'interdiction de la discrimination à la base d'orientation sexuelle sera appliquée dans le domaine de placement et de l'emploi.**

(2) Les actions suivantes de l'employeur sont considérées discriminatoires:

- a) placement des annonces d'emploi en indiquant les conditions et les critères qui excluent ou favorisent certaines personnes;
- b) refus non-fondé d'embaucher une personne;
- c) refus non-fondé d'admission de certaines personnes aux cours de qualification professionnelle;
- d) rémunération inégale pour le même type et/ou volume de travail ;
- e) distribution différenciée et non-fondée des tâches de travail, ce qui résulte de l'octroi d'un statut moins favorable à certaines personnes;
- f) harcèlement;
- g) toute autre action qui contrevient aux prévisions légales.

(3) Le refus d'embauche, l'admission aux cours de qualification professionnelle ou de promotion des personnes est considéré non-fondé si:

- a) on demande la soumission des documents supplémentaires à ceux établis légalement;
- b) on prétend que la personne ne correspond pas aux exigences qui n'ont rien en commun avec la qualification professionnelle demandée pour l'exercice de la profession ou l'on demande la correspondance avec n'importe quelles autres exigences illégales générant des conséquences similaires.

(4) L'employeur est obligé à placer dans les endroits accessibles pour tous les salariés les prévisions légales qui garantissent le respect de l'égalité de chances et de traitement au travail.

(5) Toute distinction, exclusion, restriction ou préférence concernant un certain poste ne constitue pas de discrimination dans le cas où, par la nature spécifique de l'activité en cause ou les conditions de réalisation de cette activité, il existe certaines exigences professionnelles essentielles et déterminantes, à condition que le but soit légitime et les exigences proportionnelles.

(6) Dans le cadre des activités professionnels des cultes religieux et de leur parties composantes ne constitue par un traitement différencié basée sur la religion ou convictions d'une personne dans le cas la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime ou justifiée.”

Comme suite, l'affirmation que la discrimination basée sur l'orientation sexuelle ne serait pas interdite ne correspond pas à la réalité.

3 motif de non-conformité: Les ressortissants des autres Parties à la Charte n'ont pas accès au travail dans la fonction publique.

En conformité avec l'art.27 al.(1) de la Loi sur la fonction publique et le statut du fonctionnaire public n158-XVI du 4 juillet 2008, les personnes détenant la citoyenneté de la République de Moldova peuvent candidater aux fonctions publiques.

La condition en cause est une expression du principe de loyauté, établi par l'art.5 de la Loi n158-XVI du 4 juillet 2008 en tant que l'un principes fondamentaux de la fonction publique.

Dans ce contexte, nous considérons nécessaire de mentionner que les fonctions publique ne sont que celles qui impliquent l'exercice des prérogatives de puissance publique – élaboration des documents de politiques, le contrôle public, l'administration fiscale, etc. Par contre, plusieurs personnes qui n'ont pas de statut de fonctionnaires travaillent dans la fonction publique, comme :

* personnel engagé à la base de la confiance personnelle, dans le cabinet des personnes qui exercent des fonctions de dignité publique;

* personnel des autorités publiques qui exercent des activités de secrétariat, de protocole, administratives, d'administration des systèmes informationnels, y compris d'introduction et de traitement d'information qui assure la fonctionnalité de l'autorité publique;

* autres catégories de personnel qui exercent des activités qui impliquent les prérogatives de puissance publique.

Pour ces catégories de personnel l'engagement dans le service public n'est pas conditionné par le fait de détenir la citoyenneté de la République de Moldova.

En outre, en vertu de la législation nationale, la qualité de citoyen de la République de Moldova n'exclue pas la possibilité de détenir la citoyenneté d'autres pays, dans le cas où des accords sur la double citoyenneté sont conclus avec ceux-ci.

Comme suite, l'affirmation que les ressortissants des autres Parties à la Charte n'auraient pas accès au travail dans la fonction publique ne correspond pas à la réalité.

4 motif de non-conformité: Exception des interdictions générales de travail forcé sont trop larges.

La législation nationale ne contient pas de prévisions expresses pour détailler la notion « obligations civiles normales », utilisées par le Code du Travail.

En même temps, il faut mentionner que la norme de l'art.7 al. (5) lit. c) du Code du Travail à l'origine les prévisions de la Convention de l'OIT n°29 "Sur le travail forcé ou obligatoire", ratifiée par la République de Moldova en 1999 (*Décision du Parlement n°610-XIV du 1 octobre 1999*).

En vertu de l'art.2 al. 2) lit. e) de la Convention et au sens de celle-ci le terme "travail forcé ou obligatoire" ne comprend pas des travaux menus de villages, c'est-à-dire des travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par ses membres, des travaux qui comme suite peuvent être considérés comme des travaux civils normaux qui reviennent aux membres de la collectivité, à condition que la population même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur la justesse de ces travaux.

Comme suite, le terme « des obligations civiles normales » doit être interprété dans ce sens même, d'autant plus qu'en vertu de l'art.20 de la Loi de la République de Moldova n°595-XIV du 24 septembre 1999 sur les traités internationaux les traités internationaux ratifiés sont directement applicables dans le système public et le système judiciaire de notre pays.

Paragraphe 3. Services gratuits de placement

Pour soutenir les normes générales de l'art. 43 al. (1) de la Constitution il y a également des mesures concrètes prévues par la législation ayant comme objectif l'assurance de l'accès au travail et à la protection contre le chômage. En conformité avec la Loi sur l'emploi et la protection sociale des demandeurs d'emploi n°102-XV du 13 mars 2003, ces mesures sont réalisées par l'intermédiaire de l'Agence nationale de l'Emploi qui tient l'évidence des citoyens qui se sont adressés pour être placés, offrent assistance dans le choix d'un emploi correspondant, effectuent le placement, accordent l'aide chômage, l'allocation d'intégration ou de réintégration professionnelle, organisent l'orientation et la réintégration professionnelle, la qualification et la requalification des chômeurs et des personnes non-occupées.

À la base des prévisions de la Loi susmentionnée, les personnes non-placées peuvent bénéficier d'une série de mesures actives ayant comme but la stimulation de l'emploi, l'orientation professionnelle de la population adulte et la formation professionnelle des demandeurs d'emploi.

Les mesures de stimulation de l'emploi sont les suivantes :

- médiation de travail (mise en correspondance des demandes des offres d'emplois par l'intermédiaire des techniques de calcul, la présélection des candidats selon les exigences des emplois, offerts en concordance avec la formation, l'aptitude, l'expérience et les intérêts de ceux-ci;

- information et consultation professionnelle (fournir des informations sur le marché de travail et l'évolution des occupations, l'évaluation et l'autoévaluation de la personnalité pour son intégration ou réintégration professionnelle, l'instruction sur les méthodes et techniques de

recherche d'un emploi, le développement de l'habilité et de la confiance en soi pour décider sur la propre carrière);

- consultance et assistance pour initier une activité d'entrepreneur (accordé sous formes des services publics, de marketing, de financement, des méthodes et techniques efficaces de management et sous autres formes de services de consultance);

- subvention des couts de la main-d'œuvre (subvention des emplois; octroi des facilites au payement des contributions au budget des assurances sociales d'Etat ; soutien financier pour la création de nouveaux emplois);

- stimulation de la mobilité de la main-d'œuvre (octroi d'une indemnisation unique de placement égale a un salaire moyen national pour l'année précédente aux chômeurs qui sont embaucher a la base d'un contrat individuel de travail a un poste dans une autre localité sélectionnée par l'agence a une distance plus grande de 30 km de la localité ou ils habitent; octroi d'une indemnisation unique d'installation égale avec 3 salaires moyens nationaux pour l'année précédente aux chômeur qui sont embauches a la base d'un contrat individuel de travail a un poste dans une autre localité sélectionnée par l'agence et comme suite , changent de domicile);

- orientation et formation professionnelle (les chômeurs ont le droit de suivre des cours de qualification, requalification et perfectionnement, organisées par l'Agence nationale de l'Emploi pour une période de maximum 9 mois de calendrier);

- stages de pratique (autorités publiques, institutions et entreprises d'Etat sont obliges à offrir des postes pour les stages de pratique pour les étudiants et les promus en nombre minimum de 10% de l'effectif).

- entraînement aux travaux publics rémunérés.

Parmi les mesures passives de protection sociale des chômeurs, promue de l'Agence nationale de l'Emploi:

- octroi de l'aide de chômage et

- octroi des allocations pour l'intégration ou réintégration professionnelle.

Les chômeurs bénéficient de l'aide de chômage s'ils correspondent aux conditions suivantes:

- a) sont enregistres a l'agence de circonscription territoriale;

- b) travaille ou ont une ancienneté de cotisation dans le système des assurances sociales d'Etat de minimum 9 moi au cours des derniers 24 mois de calendrier précédant la date d'enregistrement ;

- c) ne touchent pas des revenus imposables conformément a la loi.

L'aide de chômage constitue de 30% a 50% du salaire moyen de la personne calcule de manière établie par le Gouvernement, en fonction des circonstances ou les personnes ont cesse l'activité de travail et est payée pendant 6-12 mois, en fonction de la durée de cotisation.

L'allocation d'intégration ou de réintégration professionnelle est une somme mensuelle fixe non-imposable, de 15% du salaire moyen national pour l'année précédente, a la date de l'attribution de payement, allouée par le budget d'Eta au Fond de chômage est accordé pour une période de maximum 9 mois de calendrier aux chômeurs qui se trouvent dans des circonstances suivantes:

- a) leur période d'invalidité de degré I ou II a expire ;

- b) leur période des soins des enfants de 1,5 a 6 ans a expire, et au moment de la naissance de l'enfant elles n'ont pas été engagées;

- c) leur période des soins d'un membre de famille handicapé de degré I ou d'un enfant handicapé (âgée de moins de 16 ans), ou d'une personne âgée (75 ans et plus);

- d) n'ont pas pu se trouver un emploi après le passage en réserve après avoir fait le service militaire professionnel ou du service d'alternative;

- e) n'ont pas pu se trouver un emploi après l'libération des lieux de détention et des institutions de réhabilitation sociale;

f) sont victime de la traite des êtres humaine avec un statut confirme par les autorités compétentes et n'ont pas pu se trouver un emploi.

L'allocation d'intégration ou de réintégration professionnelle est accordée une seule fois.

Les personnes qui doivent être licenciées suite à la réduction du personnel bénéficient des services de pré-licenciement qui comprennent:

- information sur les prévisions légales relatives à la protection sociale des personnes demandeurs d'emploi et sur les services d'emplois et de formation professionnelle;
- le placement et l'instruction sur l'utilisation des modalités de recherche d'un poste de travail;
- réorientation professionnelle dans le cadre de l'entreprise ou cours de courte durée;
- sondage de l'opinion des salariés et leur consultation, avec la participation de l'organe syndical, sur les mesures de réduction de chômage.

Les services de pré-licenciement sont accordés, à la demande, aux autres personnes sous risque de devenir chômeurs.

Les services prêtés par l'Agence Nationale sont gratuits et également accessibles pour toutes les personnes demandeuses d'emplois qui correspondent aux conditions établies par la loi.

Conformément à l'art.101 de la Loi sur l'emploi et la protection sociale des demandeurs d'emploi n102-XV du 13 mars 2003, sauf par l'Agence Nationale les services de médiation sont également prêtés par les agences privées de placement.

Conformément a la Loi 102-XV les agences territoriales de l'emploi accordent des services gratuits a toutes les personnes demandeuses d'emploi, qui se sont adressées aux agence et constituent:

- informations générales sur le marche de travail;
- informations sur les postes vacants et les conditions de leur occupation;
- médiation électronique;
- information et consultation professionnelle;
- formation professionnelle.

En même temps avec les agences territoriales, un apport particulier a l'octroi des services d'information est réalisé par les Centres d'information placés dans les agences Chişinău, Bălţi et Cahul, qui contribuent a l'information des citoyens sur la situation sur le marche de travail, les lieux vacants, les employeurs et les professions/métiers de top. Les bénéficiaires des Centres d'Information sont non seulement les employeurs et les personnes demandeuses d'emploi, mais également les élèves, les étudiants, les personnes handicapées, les pensionnaires, etc. Une partie composante du Centre d'Information du mun. Chişinău, qui accorde des services par l'intermédiaire du téléphone est le Centre d'Appel –Marche de Travail. Ce type de services améliore la communication avec les agents économiques et les diverses catégories de demandeurs d'emploi, offrent l'accès rapide aux informations dans le domaine du marche de travail et représente un instrument de communication a distances qui offre support indifféremment si la personne est a l'intérieur ou a l'extérieur du pays.

Les demandeurs d'emploi reçoivent des informations diverses sur le marche de travail par l'intermédiaire: du site, du portal, des émissions radio er TV, des pliants informatifs, des brochures, des banners et des affiches informatives, des articles de presse au niveau national/local, des séminaires avec les chômeurs et les employeurs et des spots, etc.

Pendant la période référence on atteste un accroissement du nombre d'emplois vacants. La majorité de poste vacants sont communiqués par l'employeur (par écrit, par téléphone, FAX/ e-mail), étant suivie de celles identifiées suite aux visites a l'employeur des spécialistes de l'agence. La liste des postes vacants reste non-homogène pour ce qui est professions/métiers au cours des derniers ans, prédominant dans la plupart des cas les postes offerts aux travailleurs. L'Agence Nationale continue à entreprendre plusieurs pas

en vue de moderniser les services destinés aux employeurs pour améliorer l'efficacité des programmes sur la marche de travail et des services prêtés. Dans le cadre du projet „Consolidation de la capacité de gestion de la migration dans la République de Moldova ” pendant la période de référence on a organisé des instructions des spécialistes responsables pour le travail avec les employeurs, le but de ceux-ci a été de mettre les bases d'une bonne et efficace coopération entre les employeurs et les agences territoriale, ainsi que les possibilités de création des partenariats durables avec les employeurs.

Chômeurs placés en rapport avec les postes vacants enregistrés

<i>Domaines d'activité</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>6 mois 2015</i>
<i>Chômeurs enregistrés, pers. dont</i>	<i>67254</i>	<i>51378</i>	<i>43463</i>	<i>42166</i>	<i>24140</i>
<i>femmes</i>	<i>33575</i>	<i>26787</i>	<i>23206</i>	<i>21244</i>	<i>11488</i>
<i>urbain</i>	<i>24394</i>	<i>19610</i>	<i>18300</i>	<i>16085</i>	<i>9090</i>
<i>Rural</i>	<i>42860</i>	<i>31768</i>	<i>25163</i>	<i>26081</i>	<i>15050</i>
<i>Postes vacants enregistrés. dont</i>	<i>28250</i>	<i>35054</i>	<i>37530</i>	<i>41536</i>	<i>21971</i>
<i>urbain</i>	<i>24555</i>	<i>29490</i>	<i>31745</i>	<i>35591</i>	<i>19334</i>
<i>rural</i>	<i>3695</i>	<i>5564</i>	<i>5785</i>	<i>5945</i>	<i>2637</i>
<i>Chômeurs placés, pers., dont</i>	<i>13548</i>	<i>15561</i>	<i>16722</i>	<i>16366</i>	<i>8770</i>
<i>femmes</i>	<i>7738</i>	<i>8557</i>	<i>9482</i>	<i>8768</i>	<i>4534</i>
<i>urbain</i>	<i>7266</i>	<i>8007</i>	<i>8388</i>	<i>7713</i>	<i>3817</i>
<i>rural</i>	<i>6282</i>	<i>7554</i>	<i>8334</i>	<i>8653</i>	<i>4953</i>
<i>Taux de placement (nr de chômeurs placés en rapport avec le nr de postes vacants)</i>	<i>48%</i>	<i>44%</i>	<i>46%</i>	<i>39%</i>	<i>40%</i>

Source: Agence Nationale de l'Emploi

Pendant la période de référence on atteste la tendance de diminution du nombre de femmes enregistrées venant du secteur rural, et le nombre de femmes placées a augmenté.

Paragraphe 4

Pour stimuler la mobilité professionnelle et pour une intégration/réintégration plus facile sur le marché de travail les demandeurs d'emploi, y compris les personnes handicapées (art. 15, tab.9) enregistrés devant les agences territoriale, conformément à l'art. 25 de la Loi 102-XV ont le droit de suivre gratuitement des cours de formation professionnelle. Les programmes de formation professionnelle assurent, conformément à la législation en vigueur la qualification, la requalification et le perfectionnement de chômeurs et est déroulée en conformité avec les exigences actuelles et de perspective du marché de travail local/national, y compris en concordance avec les aptitudes individuelles des personnes. Les cours de formation professionnelle sont organisés pour les métiers/professions définies et contenus dans le Nomenclateur des métiers/professions pour l'instruction et la formation du personnel dans l'enseignement secondaire professionnel, approuvé par la Décision n1421 du 18 décembre 2006, élaborées à la base du Classificateur des Occupations dans la République de Moldova, et les dénominations des programmes de formation professionnelle pour les chômeurs qui ont des études moyennes de spécialité et supérieures sont approuvées par le Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille et le Ministère de l'Education en fonction de la situation sur le marché de travail.

À partir 01.07.2011, suite aux modifications de la Loi 102-Xv les chômeurs qui suivent des cours de formation professionnelle et ne bénéficient pas d'aide de chômage/d'allocation d'intégration/réintégration professionnelle reçoivent une bourse mensuelle non-imposable, pour la période d'instruction de 10% du salaire moyen national pour l'année précédente à la date d'attribution du paiement. Pour augmenter la participation aux cours de formation

professionnelle on effectue la médiatisation du service de formation professionnelle par diverses sources d'information: Centres d'information, le site www.anofm.md, les panneaux, les pliants et les matériels informatifs, les séminaires avec les demandeurs d'emploi, etc. Pendant la période référence on atteste l'accroissement du nombre de promus de formation professionnelle par l'intermédiaire des agences territoriales, ainsi que le nombre de chômeurs placés.

Formation professionnelle comme suite à la finalisation des cours.

N / 0	Indicateurs	2011	2012	2013	2014	6 mois 2015
1.	Nombre de chômeurs qui on termine des cours de formation professionnelle, pers, dont femmes	2235 1596	2485 1819	2568 1888	2884 2092	1552 1081
2.	Nombre de promus des cours de formation professionnelles âgées 16 - 29 ans, pers	1629	1828	1822	2037	1166
3.	Places suite a la fin des cours de formation professionnelle, pers, dont femmes	1506 1059	1839 1303	1977 1463	2492 1759	1101 799
4.	Personnes handicapées qui ont termines des cours de formation professionnelle	31	29	48	66	23
5.	Frais pour la formation professionnelle mille, lei	8298,4	11628,	12796,	14225,	7324,0

Article 9. Droit à l'orientation professionnelle

Le droit a l'orientation professionnelle est garanti par la Loi n102-XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et la protection sociale des demandeurs d'emploi. En même temps il est nécessaire de mentionner que par:

- la Décision du Parlement n253-XV du 19 juin 2003 a été approuvé la Conception sur l'orientation, la formation et l'instruction professionnelles des ressources humaines;
- la Loi n169 du 9 juillet 2010 a été adoptée la Stratégie d'inclusion sociale des personnes handicapées pour les années 2010-2013 (*l'inclusion sociale suppose une série d'actions multidimensionnelles dans les domaines suivantes: justice, protection sociale, emplois, sante, éducation, transports, routes, constructions, culture, information et communication, destinés aux personnes dans des situations de marginalisation sociale, pour créer et développer les opportunités d'assurance d'un indice de la qualité de vie, équivalent a la communauté ou ils habitent*);
- La Décision du Gouvernement n450 du 29 avril 2004 a approuve le Règlement sur l'orientation professionnelle et le soutien psychologique de la population en matière de carrière.

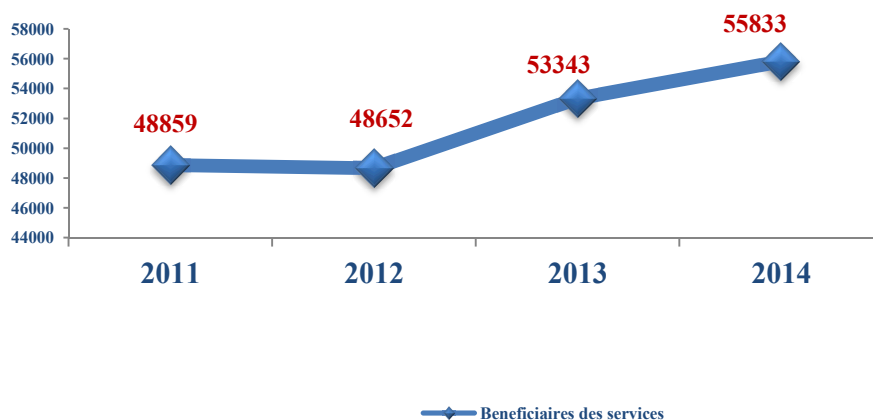
L'information et la consultation professionnelle représentent une mesure active-clé qui contribue à l'augmentation des chances de trouver un emploi correspondant aux aspirations et a la formation professionnelle et a comme but l'accroissement des possibilités de placement des demandeurs d'emploi. Les services d'information et de consultation professionnelle sont réalisés par:

- Octroi des informations sur le marche de travail et évolution des occupations;
- Motivation des clients d'être plus actifs sur le marche de travail;
- Identification et auto connaissance personnelle avec un accent sur la compréhension des habilités, des intérêts, des motivations, y compris l'identification des points forts de les personne consultée;
- Evaluation et autoévaluation de la personnalité en vue de son orientation professionnelle;
- Instruction des techniques et des méthodes de recherche d'un emploi;
- Support dans la prise de décision en matière de carrière.

En analysant l'activité d'information et de consultation professionnelle, en 2014 on a constate une légère augmentation du nombre de bénéficiaires de ces services, en comparaison

avec les années précédentes. Comme suite, des services d'information et de consultation ont été accordés à 67,9 mille personnes, dont ayant le statut de chômeur ont été 55,8 mille personnes.

Dynamique des services d'information et de consultation professionnelle



Source Agence Nationale de l'Emploi

Dans la République de Moldova l'orientation professionnelle dans le système éducationnel est régit par le Règlement sur l'orientation professionnelle et le soutien psychologique de la population en matière de carrière approuvé par la Décision du Gouvernement n450/29.04.2004, qui a été élaboré en conformité avec les prévisions de la Loi de l'enseignement n547 du 21 juillet 1995, de la Loi n 102-XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et la protection sociale des demandeurs d'emploi, de la Décision du Parlement n253-XV du 19 juin 2003 sur l'adoption de la Conception sur l'orientation, la formation et l'instruction professionnelle des ressources humains et régit le mode et les conditions d'organisation, de développement et de financement des activités d'orientation professionnelle et de soutien psychologique de la population en matière de carrière. L'organisation et la direction du procès d'orientation professionnelle et de soutien psychologique est réalisé par le Ministère de l'Economie, le Ministère de l'Education, le Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille, l'Agence Nationale de l'Emploi en commun avec d'autres ministères et départements, avec les autorités de l'administration publique locale et avec les unités économiques en tenant compte de l'opinion des partenaires sociaux et des ONG. Tenant compte des changements sur le marché de travail au cours des dernières années dans la République de Moldova il est nécessaire de moderniser et d'améliorer le système d'orientation professionnelle raccordée aux nécessités du système éducationnel et celui de marché de travail.

L'Agence Nationale dans la limite de ses compétences s'implique dans le procès d'orientation professionnelle dans le système éducationnel, en participant aux séminaires et trainings organisés dans le cadre des écoles pour les élèves des classes de promotion tout en informant les jeunes diplômés sur les exigences du marché de travail et la possibilité de passer au niveau suivant d'enseignement professionnel, secondaire-professionnel, etc.

L'Agence Nationale prête des services d'information et de consultation professionnelle, dans le cadre desquelles les demandeurs d'emploi enregistrés devant les agences territoriales de l'emploi bénéficient gratuitement des informations sur la demande et l'offre sur le marché de travail, l'évaluation et l'autoévaluation de la personnalité, le développement des habilités, l'instruction sur les méthodes et les techniques de recherche d'un emploi, etc. L'orientation professionnelle est réalisée dans le cadre des agences, des centres d'information en accordant des services de consultation individuelle ou en groupe offerts dans le cadre des clubs de travail, des séminaires organisés par les agences territoriales. Dans ce contexte le Service public d'emploi de la République de Moldova réalisé

partiellement l'activité d'orientation professionnelle sur le marché de travail et en général ne représente la compétence de l'Agence Nationale.

Les prévisions de l'art. 19 (1) de la Constitution de la République de Moldova „Les citoyens étrangers et les apatrides ont les mêmes droits que les citoyens de la République de Moldova, aux exceptions établies par la loi”, l'art. 34 (1) „Le droit de la personne d'avoir accès à toute information d'intérêt public ne peut pas être limité”, l'art.35 (1) „Le droit à l'enseignement est assuré par l'enseignement général obligatoire, par l'enseignement de lycée et celui professionnel, par l'enseignement supérieur, ainsi que d'autres formes d'instruction et de recyclage.

Conformément aux derniers amendements portés à la Loi n102-XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et la protection sociale des demandeurs d'emploi ont été inclus comme bénéficiaires également „ le citoyen étranger ou apatride arrive dans la République de Moldova en migration de famille et qui a reçu le permis de séjour permanent ou provisoire”. Par conséquent, la présente loi régit et garantit le droit aux services accordés par les agences de l'emploi, y compris aux services d'information et de consultation professionnelle, la formation professionnelle, tout en assurant l'égalité de chances et exclue toute forme de discrimination.

Pour que les services offerts par les agences de l'emploi soient accessibles et connus par la population de la République de Moldova, l'Agence Nationale en commun avec ses structures territoriale déposent des efforts d'adaptation des services prêtés aux nécessités des demandeurs d'emploi en venant avec des services nouveaux sur le marché de travail. Par l'intermédiaire des divers instruments informatifs: le site www.anofm.md, le portail www.angajat.md, facebook, les émissions radio et TV, les pliants informatifs, les brochures, les bannières et les affiches, les articles de presse de niveau national/ local, les semaines avec les chômeurs et les spots on met à la disposition de la population une gamme large d'information sur le marché de travail.

En même temps, en vue d'information générale sur les tendances sur le marché de travail, déjà 7 ans consécutifs l'Agence Nationale avec le support des structures territoriales élaboré tous les années la Prognose du marché de travail et le Baromètre des professions qui peuvent être utilisés pour l'évaluation des changements qui auront lieu sur le marché de travail, l'information des diplômés des lycées et des gymnases sur les professions/métiers sollicités le plus sur le marché de travail ou moins sollicités, par les employeurs, l'identification du nombre de chômeurs pour la formation professionnelle ainsi que la planification des activités de l'Agence Nationales et ses structures territoriales.

Article 15 – Droit des personnes handicapées à l'autonomie, l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté

Paragraphe 1 Education et formation professionnelle des personnes handicapées

Information supplémentaire aux rapports précédents

Code de l'Education et l'éducation inclusive

Pour la première fois le Code de l'Education inclusive contient le Chapitre VI. *Enseignement pour les enfants et les élèves avec exigences spéciales, Education inclusive*. L'art. 32 stipule que l'enseignement pour les enfants et les élèves avec des exigences spéciales est la partie intégrante du système d'enseignement et a comme objectif l'éducation, la réhabilitation et/ou la récupération et l'inclusion éducationnelle, sociale et professionnelle des personnes aux difficultés d'études, de communication et d'interaction, avec des déficiences sensorielles et physiques, émotionnelles et comportementales, sociales. L'art. 33 prévoit l'organisation de

l'enseignement pour les enfants et les élèves aux exigences éducationnelles spéciales. Comme suite l'enseignement pour les enfants et les élèves avec exigences éducationnelles spéciales est gratuit et organise dans les institutions d'enseignement général, y compris dans les institutions d'enseignement spécial, ou par l'enseignement a domicile. L'Etat assure l'intégration des enfants et des élèves avec exigences éducationnelles spéciales dans le système d'enseignement par:

- Inscription de l'enfant ou de l'élève avec exigences éducationnelles spéciales dans le groupe ou classe appropriée dans l'institution de l'enseignement spécial;
- Inscription de l'enfant ou de l'élève avec exigences éducationnelles spéciales en groupe ou classe de l'institution de l'enseignement général.

En même temps, l'Etat assure l'inclusion des enfants ou des élèves aux exigences éducationnelles spéciales par une approche individualisée. Les institutions de l'enseignement général disposent de personnel didactique de soutien habilité pour l'inclusion des enfants et des élèves aux exigences éducationnelles spéciales.

La réalisation des actions du programme de développement de l'éducation inclusive dans la République de Moldova approuvée par la Décision du Gouvernement n523 du 11 juillet 2011.

Au niveau national en vue d'assurer l'assistance psychopédagogique et l'éducation inclusive en 2015 le Centre Républicain d'Assistance Psychopédagogique (CRAP), institution subordonnée au Ministère de l'Education, a coordonné et surveille l'activité des Services d'Assistance psychopédagogique de 32 régions, 2 municipales (Chişinău et Bălţi) et 1 service au niveau de l'Unité territoriale autonome Găgăuzia. Cette année on a élaboré le premier rapport de surveillance des services d'Assistance psychopédagogique qui a reflété les aspects relatifs aux ressources humaines et financières, l'infrastructure et la réalisation des attributions.

Au cours de l'année 2015, le Centre Républicain d'Assistance Psychopédagogique dans le cadre du projet "Transformation du système résidentiel des soins de l'enfant et la promotion de l'éducation inclusive", soutenu par l'UNICEF, a réalisé un procès de capacité des différentes catégories de professionnels impliqués dans l'éducation inclusive: les chefs et les spécialistes SAP, les managers et les représentants des commissions multidisciplinaires intra scolaires de toutes les institutions d'enseignement des régions Briceni, Şoldăneşti et Glodeni. En coopération avec :partenariats pour chaque enfant" le Centre a réalisé la formation d'environ 350 de personnes du personnel didactique et des présidents des commissions multidisciplinaires intra scolaires des régions Nisporeni, Soroca, Teleneşti, Rezina.

Le Ministère de l'Education de la République de Moldova en partenariat avec différents ONG de profile ont organise la première conférence nationale dans le domaine de l'éducation inclusive „A chaque enfant – une éducation de qualité”. L'événement a présenté les progrès enregistrés dans la République de Moldova dans le domaine de la mise en œuvre du programme de développement de l'éducation inclusive pour les années 2011 – 2020. La réalisation de l'étude a été possible avec le soutien du projet "La dynamisation du procès de l'Education inclusive dans la République de Moldova" mis en œuvre par l'Alliance des ONG actives dans le domaine de la protection sociale de l'enfant et de la famille, finance par le Fonds de la Société Civile pour l'Education, par l'intermédiaire de la Campagne Globale pour l'Education et cofinancée par Soir. Plus de 200 d'experts de tous le pays ont participe a la conférence: les représentants des ONG partenaires, les représentants des administrations publiques centrales et locales, les professeurs, les cadres didactiques de soutien, etc.

L'échange de l'expérience et la consolidation de la capacité des professionnels dans le domaine de l'éducation inclusive ont été réalisé dans le cadre des visites d'études a Paris, France (mai 2015), visite d'étude a Sulsbery, Grande Britanie (juin 2015), ainsi que le séminaire régional de l'UNICEF dans le domaine de l'éducation inclusive, Zurich, Suisse (avril 2015).

En 2015 environ 2100 les experts dans le domaine de l'éducation inclusive ont bénéficié de formation organisée par le Ministère de l'Education, le Centre Républicain de l'Assistance

Psychopédagogique en partenariat avec les ONG (CCF Moldova, KulturKontakt Autriche, AO Lumos, AO Partenariats pour chaque Enfant).

Le développement des capacités, ainsi que la mise en œuvre des services d'assistance et de support ont démontré un impacte au niveau d'accessibilité de l'éducation pour tous les enfants:

On a attesté l'accroissement du nombre des enfants aux exigences éducationnelles spéciales inclus dans l'enseignement général: l'année d'enseignement 2011/2012 – 1604 élèves; l'année d'enseignement 2012/2013 – 3500 élèves; l'année d'enseignement 2013/2014 – 6268; l'année d'enseignement 2014/2015 – environ 8500 élèves. A partir 2014 environ 2500 enfants aux exigences éducationnelles spéciales est inclus dans les institutions préscolaires spéciales. On a élaboré des plans des plans éducationnels individuels pour les enfants aux exigences éducationnelles spéciales: l'année d'enseignement 2011/2012 – pour **350** élèves; 2012/2013 – pour **2920** élèves; 2013/2014 – pour **4183** élèves; 2014/2015 – pour environ **6000** élèves.

En 2015 le certificat de promotion des études gymnasiales a été décerné a **588** de promus aux exigences éducationnelles spéciales, inclus dans l'enseignement général dans 14 régions, par rapport a 238 promus en 2014, 66 promus en 2013 et 27 promus en 2012. Dans le même contexte dans les mêmes conditions, en assurant les chances égales, 37 élèves ont terminé le lycée.

Le Ministère de l'Education, en sa qualité de membre du Conseil de Surveillance du projet "Intégration des enfants handicapés dans les écoles générales", financée par le grants en montant de 2,86 million dollars américains, offert par le Gouvernement du Japon par l'intermédiaire du Fonds des Politiques des Ressources Humaines (PHRD), administrée par la Banque Mondiale et géré par le Fonds des Investissements Sociaux de Moldova, a sélectionné 24 de régions où l'on a réalisé la cartographie des services éducationnels existants et les nécessités dans le domaine de l'éducation inclusive, à la base de laquelle les autorités publiques locales de niveau II ont élaboré en processus participatif des plans de soutien du Programme de développement de l'éducation inclusive pour les années 2011-2020. Les plans respectifs contiennent l'information sur les enfants handicapés de la région, décrivent les solutions pour la modification de l'infrastructure scolaire, l'utilisation raisonnable des ressources disponibles et l'allocation des sources supplémentaires nécessaires pour le soutien des pédagogues et des spécialistes en matière de l'éducation spéciale, le travail avec les parents et la communauté. En 20 communautés avec des écoles de circonscription on imagine de mettre en œuvre des projets d'investissement pour la dimension de l'éducation inclusive.

L'ordre du Ministère de l'Education n 156 du 20.03.2015 a approuvé l'Instruction sur les procédures spécifiques d'examen des élèves aux exigences éducationnelles spéciales. L'Ordre du ministre n 311 du 05 mai 2015 a modifié les Règlements et les procédures spécifiques concernant l'évaluation finales et la certification des élèves aux exigences éducationnelles spéciales inclus dans l'enseignement général obligatoire.

Le Centre Républicain de l'Assistance Psychopédagogiques a réalisé des rapports du premier monitoring de la mise en œuvre de l'Instruction sur l'organisation de l'enseignement à domicile, de la Méthodologie d'évaluation du développement de l'enfant et de la Méthodologie d'organisation et de fonctionnement du Centre de Ressources pour l'Education pour l'Education Inclusive de l'institution d'enseignement pré-universitaire. Les rapports contiennent la constatation de la situation, ainsi que les conclusions et les recommandations.

L'Alliance des ONG actives dans le domaine de la Protection Sociale de l'Enfant et de la Famille (APSCF) en partenariat avec le Ministère de l'Education au mois de mai 2015 ont organisé des activités dédiées à la „**Semaine Globale pour Action 2015**” dans la République de Moldova. L'événement a accueilli les représentants du Ministère de l'Education et les spécialistes dans le domaine de l'éducation inclusive qui ont passé en revue la réalisation des objectifs de l'éducation pour tous dans la République de Moldova, mais également ont formulé des recommandations pour la période d'après 2015. On a également présenté 6 expériences éducationnelles personnelles des adolescents nés en 2000. Dans la République de Moldova, la Semaine Globale pour l'Action a lieu deuxième année consécutif. Pendant cette période les ONG de

profil de plus de 100 de pays, organisent des divers événements destinés à attirer l'attention des gouvernements et leurs citoyens pour soutenir l'accès de tous les enfants à l'éducation de qualité.

L'éducation inclusive a été le sujet de discussion promue par le Ministère de l'Éducation et CRAP dans le cadre des émissions TV, dont: le Club de Presse organisé par le Centre pour le Journalisme indépendant, organisée en partenariat avec l'UNICEF et l'ONU Moldova, le 15 septembre, avec le générique "Education inclusive en Moldova – progrès et leçons apprises"; le Club de presse avec le générique: „Chaque enfants a l'accès égal; à l'éducation, Ecole est pour tous!" organisée par l'Alliance des ONG actives dans le domaine de la Protection Sociale de l'Enfant et de la Famille (APSCF). Les progrès et les provocation du procès de l'Éducation Inclusive (EI) ans les écoles maternelle ont été discutées le 23 octobre 2015 dans le cadre du quatrième Club de Presse organisé par l'Alliance des ONG actives dans le domaine de la Protection Sociale de l'Enfant et de la Famille (APSCF) dans le cadre du projet „Consolidation des capacités des ONGs membres pour le développement d'un système solide de protection des enfants dans la République de Moldova”, financé par l'OAK Fondation l'UNICEF Moldova.

La formation professionnelle des jeunes et des adultes handicapés est assurée à trois niveaux d'enseignement: secondaire professionnel, moyen de spécialité et supérieur. Il faut mentionner le fait que le système n'est pas complètement adapté pour couvrir par l'éducation/formation professionnelle de tous les types de demandeurs handicapés. Les institutions comprennent un nombre réduit de personnes handicapées, tandis que les activités exercées sont orientées vers l'octroi du soutien personnalisé et pas à l'inclusion sociale/professionnelle, l'infrastructure et l'équipement des institutions ne répondent pas aux aspirations et les besoins de bénéficiaires.

Les institutions d'enseignement secondaire professionnel, en l'année d'enseignement 2012-2013 158 élèves au handicap physique et sensoriel ont été couverts. La tendance d'intégration des étudiants handicapés des institutions d'enseignement supérieur est reflétée dans les données des sessions d'admission pour les années: 2012-93 étudiants, 2013-91 étudiant, et durant la session **2014 94** étudiants ont été immatriculés, dont: 83 jeunes handicapés de degré I et II et 11 jeunes à handicap sensoriel.

Pendant l'année d'enseignement 2013-2014, environ **3500 enfants** desinstitutionnalisés ont été encadrés dans **400** institutions d'enseignement général, par rapport à 1604 enfants des 291 institutions en 2012.

Optimisation de l'instruction des enfants sur leur participation dans les activités de travail, leurs droits, les conséquences de l'exploitation sur leur développement et santé.

Conformément au Plan-cadre de l'enseignement primaire, gymnasial et lycéen pour l'année d'enseignement 2015-2016, on a prévu (à la décision de l'école) des cours optionnels, des activités extracurriculaires au niveau de classe, de l'institution, de la communauté (activités d'orientation professionnelle dans le cadre des heures du curateur de classe, des excursions, des rencontres avec des spécialistes en droit, les agents économiques) en vue d'identifier les bonnes pratiques dans le domaine de guidance en matière de carrière/domaines professionnels.

Pour l'année d'enseignement 2015-2016 dans le cadre de la réunion méthodique avec les responsables de l'éducation technologique, développé le 11.08.2015, le Ministère de l'Éducation a recommandé la mise en œuvre du module "Domaines professionnels" à la discipline – éducation technologiques, IXème classe. Le module correspond aux prévisions du curricula scolaire de la matière.

Création du Service d'assistance psychopédagogique

Dans l'année d'enseignement 2014-2015 environ 2300 spécialistes dans le domaine de l'éducation inclusive ont bénéficié d'instruction organisée par le Ministère de l'Éducation, le Centre Républicain de l'Assistance Psychopédagogique en partenariat avec l'UNICEF et les organisations non-gouvernementales actives environ 2300 spécialistes dans le domaine de l'éducation inclusive. Le développement des capacités, ainsi que la mise en œuvre des services

d'assistance et de support ont démontré un impacte au niveau d'accessibilité de l'éducation pour tous les enfants aux exigences éducationnelles spéciales.

Avec le concours de l'UNICEF Moldova, on a institué environ **115** formateurs locaux qui assisteront les Directions régionales du Ministère de l'Education dans le développement des capacités du personnel didactique d'organiser avec les élèves des activités de prévention de la violence par l'intermédiaire des méthodes interactives et l'inclusion de celle-ci dans le procès éducationnel. Le programme de formation inclue plusieurs aspects sur la protection des enfants.

De manière consécutive on a consolidé la capacité d'environ 4000 acteurs professionnels et les facteurs de décisions dans le domaine de la réforme du système résidentiel des soins de l'enfant et le développement de l'éducation inclusive (acteurs des autorités publiques locales, les managers scolaires, personnel didactique, personnel didactique de support, assistants sociaux, assistants parentaux professionnels, parents-éducateurs, etc.).

Paragraphe 2. Emploi des personnes handicapées

Pour résoudre les problèmes relatifs à l'inclusion sociale des personnes handicapées, il est importants d'assurer l'implication commune de tous les acteurs du marché du travail. Le marché du travail est complexe et il existe nombreux problèmes comme l'infrastructure faiblement développée, le nombre limité de postes vacants pour les personnes handicapées, etc. La mission de l'Agence Nationale et de ses structures territoriales est de promouvoir et prêter des services de qualité à toutes les personnes demandeuses d'emploi, particulièrement aux personnes handicapées dans la solution des problèmes relatifs à l'intégration sur le marché du travail. En vue d'accroître l'efficacité de l'interaction avec cette catégorie de personnes pendant la période référence une série de réformes a été initiée par l'adoption de plusieurs actes normatifs et législatifs: la Stratégie de l'inclusion sociale des personnes handicapées (2010-2013), le Plan National d'Actions pour la mise en œuvre de la Stratégie de l'inclusion sociale des personnes handicapées (2010-2013), la Loi sur l'inclusion sociale de personnes handicapées n 60 du 30.03.2012, y compris le mécanisme de mise en œuvre de cette loi et la méthodologie de travail avec les personnes handicapées, qui contribueront l'accroissement des indicateurs de placement de celles-ci.

Conformément à l'article 2 de la Loi 102-XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et la protection sociale des demandeurs d'emploi, les personnes handicapées qui ont reçu la recommandation de placement (à la base de la conclusion du Conseil national pour la Détermination du Handicap et de la Capacité de Travail) et correspondent aux conditions prévues par la législation en vigueur peuvent être enregistrés en tant que chômeurs par les agences de l'emploi et ont accès gratuit et intégral; aux services d'emploi: services d'information et de consultation professionnelle, formation professionnelle, soutien au placement, etc. Dans le même contexte, pendant la période de référence le personnel de l'Agence nationale et de ses structures territoriales a été complété avec 43 personnes-spécialistes responsables pour le travail avec cette catégorie de personnes, ultérieurement ayant suivi l'instruction sur le cadre législatif et la procédure de travail dans ce domaine. En vue de soutenir les personnes handicapées les agences territoriales pratiquent la coopération avec d'autres structures: Bureau de probation, Section d'assistance sociale, assistants sociaux des Mairies régionales, société des invalides, etc. Au niveau national et territorial on coopère avec les ONG dans ce domaine: Association „MOTIVAȚIE”, Association „Eco-Rezeni”, Association des Enfants Sourds de Moldova, Centre Républicain Expérimental de Prothèses, Orthopédie et Réhabilitation, etc.

Pour la première fois, au mois d'octobre 2014 la Foire des emplois pour les personnes handicapées a eu lieu, organisée par l'Association des Enfants Sourds de Moldova en partenariat avec l'Agence Nationale. La Direction Générale de l'Assistance

Sociale du Conseil du mun.Chisinau, l'Inspectorat d'Etat de Travail, SA„Insula Speranțelor”, Ecole Professionnelle n8, Ecole spéciale pour les enfants, les ONGs: Association „MOTIVAȚIE”, le Centre „OSORC” de Tiraspol, le Centre de culture japonaise, l'Association de Soutien des Enfants aux Handicaps Physique de Peresecina, etc.

Le Centre d'Information de Chișinău organise systématiquement des consultations d'information pour les personnes défavorisées, y compris les personnes handicapées par l'intermédiaire des ONGs „Centre d'information et de documentation sur les Droits de l'Enfant de Moldova” et AO”Motivație”, ont été informés sur les opportunités de formation professionnelle, la situation sur le marché du travail, y compris les postes vacants.

A partir le 1 septembre 2014 sont mis en application les actes normatifs qui régissent l'activité de réhabilitation professionnelle des chômeurs handicapés. Dont le but est la récupération ou la compensation des fonctions affectées de l'organisme et de la capacité de travail, qui a cause de la sante en interaction avec différentes circonstances ne peuvent pas développer l'activité de travail en conformité avec la qualification. Dans ce contexte on a selecte et préparé 12 dossiers des chômeurs au handicap locomoteur des agences territoriale, dont 10 ont bénéficié de réhabilitation professionnelle. Conformément aux prévisions des actes normatifs en matière, suite à l'octroi des services de réhabilitation professionnelle, les bénéficiaires doivent être placés.

Pendant la période de référence, le nombre de personnes handicapées enregistrées aux agences de l'emploi, ainsi que le poids de placement de celles-ci est en ascendance.

Le nombre de bénéficiaires de services de médiation, d'information e de consultation, de formation professionnelle a également augmente.

Services prêtés aux personnes handicapées

<i>Indicateurs</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015 6 mois</i>
<i>Nombre de personnes handicapées enregistrées, pers.</i>	493	532	615	625	341
<i>Nombre de personnes handicapées placées, pers.</i>	87	103	170	220	109
<i>Poids de placement des personnes handicapées</i>	17%	19%	27%	35%	32%
<i>Nombre de bénéficiaires des services de médiation de travail, pers.</i>	176	156	223	312	265
<i>Nombre de promus des cours de formation professionnelle, pers.</i>	31	29	48	66	23
<i>Nombre de chômeurs entrainés aux travaux publics, pers.</i>	16	25	26	18	23
<i>Bénéficiaires des services d'information et de consultation professionnelle, pers.</i>	486	637	1976	585	762
<i>Bénéficiaires de l'aide de chômage, pers</i>	-	-	81	113	28
<i>Bénéficiaires de l'allocation d'intégration ou de réintégration, pers.</i>	48	39	28	34	14
<i>Bénéficiaires des sévices de réhabilitation professionnelle, pers.</i>	-	-	-	12	6

Dans la plupart des cas les personnes handicapées enregistrées aux agences territoriales demandent des emplois qui ne nécessitent pas de formation spéciale ou qualification. Tenant compte de ce fait il est nécessaire de les impliquer le plus activement dans le procès d'orientation et de formation professionnelle pour augmenter considérablement leurs chances de placement.

Pour faciliter la réalisation de plusieurs mesures d'intégration des personnes handicapées, le 4 mars 2013 l'Agence Nationale a signé un Mémorandum de coopération avec l'Association „MOTIVAȚIE” de Moldova. En vertu de cet accord l'Association „MOTIVAȚIE” participe aux foires des emplois vacants organisés par l'Agence nationale ou les personnes handicapées

présentent aux foires bénéficient des consultations tant de la part des spécialistes de l'Agence que ceux de l'Association „MOTIVAȚIE” concernant les plus efficaces méthodes et tactiques de présentation devant l'employeur et de placement.

La Loi n 121 du 25.05.2012 offre le support juridique aux personnes handicapées mais également aux autres personnes qui se considèrent victimes de discrimination et peuvent faire usage des prévisions des art.8 et art.9 qui stipulent:

Article 8. Interdiction de la discrimination sur l'accès aux services et les biens disponibles au public

„ Il est interdite toute forme de discrimination sur l'accès des personnes aux:

- a) services offerts par les autorités publics;*
- b) services d'assistance médicale et autres services de sante;*
- c) services de protection sociale;*
- d) services bancaires et financières;*
- e) services de transport;*
- f) services culturelles et de d'agrément;*
- g) vente ou bail des biens mobil ou immobiliés ;*
- h) autres services et biens disponibles au public. ”*

Article 9. Interdiction de la discrimination dans le domaine de l'enseignement

„(1) Les institutions d'enseignement assurent le respect du principe de non-discrimination:

- a) en offrant l'accès aux institutions d'enseignement de tout type et niveau;*
- b) en procès éducationnel, y compris a l'évaluation des connaissances accumulées;*
- c) dans l'activité scientifique et didactique;*
- d) en élaborant des matériels didactiques et des programmes d'études;*
- e) par l'information et l'instruction du personnel didactique sur l'application des méthodes et des moyens de prévention des actes de discrimination et de saisie des autorités compétentes.*

(2) Les institutions d'enseignement ne peuvent pas établir des principes d'admission aux études certaines limitations, à l'exception des cas stipules dans la législation en vigueur.

(3) Le refus de l'institution d'enseignement d'admettre aux études une personne don la qualification ne correspond pas au niveau nécessaire pour être admise ne constitue pas une limitation du droit a l'enseignement.....”

En vertu du cadre juridique existant le Conseil de non-discrimination a l'examen plusieurs cas visant la discrimination des personnes handicapées. Au cours de la période d'activité (octobre 2013 - mars 2015) le Conseil a examiné 23 de cas ou en tant que critère de discrimination on a invoqué le handicap. Du nombre total des cas, 19 cas ont été initiés suite aux plaintes déposées par les pétitionnaires, et 4 cas ont été initiés par note d'autosaisie. Le bien-fondé de discrimination a été constaté en 18 cas, 1 cas a été résolu par médiation, 1 plainte a été retirée par le pétitionnaire, 3 plaintes ont été déclarées comme inadmissibles.

L'analyse des décisions émises par le Conseil ou l'on a invoqué le critère de handicap, dénotent que la majorité des plaintes parvenues visent la discrimination dans l'accès aux biens et aux services disponibles au public - 9 décisions, 4 décisions portent sur la discrimination en matière d'enseignement, 2 décisions ont constaté la discrimination dans la prestation du service d'assistance juridique garantie par l'Etat, 1 décisions constate la discrimination sur le marché de travail, 1 décision - la discrimination dans l'accès a la justice, 1 décisions constate l'instigation a la discrimination.

Dans la procédure de contentieux administratif 6 décisions ont été contestées, 1 décision a été maintenue tant par l'instance de fond, que par l'instance d'appel (004/13 – Décision irrévocable du 18.11.2014), 1 décision a été annulée (002/13), et 4 cas sont en cours d'examen par l'instance judiciaire.

En tant qu'exemple on présenté des exemples suivants:

La Cause 004/2013 initiées suite a la plainte de la pétitionnaire V.U. a l'adresse du Lycée professionnel n 1 du mun. Chişinău sur la discrimination lors du procès éducationnel et harcèlement basés sur le handicap de la mineure et de son statut social de l'enfant-orphelin. La cause vise les plaintes déposées par la mère de la pétitionnaire B.L. et de la pétitionnaire V.U., qui invoquent une attitude discriminatoire basée sur le critère de handicap et origine sociale de l'enfant-orphelin, appliquées par ses collègues et l'administration du lycée professionnel ou elle faisait ses études. La pétitionnaire soutien dans sa plainte qu'elle avait subi une attitude hostile et discriminatoire de la part de l'administration du lycée déjà du moment où elle a déposé les documents pour être immatriculée au lycée. Comme suite, la pétitionnaire invoque que l'administration du lycée a crée des empêchements a son immatriculation au lycée, en établissant une condition supplémentaire obligatoire de consulter me médecin neurologue et de présenter le certificat signé de celui-ci qui aurait confirme qu'elle est apte d'études. La pétitionnaire invoque également que l'administration du lycée ne lui a pas offert une place au foyer et que seulement après que la pétitionnaire s'était adressée au Ministère de l'Education avec une demande lui offrir une place au foyer, l'administration du lycée l'a quand même accorde, mais cette place se trouve dans une chambre sur agglomérée, près de fenêtre et le lit ne correspondait pas aux exigences spéciales physiologiques de la pétitionnaire. La pétitionnaire soutien qu'elle s'était adressée a l'administration du lycée pour lui accommoder les conditions de vie, tandis que l'administration du lycée a refusé l'accommodation raisonnable. Enfin, la pétitionnaire invoque le fait qu'elle a été ex matriculée illégalement du lycée. La pétitionnaire a également réclame que ses collègues souvent l'insultaient et appliquaient de la force physique a son égard, et l'administration du lycée a néglige les adresses de la pétitionnaire de résoudre les conflits entre la pétitionnaire et ses collègues. Pendant les séances d'audition, le directeur adjoint pour l'instruction et le directeur adjoint pour l'éducation du lycée ont manifeste un comportement hostile et agressif par rapport a la pétitionnaire suite a sa plainte au Conseil contre le lycée. Suite à l'examen de tous les matériels du lycée constitue la discrimination et le harcèlement selon le critère du handicap et origine sociale de l'enfant orphelin dans le procès éducationnel de la mineure V. U. Dans ce contexte le Conseil, en tant qu'agent de constatation, a rédigé un procès verbal au nom du lycée et au nom de son directeur, sur la constatation de la contravention prévue dans l'art. 651 lit a), c) et d) du Code Contraventionnel de la République de Moldova. Le Conseil a obligé le lycée de reposer en droit la mineur V. U. En la rétablissant aux études tout en assurant des mesures d'accommodation raisonnable du procès éducationnel ainsi que l'hébergement de celle-ci. Les menaces adressées par l'administration du lycée à l'adresse de la pétitionnaire lors de la séance d'audition suite a la plainte de la pétitionnaire ont été qualifiées par le Conseil comme victimisation.

Article 18 – Droit a l'exercice d'une activité de travail sur le territoire de l'autre partie

Paragraphe 33

En vue d'ajuster la législation nationale aux conventions internationales dans le domaine de la migration de la main-d'œuvre, ratifiées par la République de Moldova par la Loi n 303 du 26.12.2012 pour l'amendement et le complètement des actes législatifs, on a modifiée la Loi n180-XVI du 10.07.2008 sur la migration de travail.

Dans la République de Moldova, immigration aux fins de travail des étrangers et/ou des apatrides est possible dans les cas où l'occupation des postes vacants ne peut être assurée des ressources humaine autochtones. La Loi sur la migration de travail établit de manière expresse la procédure, les documents nécessaires et le motif d'octroi, de prolongation, de refus d'octroi/de prolongation du droit au travail, ainsi que de révocation anticipée du permis de travail.

Pour simplifier la procédure d'octroi du droit aux étrangers on a exclu les documents suivants:

- certificat médical;
- casier judiciaire des étrangers de l'Etat d'origine;
- certificat d'hébergement.

L'Etat assure, conformément a la législation en vigueur, la protection des travailleurs immigrants indifféremment de race, nationalité, origine ethnique, langue, religion, sexe, opinion, appartenance politique, fortune ou origine sociale. Jusqu'a l'expiration de la validité du permis de séjour provisoire aux fins de travail, le travailleur immigrant peut solliciter l'octroi du droit de travail et du droit de séjour provisoire aux fins de travail en vue d'être embauché par un autre employeur, dans des conditions générale. L'article 13 sur le quota d'immigration a été abrogé.

Les étrangers et les apatrides exercent les activités de travail sur le territoire de a République de Moldova, a la base d'un permis de séjour provisoire aux fins de travail.

Le droit de travail est accordé à l'étranger/apatride par la décision sur l'octroi du droit de travail, émis par l'Agence Nationale de l'Emploi. Le droit de séjour provisoire aux fins de travail est accordé par la décision sur l'octroi du droit de séjour provisoire aux fins de travail émise par le Ministère de l'Intérieur.

L'Art. 7 a été complété avec l'al. 3¹, qui prévoit que les étrangers invite au travail par le Gouvernement ou les organes centrales de spécialité de l'administration publique, les spécialistes arrivés a la base des accords dans le domaine ratifié par la République de Moldova, ainsi que les étrangers arrivés au travail dans le cadre des projets d'investissement qui présentent intérêt pour l'économie nationales sont exonérés de la nécessité d'obtenir l'avis de l'Agence Nationale.

Le droit de travail et le droit de séjour provisoire aux fins de travail peuvent être prolongés si les conditions initiales d'octroi ont été respectées. Le droit de travail et le droit de séjour provisoire aux fins de travail cessent du moment de l'adoption de la décisions sur la révocation du droit de travail et, respectivement, le droit de séjour provisoire aux fins de travail ou a l'expiration de la validité ou l'annulation du permis de séjour provisoire aux fins de travail.

En vue de rendre plus efficace le mécanisme de documentation des étrangers la Décision du Gouvernement n1187 du 22.12.2010 a approuvé le Règlement sur le fonctionnement du Guichet Unique de documentation des étrangers, institué dans le cadre du Bureau de Migration et d'Asile du Ministère de l'Intérieur.

En conformité avec les prévisions du règlement mentionne les employeurs déposent des actes sur l'octroi/prolongation du droit de travail et de séjour des citoyens étrangers au Guichet Unique, ultérieurement étant transmises a l'Agence Nationale de l'Emploi.

Pour déposer les actes et l'émission des décisions le dirigeant de l'entreprise/organisation/institution ou son représentant légal dépose au Ministère de l'Intérieur, en deux exemplaires, les actes prévus par la loi citée en vue d'accorder/prolonger le droit de travail et du droit de séjour provisoire aux fins de travail, a son tour l'Agence Nationale de l'Emploi examine la demande sur l'octroi/prolongation du droit de travail et émet dans un délai maximal de 30 jours la décision sur l'octroi/la prolongation/le refus du droit de travail et la transmet de manière établie au Ministère de l'Intérieur.

Pour embaucher les étrangers et les apatrides dans la République de Moldova, l'employeur est obligé a enregistrer l'offre des postes vacants a l'Agence Nationale de l'Emploi territoriale et de publier en presse une annonce sur ces postes vacants.

Si l'agence territoriale n'identifie pas des citoyens de la République de Moldova qui peuvent occuper les postes vacants déclarés par l'employeur, le dernier s; adresse à l'Agence Nationale. Pour inviter les étrangers et les apatrides dans la République de Moldova en vue de placement, l'employeur est obligé à obtenir l'avis favorable de

l'Agence Nationale de l'Emploi. L'Agence National examine la demande de l'employeur et, en délai de maximum 30 jours de calendrier, émet la décision de délivrance ou de refus de l'avis favorable. En cas d'émission de la décision de refus, l'Agence Nationale informe par écrit le sollicitant en délai de 5 jours ouvrables, en indiquant le motif de refus. L'avis favorable set comme base pour l'obtention du visa de longue séjour dans la République Moldova devant les missions diplomatiques et les offices consulaires de la République de Moldova ou l'obtention de l'invitation pour les citoyens des pays qui obtiennent le visa a la base des invitations délivrées par le Ministère de l'Intérieur.

Avant l'arrivée du potentiel travailleur immigrant sans la République de Moldova, l'employeur l'informerá sur les conditions de rémunération de travail, le régime de travail et de repos et sur l'hébergement.

Les décisions sur l'octroi du droit de travail et du droit de séjour provisoire aux fins de travail sont émises au cours de 30 jours de calendrier a partir de la date d'enregistrement de la demande, pour une période de jusqu'un an, avec la possibilité de prolongation pour un nouvel délai. L'octroi du droit de travail et du droit de séjour provisoire aux fins de travail pour les travailleurs migrants du domaine de sport est effectué conformément aux conditions d'immigration aux fins de travail et d'octroi du droit de travail et du droit de séjour provisoires aux fins de travail pour les travailleurs immigrants, sans avis de l'Agence Nationale de l'Emploi.

Pour la prolongation du droit de travail et du droit de séjour provisoire aux fins de travail l'employeur ou son représentant légal dépose au cours de maximum 30 jours de calendrier avant l'expiration de la période de validité du permis de séjour provisoire aux fins de travail.

L'octroi et la prolongation du droit de travail et du droit de séjour provisoire aux fins de travail pour les dirigeants des unités économiques est effectué de manière suivante :

1. L'étranger qui a institué une entreprise/organisation enregistrée dans la République de Moldova ou le dirigeant de celle-ci, ainsi que l'associé/actionnaire de l'entreprise/institution respective obtient le droit de travail sans avis de l'Agence Nationale de l'Emploi;
2. Les décisions sur l'octroi du droit de travail et du droit de séjour provisoire aux fins de travail sont émises en délai de jusqu'a 30 jours de calendrier a partir de la date d'enregistrement de la demande, pour une période de jusqu' a un an avec la possibilité de prolongation pour un nouveau délai;
3. Les fondateurs, les actionnaires, ainsi que les administrateurs des entreprises qui ont effectué des investissements :
 - a) d'au moins 100 milles USD, sans dépasser 200 mille USD reçoivent le droit de travail et le droit de séjour provisoire aux fins de travail pour un délai de 2 ans, avec la possibilité de prolongation de ces droits pour un nouveau délai ;
 - b) qui dépassent 200 mille USD mais ne dépassent pas 500 mille USD reçoivent le droit de travail et le droit de séjour provisoire aux fins de travail pour une durée de 3 ans avec la possibilité de prolongation de ces droits pour une autre période de 3 ans ;
 - c) Qui dépassent 500 mille USD mais ne dépassent pas un million USD reçoivent le droit de travail et le droit de séjour provisoire aux fins de travail pour une durée de 5 ans, avec la possibilité de prolongation de ces droits pour une nouvelle période qui ne dépassera la période de validité de l'acte nationale d'identité;
 - d) Qui dépassent un million USD reçoivent, à la demande, le droit de travail et le droit de séjour provisoire aux fins de travail pour une durée de 10 ans.

Pour ce qui est l'Accès au marche national de travail, il faut mentionner qu'a présent le statut et les règles de séjour sur le territoire de la République de Moldova des travailleurs

migrants sont régis par la Loi n180 - XVI du 10 juillet 2008 sur la migration de travail, ainsi que la Loi n 200 du 16 juillet 2010 sur le régime des étrangers dans la République de Moldova.

Comme suite, en vertu des prévisions de l'art. 4, al. (5) et de l'art. 6 al. (4) de la Loi n180 du 10 juillet 2008 sur la migration de travail, les étrangers exercent des activités de travail sur le territoire de la République de Moldova à la base d'un permis de séjour provisoire aux fins de travail délivré en vertu de la décision sur l'octroi du droit de travail et de la décision sur l'octroi du droit de séjour provisoire aux fins de travail.

Conformément à l'art.5, al(3), le droit de travail et le droit de séjour provisoire aux fins de travail sont accordés aux catégories suivantes de personnes :

- Travailleurs immigrants (engagés à la base d'un contrat individuel de travail, les dirigeants/fondateurs/associés/actionnaires);
- Travailleurs détachés;
- Travailleurs saisonniers;
- Travailleurs frontaliers;
- Autres catégories prévues par les accords bilatéraux signés par la République de Moldova avec d'autres pays.

En même temps, l'art. 12 et l'art. 18 de la Loi n274 du 27 décembre 2011 sur l'intégration des étrangers dans la République de Moldova, stipulent de manière détaillée l'accès des citoyens étrangers sur le marché de travail ainsi que la facilitation de l'accès sur le marché de travail.

Dans le même contexte l'art.35 de la Loi n200 du 16 juillet 2010 sur le régime des étrangers dans la République de Moldova, stipule que le droit de séjour provisoire est accordé au travailleur immigrant à la base de la demande de l'employeur et de la décisions de l'organe habilité dans le domaine de la réglementation de la migration de travail, accompagnées par les actes prévus dans l'article 32 al(2), dans des conditions prévues dans la législation en vigueur. Ultérieurement, à la base du droit de séjour provisoire aux fins de travail, le travailleur migrant reçoit le permis de séjour provisoire aux fins de travail (l'art.72 de la Loi n200).

Concernant la révocation du droit de séjour provisoire et, respectivement, du permis de séjour provisoire, nous mentionnons que cette procédure est régie par l'art 49 de la Loi n200 sur le régime des étrangers dans la République de Moldova.

En vertu de l'al.(1) de l'art.49, l'autorité compétente pour les étrangers peut révoquer, par une décision de bien-fondé, le droit de séjour provisoire dans la République de Moldova si suite aux vérifications effectuées par la structure spécialisée de l'autorité compétente pour les étrangers ou suite aux saisies soumises par d'autres autorités compétentes habilitées, conformément à la loi, on constate que l'étranger ne correspond plus aux conditions de prolongation du droit de séjour ou ne respecte plus le but pour lequel ce droit a été accordé.

L'autorité compétente pour les étrangers révoque le droit de séjour provisoire au travailleur migrants seulement à la base de la demande écrite de l'Agence Nationale de l'Emploi qui sollicite la révocation de ce droit tout en indiquant les bases de révocation.

Le Ministère de l'Intérieur a également élaboré le projet de loi pour la modification, l'amendement et l'abrogation de certains actes législatifs (Loi n200 du 16 juillet 2010 sur le régime des étrangers dans la République de Moldova et la Loi n275 du 10 novembre 1994 sur le statut juridique des citoyens étrangers et des apatrides dans la République de Moldova). L'élaboration de ce projet est prévue également dans l'action 96 du Plan National d'harmonisation de la législation pour 2015, approuvée par la Décision du Gouvernement n16 du 26 février 2015, en vertu de laquelle le Ministère de l'Intérieur doit élaborer le projet d'amendement et de complétement de la Loi n200 du 16 juillet 2010 sur le régime des étrangers dans la République de Moldova en vue d'approximer leurs prévisions à la Directive 2008/115/CE du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 2008 sur les standards et les procédures communes applicables dans les Etats membres pour le retour des ressortissants des pays tiers se trouvant dans la situation de séjour illégal, la Directive 2003/86/CE du

Conseil du 22 septembre 2003 sur le droit à la réintégration de la famille) et de la Directive 2003/109/CE du Conseil du 25 novembre 2003 sur le statut des ressortissants qui sont résidents de longue durée.

Concernant les questions du Comité Européen des Droits Sociaux sur le fait si on a prévu une libéralisation du système de quota d'immigration, nous communiquons que les quotas d'immigration ont été exclus par la Loi n303 du 26 décembre 2012 pour l'amendement et le complètement de certains actes législatifs.

En même temps pendant la période du premier semestre de 2015, 629 étrangers ont immigré aux fins de travail, 632 étrangers ont obtenu le droit de séjours pour la réintégration de la famille, 105 – ont immigré aux fins des études, 163 - autres cas, 91 étrangers – pour les activités religieuses et volontariat.

Pendant la même période on a enregistré 80 déclarations de propre responsabilité sur les étrangers détacher pour travailleur durant une période de jusqu'à 90 jours. Les déclarations ont été déposées pour le détachement de 330 citoyens étrangers. Le plus de déclarations ont été déposées par les entreprises: Delta MCM, Strabag SRL, Frigoclima SRL, "Franzeluța".

Conformément aux prévisions de l'article 28 al(1) et l'al. (4) de la Loi n274 du 27 décembre 2010 sur l'intégration des étrangers dans la République Moldova, l'autorité compétente pour les étrangers, en commun avec les institutions spécialisées, font l'évaluation la situation des personnes qui correspondent à la catégorie des cas spéciaux et établit si ceux-ci nécessitent une assistance spécialisée. Comme suite à l'évaluation, les cas spéciaux sont inclus dans les programmes d'intégration et les personnes de cette catégorie bénéficient des services des institutions compétents.

L'al(2) du même article confirme le fait que les réfugiés et les bénéficiaires de protection humanitaire qui correspondent à la catégorie des cas spéciaux peuvent bénéficier d'hébergement gratuit pour une période qui ne dépasse 6 mois dans les centres d'hébergement administrés par l'autorité compétente pour les étrangers.

Le principe de non-discrimination est clairement stipulé dans les prévisions de l'art.4, al(1) de la Loi n274 du 27 décembre 2011 sur l'intégration des étrangers dans la République de Moldova, dans les prévisions de l'art.66 al. (5) de la Loi n200 du 16 juillet 2010 sur le régime des étrangers dans la République Moldova et dans les prévisions de l'art. 10 de la Loi n270 du 18 décembre 2008 sur l'asile dans la République de Moldova, qui souligne que les prévisions de la législation nationale sont appliquées aux demandeurs d'asile et aux bénéficiaires d'une forme de protection sans discrimination, indifféremment de race, citoyenneté, ethnique, langue, religion, appartenance politique, catégorie sociale, convictions, sexe, orientation sexuelle, âge.

Article 18§4.

Le droit des citoyens de sortir de pays aux fins de travail est reconnu en conformité avec les prévisions de plusieurs actes normatifs, ceux de base sont mentionnés ci-dessous :

Loi n 180/2008 sur la migration de travail;

Loi n 102/2003 sur l'emploi et la protection sociale des demandeurs d'emploi;

Convention OIT n 181 du 19.06.1997 sur les agences privées de placement.

Conformément aux prévisions de la Loi 180/2008, l'art. 15, le mode d'embauche provisoire à l'étranger des citoyens de la République de Moldova est effectuée par 3 modalités:

- a) De manière individuelle, à la base d'un contrat individuel de travail conclu avec l'employeur avant de sortir du pays;
- b) Par l'intermédiaire des agences privées de placement qui disposent d'autorisation;
- c) en conformité avec les prévisions des accords bilatéraux.

Le mode individuel d'embauche permet aux citoyens de se déterminer sur un emploi à l'étranger individuellement et de conclure un contrat individuel de travail. À la demande du citoyen le contrat individuel est enregistré à l'Agence Nationale de l'Emploi, pour contribuer au niveau de protection en travaillant à l'étranger.

Les citoyens ont la possibilité de se voir embaucher à l'étranger en appelant aux services des agences privées de placement. L'agence privée de placement a le droit de développer une activité de sélection et de placement de la main-d'œuvre à l'étranger en accordant des services de médiation de travail, en cas d'obtention d'autorisation pour ce type d'activité en conformité avec la législation en vigueur. Les contrats individuels de travail des citoyens qui émigrent par l'intermédiaire des agences privées de placement sont enregistrés devant l'Agence Nationale de l'Emploi. Comme suite, par leur intermédiaire, au cours des années 2011-2015 2050 personnes ont été engagées à l'étranger.

En ce qui concerne la possibilité d'émigration des citoyens moldaves à la base des accords bilatéraux – la République de Moldova a signé deux accords bilatéraux sur la migration de travail avec l'Italie et l'Israël. L'Accord bilatéral entre l'Italie et la République de Moldova dans le domaine de la migration de travail, signé en 2011, a été conclu comme but la promotion des liens d'entre les institutions et les services d'instruction et de placement en Italie et République de Moldova et la consolidation de la gestion des flux de la migration de la main-d'œuvre entre les deux pays. Dans le cadre de la mise en œuvre de l'Accord moldo-italien les travailleurs migrants-candidats, citoyens de la République de Moldova, ont été encouragés de fréquenter les cours vocationnels et des cours de la langue italienne, organisée sur le territoire de la République de Moldova, visant la possibilité de l'embauche dans les compagnies italiennes ou pour placement indépendant.

Comme suite à ces cours 372 personnes ont bénéficié de certificat de formation professionnelle et de connaissance de la langue italienne au niveau élémentaire A1, reconnu sur le territoire de l'Italie. En 2012 le Gouvernement de la République de Moldova a signé un accord avec le Gouvernement de l'Israël sur le placement temporaire des travailleurs de la République de Moldova dans certains secteurs de l'Etat Israël. Les objectifs prioritaires de cet Accord sont orientés vers l'assurance d'un placement légal, équitable, transparent et bien informé pour les citoyens de la République de Moldova qui vont être temporairement engagés dans l'Etat Israël.

Dans le cadre de l'accord moldo-israélien au cours des années 2013-6 mois 2015, 2112 personnes ont été embauchées.

Pour assurer la protection sociale des travailleurs émigrants, l'Etat, par l'intermédiaire de l'Agence Nationale de l'Emploi surveille l'activité des agences privées de placement par:

1. l'examen et l'avis des accords de coopération entre les intermédiaires de placement et des projets de contrats individuels de travail au sens de leur conformité avec les prévisions de la Loi n180-XVI du 10.07.2008 sur la migration. Comme suite les agences privées de placement sont obligées à disposer des contrats de collaboration avec les intermédiaires/employeurs, les personnes juridiques et physiques autorisées par l'organe compétent étranger ou l'on stipule les offres véridiques de travail et tout le paquet de garanties sociales;
2. l'enregistrement des contrats individuels de travail des citoyens de la République de Moldova engagés à l'étranger en conformité avec l'article 20 de la Loi n 180/2008 sur la migration de travail. Les agences privées sont obligées à enregistrer devant l'Agence Nationale de l'Emploi les contrats individuels de travail conclus par les employeurs étrangers et les citoyens de la République de Moldova ceux-ci étant ultérieurement introduits dans un Système Informationnel Automatisé;

En vertu de la Loi 102/2003 sur l'emploi et la protection sociale des demandeurs d'emploi et de la Loi 180/2008 sur la migration de travail, l'Agence Nationale de l'Emploi surveille l'activité des agences privées de placement par la réception du Rapport Statistique 3-PCM trimestriel/annuel de la part des agences territoriale de circonscription ou l'on reflète les données sur les personnes mendiées et engagées à l'étranger, le pays de destination et autres données statistiques relevantes pour le monitoring et l'évaluation de cette activité.

Article 20. Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et profession, sans discrimination en fonction de sexe.

Législation d'incidence:

1. Constitution de la République de Moldova du 29 juillet 1994;
2. Cod du Travail (Loi n154-XV du 28 mars 2003);
3. Loi sur l'emploi et la protection sociale des demandeurs d'emploi n102-XV du 13 mars 2003;
4. Loi sur l'assurance de l'égalité de chances entre les femmes et les hommes n5-XVI du 9 février 2006;
5. Loi sur l'assurance de l'égalité n121 du 25 mai 2012;
6. Loi sur la fonction publique et le statut du fonctionnaire public n158-XVI du 4 juillet 2008;
7. Loi de la rémunération n847-XV du 14 février 2002;
8. Code contraventionnel (Loi n218-XVI du 24 octobre 2008);
9. Code pénal (Loi n985-XV du 18 avril 2002).

En tant que membre de l'ONU, de l'Oit et du Conseil de l'Europe la République de Moldova fait promouvoir une politique nationale réfractaire a la discrimination tant en matière de l'emploi que/ matière des rapports de travail proprement-dits.

Depuis son indépendance la République de Moldova a ratifié plusieurs traites internationaux relatifs au problème de l'égalité en droits des personnes, y compris dans les domaines mentionnés. Sauf la Charte Sociale Européenne révisée on peut citer:

- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination par rapport aux femmes, 1979 (ratifié par la Décision du Parlement n87-XIII du 28 avril 1994);
- Convention de l'OIT n111 "Sur la discrimination en matière de l'emploi et l'exercice de la profession" (ratifié par la Décision du Parlement n593-XIII du 26 septembre 1995);
- Convention de l'OIT n100 "Sur l'égalité de rémunération de main-d'œuvre masculine et de la main d'œuvre féminine pour une valeur égale (ratifié par la Décision du Parlement n 610-XIV du 01.10.1999).

Suivant les prévisions de traites internationales citées, les actes normatifs nationaux adoptés ultérieurement proclames la non-discrimination en tant que principe de base dans toutes les sphères de la vie sociale.

La **Constitution** de la République de Moldova stipule dans son art.16, al(2) que tous les citoyens de la République de Moldova sont égaux devant la loi et les autorités publiques, sans distinction de race, nationalité, origine ethniques, langues, religion, sexe, opinion, appartenance politique, fortune ou origine sociale.

Le **Code de Travail**, dans l'article 5, établit en tant que principes de base de la réglementation des rapports de travail et d'autres rapports liés directement de ceux-ci:

- liberté de travail, y compris le droit au travail librement choisi ou accepte, le droit de disposer de ses capacités de travail, le droit de chois de profession et de l'occupation;
- interdiction du travail force (obligatoire) et de la discrimination en matière des rapports de travail;
- assurance du droit de chaque salarié aux conditions équitables de travail, y compris aux conditions de travail correspondant aux exigences de la sécurité et de la sante au travail, et du droit au repos, y compris a la réglementation du temps de repos, a l'octroi du congé annuels de repos, aux pauses de repos journalier, aux jours de repos et jours fériés non-ouvrables;
- égalité en droits et possibilités des salaires;
- assurance de l'égalité des salaires, sans aucune discriminations, a la promotion, tenant compte de l'efficacité de travail, de la qualification et l'ancienneté professionnelle ainsi que la formation professionnelle et le recyclage.

L'art.8 du Code établit que toute discrimination, directe ou indirecte, du salarié selon les critères de sexe, âge, race, couleur de la peau, ethnique, option politique, origine sociale, domicile,

handicape, infection avec HIV/SIDA, appartenance ou activité syndicale, ainsi que selon d'autres critères non-liés de leurs qualités professionnelles, est interdite.

L'art.47 du Code interdit le refus non-fondé d'embauche, ainsi que toute autre limitation, directe ou indirecte, en droits ou l'établissement des avantages, directs ou indirects, au moment de la conclusion du contrat individuel de travail en fonction de sexe, race, ethnique, religion, domicile, option politique ou origine sociale.

En même temps, le Code contient une série de normes préférentielles applicables seulement à certaines catégories de salariés comme: mineurs, handicapés, femmes, personnes avec obligations familiales, etc. Tenant compte que dans l'acception de l'Etat ceux-ci sont des personnes qui ont besoin de protection sociale et juridique prononcée, dans le sens du Code l'application des normes préférentielles respectives ne constitue pas une discrimination. En vertu de l'article 8, al(2) du Code ne constitue pas une discrimination l'établissement des différences, exceptions, préférences ou droits des salariés, qui sont déterminés par les exigences spécifiques d'un emploi, établies par la législation en vigueur.

Dans ce contexte il faut mentionner également les normes prohibitives conçues à prévenir un éventuel comportement abusif par rapport aux femmes liées de leurs obligations familiales:

- l'interdiction du refus d'embauche ou la réduction du montant des salaires pour les motifs de grossesse ou d'existence des enfants sous l'âge de 6 ans (art.247 du Code du Travail);
- l'interdiction du licenciement des femmes enceintes et des salariés qui ont ou soignent des enfants sous l'âge de 6 ans, avec certaines exceptions (art.251 du Code du Travail);
- l'interdiction de l'établissement de la période d'essai des femmes enceintes (art.62 du Code du Travail), etc.

En vue de protéger les femmes et les personnes ayant des obligations familiales au moment de l'embauche une norme spéciale a été instituée. En vertu de l'art.247 du Code du Travail, le refus d'engager pour les motifs de grossesse ou d'existence des enfants sous l'âge de 6 ans est interdit. Le refus d'engager une femme enceinte ou d'une personne ayant un enfant sous l'âge de 6 ans à d'autres raisons doit être motivé et l'employeur doit informer par écrit la personne en cause au cours de 5 jours de calendrier à partir de la date d'enregistrement de la demande d'embauche. Le refus d'engager peut être attaqué dans l'instance judiciaire.

Le principe de non-discrimination selon les critères de race, nationalité, origine ethnique, langue, religions, sexe, opinion, appartenance politique, fortune ou origine sociale est mis également à la base de l'application des prévisions de la Loi de l'emploi et de la protection sociale des demandeurs d'emploi *n 102-XV du 13 mars 2003*. Fixées par l'art.8 de la Loi celui-ci vise tant les mesures passives sur le marché de travail, qui comprennent le paiement des indemnités pécuniaires pour des périodes limitées que pour celles actives (adressées aux personnes demandeuses d'emploi et aux employeurs), qui comprennent des mesures de stimulation de l'emploi, l'orientation professionnelle et la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, ainsi que les services de médiation lors de l'embauche, prêtées par les structures de l'Agence Nationale de l'Emploi.

La même chose se réfère également aux opportunités de formation professionnelle accessibles à la base des art.215 et 216 du Code du Travail. Pour la durée du contrat de qualification professionnelle, du contrat de formation professionnelle continue et du contrat d'apprentissage les salariés et les apprentis sont soumis à la législation de travail, y compris le principe d'égalité de tous les salariés, établi par l'article 5 et 8 du Code du Travail.

Les facilités en cas de licenciement sont également accordées aux hommes et aux femmes en égale mesure, sans aucune discrimination.

Pour ce qui est la rémunération, l'article 10 du Code du Travail établit l'obligation de base de l'employeur l'assurance du paiement égal pour un travail de valeur égale. À son tour, l'article 128 du Code stipule que lors de la fixation et le paiement du salaire il n'est pas admis aucune discrimination selon les critères de sexe, âge, handicapé, origine sociale, situation familiale, appartenance à une ethnique, race ou nationalité, options politiques ou convictions

religieuses, appartenance ou activité syndicale. Les prévisions similaires sont dans l'art.27 de la Loi de rémunération n847-XV du 14 février 2002.

Les droits salariaux des femmes et des personnes ayant des obligations familiales sont protégées par une norme spéciale – art.247 du Code du Travail qui interdit de manière expresse la réduction du montant du salaire pour des motifs de grossesse ou existence des enfants sous l'âge de 6 ans.

Partant des données disponibles les hommes et les femmes se trouvant dans des situations comparables sont payés également pour l'exercice des mêmes fonctions. En même temps, selon les statistiques, dans la moyenne du pays le salaire des femmes est inférieur au salaire des hommes. Cette disproportion existe grâce au fait que traditionnellement les hommes occupent des postes supérieurs et mieux payés et prédominent dans des secteurs de l'économie nationale où les salaires sont plus hauts, tandis que les femmes constituent la majorité dans le secteur social où le niveau des salaires est réduit.

Il faut également mentionner la Loi sur l'assurance de l'égalité de chances entre les femmes et les hommes n5-XVI du 9 février 2006, dont les prévisions supposent l'implication complète des femmes dans tous les domaines de la vie sociale. Elle définit les notions respectives au domaine de réglementation („discrimination selon le critère de sexe”, „harcèlement sexuel”, „actions affirmatives”, etc.) et interdit de manière expresse la discrimination selon les critères de sexe. Cette loi institue également une série de normes spéciales destinées à assurer l'égalité de chances dans le domaine de l'emploi et des rapports de travail proprement-dits.

L'art.9 de la Loi mentionné proclame l'accès et le traitement égal des femmes et des hommes au placement.

L'art.10 détermine les obligations de l'employeur par rapport à la nécessité d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, dont:

- assurer l'égalité de chances et de traitement de toutes les personnes au moment de l'engagement conformément à la profession, du recyclage professionnelles, la promotion sans discrimination selon les critères de sexe;
- appliquer les mêmes critères d'évaluation de la qualité du travail, de sanction et de licenciement;
- assurer la rémunération égale pour le travail de valeur égale;
- entreprendre des mesures de prévention de harcèlement sexuel des femmes et des hommes au travail, ainsi que de poursuite pour le dépôt des plaintes contre la discrimination devant l'organe compétent;
- assurer des conditions égales pour les femmes et les hommes de combiner les obligations de service avec celles de famille;
- introduire dans le règlement d'organisation et de fonctionnement de l'entreprise des dispositions pour l'interdiction de la discrimination selon le critère de sexe.

L'art.11 offre une liste d'éventuelles actions de l'employeur qui doivent être qualifiées comme discriminatoires par rapport aux personnes de certain sexe:

- placement des annonces d'embauche avec des exigences et les critères qui supposent des priorités pour l'un des sexes, à l'exception des cas où grâce à la nature ou des conditions d'exercice du travail, les particularités de sexe sont déterminées;
- refus non-fondé d'embauche des personnes d'un certain sexe ;
- établissement pour les salaires, en fonction de sexe, d'un programme de travail plus favorables, à l'exception des cas stipulés dans la législation ;
- refus non-fondé d'admettre, dans le cadre du programme de recyclage professionnel, une personne pour le motif de sexe, la modification ou la résiliation du contrat du travail ou l'embauche pour le même motif ;
- application selon le critère de sexe des conditions différentes de rémunération pour le travail de valeur égale;

- distribution préférentielle, selon le critère de sexe, des tâches de travail ayant comme suite l'attribution d'un statut moins favorable;
- création d'empêchement ou des conditions adverses à la personne qui a déposé dans l'organe compétent d'une plainte contre la discrimination selon le critère de sexe;
- sollicitation non-fondée de l'information sur l'état civil des candidats.

En conformité avec la loi citée la personne qui se considère discriminée par le fait que l'employeur a engagé, a promu ou a accordé à une autre personne des facilités selon le critère de sexe ou a commis d'autres actions discriminatoires a le droit de solliciter la motivation écrite de cette décision. L'employeur est obligé à donner réponse à la personne qui se considère discriminée au cours de 30 jours à partir la date de dépôt de la demande. Contrairement la personne a le droit d'initier une action en justice.

La Loi sur l'assurance de l'égalité **n121 du 25 mai 2012**, l'art.7, interdit la discrimination en matière de l'emploi.

“Article 7. Interdiction de la discrimination en matière de l'emploi

(1) Il est interdit toute distinction, exclusion, restriction ou préférence selon les critères établis par cette loi, qui a comme effet la limitation ou le non-respect de l'égalité de chances et de traitement lors de l'embauche ou de licenciement, dans l'activité proprement dite et pendant la formation professionnelle. L'interdiction de la discrimination à la base de l'orientation sexuelle sera appliquée en matière de placement et d'emploi.

(2) Sont discriminatoires les actions suivantes de l'employeur:

- a) placement des annonces d'embauches en indiquant les conditions et les critères qui excluent ou favorisent certaines personnes;
- b) refus non-fondé d'engager une personne;
- c) refus non-fondé d'admission de certaines personnes aux cours de recyclage professionnelle;
- d) rémunération inégale pour le même type et/ou volume de travail;
- e) distribution différenciée ou non-fondé des tâches de travail, ce qui résulte de l'octroi d'un statut moins favorable d'une personne;
- f) harcèlement;
- g) toute autre action qui contrevient aux prévisions légales.

(3) Le refus d'engager, d'admettre aux cours de qualification professionnelle ou promouvoir les personnes est considéré non-fondé:

- a) on sollicite la présentation des documents supplémentaires à ceux établis légalement;
- b) on prétend que la personne ne correspond pas aux certaines exigences qui n'ont rien en commun avec la qualification professionnelle sollicitée pour l'exercice de la profession ou l'on sollicite la correspondance de toutes autres exigences illégales avec les conséquences similaires.

(4) L'employeur est obligé à placer dans les lieux accessibles pour tous les salariés les prévisions légales qui garantissent le respect de l'égalité de chances et de traitement au travail.

(5) Toute distinction, exclusion, restriction ou préférence par rapport à un certain poste de travail ne constitue pas de discrimination dans le cas où, par la nature spécifique de l'activité en cause ou des conditions dans lesquelles cette activité est réalisée, il existe certaines exigences essentielles et déterminantes, à condition que le but soit légitime et les exigences proportionnelles.

(6) Dans le cadre des activités professionnelles des cultes religieux et leurs parties composantes ne constitue pas de discrimination le traitement différencié basée sur la religion ou conviction d'une personne. La religion ou convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime ou justifiée.”

En vertu de l'art.18 de la Loi citée, toute personne qui se considère victime de discrimination a le droit de présenter une action dans l'instance judiciaire et de solliciter:

- a) constatation de la violation de ses droits;
- b) interdiction de la violation continue de ses droits;
- c) rétablissement de la situation antérieure à la violation de ses droits;

- d) réparation du préjudice matériel et moral causé, ainsi qu'à la récupération des frais judiciaires;
- e) déclaration de la nullité de l'acte qui a conduit à sa discrimination.

Conformément à l'art.19 de la loi citée, la personne qui initie une action devant l'instance judiciaire doit présenter les faits qui permettent la présomption de l'existence d'un fait de discrimination. La charge de preuve que les faits ne constituent pas de discrimination revient au défendu, à l'exception des faits qui entraînent la responsabilité pénale.

Pour le cas où l'instance judiciaire constate que le principe de non-discrimination a été violé il existe un système de sanctions contraventionnelles et pénales applicables en fonction du contenu du fait. L'employeur ou d'autres personnes coupables des actions discriminatoires peuvent être attirés à la responsabilité à la base de l'art.176 du Code pénal, qui prévoit des sanctions pour la violation de l'égalité des droits des citoyens:

„Article 176. Violation de l'égalité des droits des citoyens

(1) Toute distinction, exclusion, restriction ou préférence en droits et libertés de la personne ou d'un groupe de personnes, tout soutien du comportement discriminatoire dans le domaine politiques, économique, sociale, culturelle ou autres domaines de la vie basée selon les critères de race, nationalité, origine ethniques, langue, religion ou convictions, sexe, âge handicapé, opinion, appartenance politique ou tout autre critère:

- a) accomplie par une personne ayant un poste de responsabilité;
- b) qui a cause des dommages de grande proportion;
- c) accomplie par le placement des menaces et symboles discriminatoires dans les lieux publics;
- d) accomplie à la base de deux ou plusieurs critères;
- e) accomplie par deux ou plusieurs personnes,

est punie par une amende en montant de 400 à 600 unités conventionnelles ou par un travail non-rémunéré en faveur de la communauté de 150 à 240 heures, par prison de jusqu'à 2 ans, dans tous les cas avec (ou sans) privation de droit d'occuper certaines postes ou exercer certaine activité pour une durée de 2 à 5 ans.

(2) La promotion ou le soutien des actions spécifiées dans l'al(1), accomplie par l'intermédiaire des moyens de mass-média,

est passible d'une amende en montant de 600 à 800 unités conventionnelles ou par travail non-rémunéré en faveur de la communauté de 160 à 240 heures, par une amende appliquée à la personne juridiques, en montant de 1000 à 3000 unités conventionnelles avec la privation de droit d'exercer une certaine activité pour une durée de 1 à 3 ans.

(3) Les actions spécifiées dans l'al(1) et (2) qui ont provoqué par imprudence le décès de la personne ou son suicide.

sont passibles d'une peine d'emprisonnement de 2 à 6 ans, d'une amende appliquée à la personne juridique en montant de 1000 à 3000 unités conventionnelles avec la privation de droit d'exercer une certaine activité pour une durée de 1 à 5 ans ou la liquidation de la personne juridique.

Dans le cas où la discrimination prend la forme d'harcèlement sexuel celle-ci sera punie conformément à l'article 173 du Code pénal:

„Article 173. Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel, c'est à-dire la manifestation d'un comportement physique, verbal ou non-verbal, qui lèse la dignité de la personne ou crée une atmosphère désagréable, hostile, dégradante, humiliante, discriminatoire ou insultante en vue de déterminer la personne pour les

rapports sexuels ou autres actions de caractère sexuel non-désirées, accomplies par menace, contrainte, chantage,

est passible d'une amende en montant de 300 a 500 unités conventionnelles ou d'un travail non-rémunéré en faveur de la communauté de 140 a 240 heures, ou d'une peine d'emprisonnement de jusqu'a 3 ans.

Dans le cas ou le comportement discriminatoire ne contient pas des éléments des infractions prévues dans les articles 173 et 176 du Code pénale, celui-ci sera sanctionné conformément a l'art.55 du **Code contraventionnel**, qui prévoit l'application des amendes pour la violation de la législation du travail. L'organe ayant le droit de constater la contravention est l'Inspectorat d'Etat du Travail.

”Article 55. Violation de la législation du travail, de la législation sur la sécurité et la sante au travail

(1) La violation de la législation du travail, de la législation sur la sécurité et la sante au travail

Est passible d'une amende de 100 a 140 unités conventionnelles appliquée a la personne physique, d'une amende de 200 a 350 unités conventionnelles appliquée a la personne ayant un poste de responsabilité, d'une amende 350 a 450 unités conventionnelles appliquée a la personne juridique.

(2) Les mêmes actions accomplies par rapport au mineur

Sont passibles d'une amende de 120 a 150 unités conventionnelles appliquée a la personne physique, d'une amende de 250 a 350 unités conventionnelles appliquée a la personne ayant un poste de responsabilité, d'une amende de 400 a 480 unités conventionnelles appliquée a la personne juridique.”

Cadre de politiques et cadre légale nationale dans le domaine:

Le Programme national d'assurance de l'égalité de sexe pour les années 2010-2015 et le Plan d'actions pour la période 2013-2015 représente le document stratégique qui détermine les objectifs de la politique de l'égalité de sexe dans la République de Moldova jusqu'a 2015 et établit les actions prioritaires dans le domaine. Le programme vise à identifier et d'assurer les opportunités, les conditions et les modalités de réalisation efficace de l'égalité de sexe et inclut les composantes suivantes: la protection sociale et la famille, l'emploi et la migration, budgétisation en tant que domaine (interdisciplinaire), l'éducation, la sante, la prévention et la lutte contre la violence et la traite des êtres humaines, la participation politiques, amélioration du niveau d'information / mass media.

Pendant la période de réalisation du Plan d'actions pour les années 2010-2012 de mise en œuvre du Programme national les représentants des structures d'Etat et de la société civile ont effectué une série d'activités pour la promotion de l'égalité des sexes dans la société. A la base des rapports annuels de monitoring de la mise en œuvre du Plan d'actions on a organisé des consultations publiques avec les représentants des ministères, des organisations internationales et la société civile sur l'élaboration et la promotion d'un nouveau Plan d'actions pour la période de 2013-2015. Le Plan d'action pour la période 2013-2015 contient des actions nouvelles ainsi que les actions du plan antérieur qui ont eu besoin de continuité.

Une fois avec la consolidation du mécanisme institutionnel dans le domaine, notamment dans les ministères de forces, on a identifié la nécessité de compléter le plan avec un nouvel objectif: ”L'assurance de l'égalité des sexes dans le domaine de la sécurité, de l'ordre de droit et du service militaire dans l'armée nationale”. Le Plan d'actions pour les années 2013-2015 de mise en œuvre du Programme national d'assurance de l'égalité des sexes pour les années 2010-2015 a été approuvé par la Décision du Gouvernement n572 du 30 juillet 2013 sur la modification et le complètement de la Décision du Gouvernement n933 du 31 décembre 2009. Les ressources financières approuvées dans le Plan ont été identifiées des trois sources: du compte et dans les limites des moyens financières prévues tous les ans dans les budgets des autorités publiques centrales responsables - 163 mln. 831, 25 mille lei, les ressources financières des

projets déroulés dans le domaine - 12 mln.796, 1 mille lei et les ressources financières estimées qui doivent être sollicités de la communauté des donateurs - 7 mln. 649, 5 mille lei.

Le Programme d'activité du Gouvernement „Intégration Européenne: Liberté, Démocratie, Bien-être” a offert le cadre de politique de gouvernance du pays pour la période de 2011-2014, ayant un chapitre séparé: Politiques des sexes, un Objectif important – ”Augmentation du taux de participation des femmes a la prise de décisions et dans les structures de représentation politique et publique”. Dans le même contexte on a initié le procès d'harmoniser la législation nationale avec les prévisions de la Loi sur l'assurance de l'égalité de chances entre les femmes et les hommes qui a inclus comme objectif relatif a l'importance d'engager les femmes dans la vie publique et les mesures spéciales temporaires pour l'augmentation du nombre des femmes dans la vie politique. Les amendements ont été proposés pour les 16 actes législatifs qui ultérieurement a été approuvées en première lecture du parlement de la République de Moldova, au mois de juillet 2014.

L'égalité des sexes constitue une préoccupation importante dans l'agenda du Gouvernement, comme suite le Programme d'activité du Gouvernement pour les années 2015-2018 inclue dans le domaine séparé dédié aux politiques publiques dans ce secteur. Le chapitre D. Les politiques des sexes contiennent dans sa majorité les revendications présentées ce qui dénote les engagements pris par le Gouvernement dans la réalisation des politiques d'assurance de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour assurer la participation des femmes dans le procès de prise de décision on a proposé des amendements au Code Electoral concernant l'inclusion de la dimension de sexe dans l'organisation et le déroulement des campagnes électorales pour les élections parlementaires et les élections locales, la Loi sur les partis politiques pour le monitoring régulier du progrès en vue de réaliser l'équilibre des sexes sur les listes électorales et le procès de sélection des candidats, les campagnes d'information et de sensibilisation adressées au public, la Loi sur le Gouvernement sur la participation équilibrée des femmes et des hommes a tous les niveaux de la vie politique et publique. Parmi les mesures affirmatives dans le cas de la soumission des documents pour l'enregistrement du parti politique, nomination des candidats, la condition est de présenter dans les listes des candidats des femmes et des hommes sans discrimination selon le critère de sexe. On a proposé le mécanisme suivant: de chaque 5 personnes de tous le segment numérique de la liste, maximum trois doivent être de même sexe, de cette façon on va assurer la représentation dans les organes de direction des partis politiques des femmes tout en respectant le seuil de parité avec le taux de participation minimale de 40%. En même temps on a proposé de nouvelles compétences pour le Gouvernement sur le rôle promoteur et coordinateur des politiques sensibles a la dimension de sexe et le principe de respect du principe d'assurance de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique du personnes et l'inclusion du taux de représentation minimale de 40% des deux sexe a la formation du Gouvernement.

En reconnaissant que les mass-médias ont un rôle important dans la formation de attitudes et des valeurs sociales et offrent un immense potentiel en qualité d'instrument pour les changements sociaux on a proposé l'amendement du Code d'audiovisuel et dans la Loi de la presse. En même temps, en vue d'obliger les publications périodiques et des agences de presse a utiliser un langage non-sexiste et de présenter les images des femmes et des hommes dans le contexte des droits égaux dans la vie publique et privée, pour la Loi n1227-XIII du 27 juin 1997 sur la publicité on a proposé l'inclusion des critères de la publicité non-adéquate et de la publicité sexiste.

Mécanisme institutionnel dans le domaine de l'assurance de l'égalité pour les femmes et les hommes.

En conformité avec les prévisions de la Loin n5 – XVI du 09.02.2006 sur l'assurance de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, le mécanisme institutionnel dans le domaine est établi avec la spécification des autorités concrètes et leurs attributions dans le

domaine. Le cadre institutionnel dans le domaine représente conformément à la loi les autorités habilitées des attributions dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes : a) Parlement b) Gouvernement; c) Commission gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes; e) Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille (organe spécialisée) f) ministères et autres autorités administratives centrales (unités gender); g) autorités de l'administration publique locale (unités gender).

La Commission gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes représente le cadre institutionnel dans le domaine de l'assurances des chances égales pour les femmes et les hommes et a été créée par la Décision du Gouvernement n 350 du 7 avril 2006. La Commission exerce son activité à la base du Règlement d'activité approuvé par la Décision du Gouvernement n895 du 7 août 2006. Les membres de la Commission Gouvernementale sont des représentants du Gouvernement, au niveau de vice-ministre, les représentants des organisations internationales et de la société civile et le milieu académique. Toutes les années la Commission approuve un Plan de travail. Les réunions de la Commission gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes sont organisées tous les trimestres. La Direction Politiques d'assurances de l'égalité des sexes et la prévention de la violence du Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille assure les activités de coordination de la Commission, le monitoring de la mise en œuvre de ses décisions. La Commission étant un organe consultatif et coordinateur dans le domaine et a un impacte majeur dans la coordination et la réalisation des activités planifiées dans le domaine de l'assurance de l'égalité des sexes, la prévention et la lutte contre la violence en famille.

Tenant compte des recommandations du Comité spécialisée de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination par rapport aux femmes données au Gouvernement ainsi que les recommandations du Conseil de l'Europe à la base de l'étude d'évaluation des mécanismes institutionnels dans le domaine pour les pays qui ont ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination par rapport aux femmes (CEDAW) on a initié les amendements relatifs à l'amélioration institutionnel au niveau national et local par la consolidation des mécanismes existants institutionnelles – la constitution du Groupe coordinateur dans le domaine gender dans les cadre des autorités publiques centrales, l'amélioration du mécanisme de rapport pour le segment de l'assurance de l'égalité des sexes, ainsi que l'inclusion de nouvelles attributions pour les autorités publiques centrales et locales.

Rapport périodique gouvernemental à CEDAW.

La République de Moldova a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination par rapport aux femmes en 1994. Jusqu'à présent on a soumis 4 rapports nationaux. Ils ont été élaborés en commun avec les unités genre responsables pour la promotion du principe de l'égalité de chances entre les femmes et les hommes de l'administration publique centrale.

Le Comité de l'ONU a présenté une série de recommandations adressées tant au Parlement qu'au Gouvernement pour les domaines suivants: le cadre institutionnel et législatifs, le mécanisme national de promotion des femmes, les mesures spéciales temporaires, stéréotypes, violence contre les femmes, traite des êtres humains et exploitation de la prostitution, participation à la vie politiques, éducation, emploi, harcèlement sexuel au travail, santé, femmes des zones rurales, groupes désavantagés des femmes, relation de mariage et de famille. Comme suite à consultations publiques organisées on a élaboré le plan d'actions de mise en œuvre pour la période de 2014-2015 des Observations Finales du Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination contre les femmes. Le Plan d'actions pour les années 2014-2015 a été approuvé par la Décision du Gouvernement n525 du 03.07.2014 sur l'amendement et le complètement de la Décision du Gouvernement n 933 du 31 décembre 2009 sur l'approbation du Programme national de l'assurance de l'égalité des sexes pour les années 2010-2015.

Conciliation de la vie de famille avec celle professionnelle

Le Code du Travail de la République de Moldova prévoit des possibilités égales de deux parents de se trouver en congé pour les soins de l'enfant sous l'âge de 3 ans. Pendant cette

période le parent qui se trouve en congé bénéficie également d'une indemnité calculée en rapport pro cents avec son salaire. Les deux parents pourraient utilise partiellement ce congé, la législation ne l'interdit pas.

Malheureusement, les stéréotypes persistent venant des traditions séculières que les soins et l'éducation de l'enfant, particulièrement de ceux de l'âge fragile est l'obligation sainte de la mère. Comme suite la majorité de pères guidée par les préjugés sociaux sur le rôle des sexes s'esquivent de la réalisation des responsabilités familiales, y compris les soins des enfants.

Catégorie de bénéficiaires	Situation de 01.01.2012		Situation de 01.01.2013		Situation de 01.01.2014		Situation de 01.01.2015	
	Total	Dont les bénéficiaires engagés	Total	Dont les bénéficiaires engagés	Total	Dont les bénéficiaires engagés	Total	Dont les bénéficiaires engagés
	Nombre de bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires
Indemnité mensuelle pour les soins de l'enfant sous l'âge de 3 ans, dont :	34102	5245	35657	5398	37138	5561	39545	4628
mères	33669	520	35179	5398	36371	5353	38102	4107
pères	238	44	270	0	528	208	1164	521
Autres personnes	195	0	208	0	239	0	279	0

Les modifications approuvées à la Convention collective (niveau national) n2 du 9 juillet 2004, Temps de travail et temps de repos "prévoient un article nouveau 11¹, selon lequel, le père de l'enfant nouveau-né bénéficient de droit à un congé paternel al de 3 jours de calendrier, le salaire moyen étant maintenu. Le congé paternel est accordé pendant les premier 56 jours de la naissance de l'enfant, a la base d'une demande écrite du salarie.

Une autre modification importante opérée a la Convention collective (niveau national) n2 du 9 juillet 2004, Temps de travail et temps de repos" par le complètement de celle-ci avec un article nouveau 2¹, selon lequel, l'employeur est obligé à accorder aux femmes enceintes du temps libre pour les examens médicaux prénataux, qui est inclus dans le temps de travail.

Comme suite à cette modification les femmes enceintes bénéficient de temps libre pour les examens médicaux prénataux. En plus, ce temps libre sera inclut dans le temps de travail et, comme suite, l'absence du lieu de service liée a l'examen médicaux prénataux ne sera pas reflété négativement sur le montant du salaire de la femme enceinte. Ce complètement assure la conciliation de la vie de famille avec l'activité professionnelle.

Des mesures spéciales sont nécessaires pour changer la visions de la société et directement des familles sur le problème, ce qui ferait promouvoir une autre approche du sujet, convaincrat les hommes du fait que les soins et l'éducation de l'enfant n'est pas un rôle uniquement féminin. Les nouvelles propositions pour lesquelles le Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille a insisté par le projet de Loi de 2014 se sont référé a l'inclusion du Congé paternel, une nouvelle prévisions dans le Code du Travail, qui pourrait offrir une opportunité au père de l'enfants de bénéficier de droit de congé de 14 jours de calendrier pendant les premier 56 jours après la naissance de l'enfant, en payant une indemnité du fonds du salaire de l'entreprise qui ne sera inferieure a la valeur du salaire moyen mensuel pour la période respective. L'objectif «Conciliation de la vie de famille avec l'activité professionnelle" est reflétée dans plusieurs documents de politiques nationales, comme le Plan d'actions pour la période 2013-2015 de mise en oeuvre du programme National de l'assurance de l'égalité des sexe pour les années 2010-2015, la Stratégie pour la protection de l'enfant pour

2014-2020 le Plan d'actions pour la mise en œuvre du Programme national stratégique dans le domaine de la sécurité démographique de la République de Moldova (2014-2016).

Pendant la période 2009-2014 le ministère a organisé des événements dédiés à la Journée Internationale de la Famille. Les activités déroulées au niveau national ont comme objectif attirer l'attention de la société et de l'opinion publique sur les problèmes et les défauts des familles contemporaines et encourager les personnes de respecter les valeurs traditionnelles de famille, le développement des relations de famille saines et harmonieuses, pour soutenir les familles vulnérables, ainsi que le changement du comportement dans l'esprit des valeurs suprêmes qui sont à la base de la famille: amour, respect mutuel, partage égale des responsabilités entre tous les membres de famille, lutte contre toute forme de violence contre les femmes, enfants, personnes âgées.

La croissance de la participation des femmes et des hommes sur le marché de travail, la réduction du chômage structurel et la promotion des emplois qualitatifs est l'une des lignes directrices dans la promotion de l'emploi dans l'Union Européenne.

Dans ce contexte, le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché de travail a été établi également dans les documents de base qui régissent le domaine de l'emploi comme : la Stratégie nationale sur les politiques de l'emploi, approuvée par la Décision du Gouvernement n°605 du 31.05.2007, la Loi n°102-XV sur l'emploi et la protection sociale des demandeurs d'emploi et les Plans annuels d'actions sur l'emploi.

La réalisation des prévisions des documents mentionnés a assuré au cours des dernières années l'intégration des femmes sur le marché de travail plus ou moins au même niveau que les hommes.

Source BNS

Indicateurs %	2011	2012	2013	2014
Taux d'emploi	39,4	38,4	39,3	39,6
Femmes	37,1	37,0	37,0	37,4
Hommes	42,1	41,8	41,8	42,1
Taux de chômage	6,7	5,6	5,1	3,9
Femmes	5,6	4,3	4,1	3,1
Hommes	7,7	6,8	6,0	4,6

En guise de conclusion, il n'existe pas de différences en ce qui concerne l'accès des femmes et des hommes aux services de l'emploi et en général sur le marché de travail. Certaines différences dans les indicateurs du marché de travail selon les critères de sexe s'expliquent par la disponibilité des femmes à accepter plus légèrement les postes avec des salaires bas, qui prédominent dans la République de Moldova.

Conformément à l'art. 8 de la Loi 102-XV du 13 mars 2003 sur l'emploi et la protection sociale des demandeurs d'emploi: „lors de l'application des prévisions de cette loi il est exclue toute discrimination selon les critères de race, nationalité, origine ethnique, langues, sexe, opinion, appartenance politique, fortune ou origine sociale ”, les Plans d'actions de l'Agence Nationale de l'Emploi dans la promotion des politiques de l'emploi sur le marché de travail pour les années 2011-2015 ont inclus des mesures sur l'assurance des opportunités et des responsabilités égales entre les sexes pour ce qui est l'accès à l'emploi, encouragement de la participation des femmes sur le marché de travail par la réalisation d'une réduction du poids de la discrimination de sexe, l'accroissement du taux d'emploi et la réduction du chômage parmi les femmes.

<i>Domaines d'activité</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>6 mois 2015</i>
<i>Chômeurs enregistrés, pers. dont:</i>	<i>67254</i>	<i>51378</i>	<i>43463</i>	<i>42166</i>	<i>24140</i>
<i>femmes</i>	<i>33575</i>	<i>26787</i>	<i>23206</i>	<i>21244</i>	<i>11488</i>
<i>hommes</i>	<i>33679</i>	<i>24591</i>	<i>20257</i>	<i>20922</i>	<i>12652</i>

<i>Chômeurs places, personnes, dont:</i>	13548	15561	16722	16366	8770
<i>femmes</i>	7738	8557	9482	8768	4534
<i>hommes</i>	5810	7004	7240	7598	4236
<i>Taux d'emploi des femmes (nr. des femmes placées en rapport avec celles enregistrées)</i>	23%	32%	41%	41%	39%
<i>Taux d'emploi des hommes (nr. des hommes Placés en rapport avec ceux enregistrés)</i>	17%	28%	36%	36%	33%
<i>Chômeurs promus des cours de formation professionnelle, pers. dont:</i>	2235	2485	2568	2884	1552
<i>femmes</i>	1596	1819	1888	2092	1081
<i>hommes</i>	639	666	680	792	471
<i>Places comme suite a la fin d'une formation professionnelle, pers. dont:</i>	1506	1839	1977	2492	1101
<i>femmes</i>	1059	1303	1463	1759	799
<i>hommes</i>	447	536	514	733	302
<i>Taux d'emploi des femmes (n des femmes Placées suite à la promotion des cours)</i>	66%	72%	77%	84%	74%
<i>Taux d'emploi des hommes (n des hommes Placés suite à la promotion des cours)</i>	70%	80%	76%	93%	64%

Pendant la période de référence le taux d'emploi des femmes est plus important en comparaison avec celui des hommes. Suite à la promotion des couts des cours le taux d'emploi des hommes est plus grand en comparaison avec celui des femmes.

Les prévisions du Code du Travail n154-XV du 28 mars 2003 en vigueur établissent le principe d'égalité et de non-discrimination dans le domaine du travail.

En vertu de l'art. 128 al(2) du Code du Travail n154-XV du 28 mars 2003, lors de la fixation et le paiement du salaire il n'est pas admis aucune discrimination selon les critères de sexe, âge, origine sociale, situation familiale, appartenance ethnique, race ou nationalité, options politiques ou convictions religieuses, appartenance ou activité syndicale.

Dans le même sens l'art. 27 al (3) de la Loi de la rémunération n847-XV du 14 février 2002, dispose que lors de la fixation du salaire il n'est pas admis la discrimination selon les critères de sexe, appartenance de race et nationale, conviction religieuses, confession et état matériel.

Dans le contexte des informations dans le rapport précédent pendant la période de référence, on ajoute que par la Loi n254 du 09.12.2011 on a modifié l'article 136, al (5) du Code du Travail de la République de Moldova et l'article 14, al(4) de la Loi de la rémunération n847-XV du 14 février 2002 ayant le contenu suivant: „*Le salaire tarifaire pour la catégorie I de qualification au niveau de secteur ou d'entreprise est réexaminé en fonction des conditions économiques concrètes du secteur ou en fonction des possibilités financières de l'entreprise. En même temps le montant mensuel total du salaire d'un travailleur, calculé à la base du système tarifaire de rémunération, ne peut pas être inférieur au montant minimum garanti du salaire dans le secteur réel, établi par le Gouvernement*”. Respectivement, dans l'art.14 de la Loi, l'al. (2) lettre b), le texte „en montant égal ou qui dépasse le montant minimum garantit du salaire dans le secteur réel l,” a été exclus.

La Loi n264 du 01.11.2013 a modifie l'article 186 du Code du Travail de la République de Moldova, qui établit le principe d'égalité en droits des travailleurs licenciés (que ce soit homme ou femmes) et après les modifications opérées garantit:

„(1) Les salaires licenciés suite a la liquidation de l'entreprise ou a la fin de l'activité de l'employeur personne physique (*art.86 al.(1) lit.b)*), ou suite a la réduction du personnel de l'entreprise (*art.86 al(1) lit.c)*) se voient garantis de :

a) pour le premier mois, de paiement d'une indemnité de licenciement égale au montant total d'un salaire moyen hebdomadaire pour chaque année travaillée dans l'entreprise en cause, mais pas inférieure au salaire moyen mensuel. Si l'entreprise a été le successeur de droit d'une entreprise réorganisée antérieurement et le contrat individuel de travail avec les salaires en cause n'a pas cesse antérieurement (*art.81*), on prend en calcul tous les ans d'activité;

b) pour le deuxième mois, de paiement d'une indemnité de licenciement égale au montant du salaire moyen mensuel si la personne licencié n'a pas été engagée;

c) pour le troisième mois, de paiement d'une indemnité de licenciement égale au montant du salaire moyen mensuel si, après le licenciement, le salarié a été enregistré au cours de 14 jours de calendrier à l'agence territoriale de l'emploi en qualité de chômeur et il n'a pas été placé. Le fait étant confirmé par le certificat respectif;

d) lors de liquidation de l'entreprise, par accord écrit des parties, de paiement intégral des sommes liées au licenciement du salarié pour tous les 3 mois, à la date de licenciement.

Note.

Dans le cas de placement de la personne licencié au cours des mois indiqués dans lit.b) et c), l'**indemnité** sera payée pour la période jusqu'à la date de placement de la personne.

(2) l'indemnité de licenciement en montant d'un salaire moyen pour 2 semaines qui est payée aux salariés lors de la cessation du contrat individuel de travail comme suite a:

a) la constatation du fait que le salarié ne correspond pas au poste détenu ou au travail exercé à cause de l'état de santé, en conformité avec le certificat médical respectif, ou suite à la qualification insuffisante confirmée par la décision de la commission d'attestation (art.86 al(1) lit.d) et e));

b) la remise en fonction, conformément à la décision judiciaire, du salarié qui a exercé antérieurement le travail respectif (art.86 al(1) lit.t));

c) au refus du salarié d'être transféré dans une autre localité comme suite au transfert de l'entreprises dans cette localité (art.86 al(1) lit.y)).

(3) Les salariés dont le contrat individuel de travail a été suspendu comme suite à l'incorporation au service militaire en terme, au service militaire en terme réduit ou au service civil (art.76 lit.e)) ou qui a démissionné comme suite à la violation par l'employeur du contrat individuel ou collectif du travail (art.85 al. (2)) bénéficient d'indemnité prévue dans l'al. (2).

(4) Le paiement de l'indemnité de licenciement est effectuée au travail précédent.

(5) Les contrat collectif ou individuel peuvent prévoir d'autres cas de paiement des indemnités de licenciement, des montants élevés de celui-ci, ainsi que des termes plus longues de paiement de l'indemnité".

Le salaire est la source principale de revenu pour satisfaire les nécessités vitales des salariés et leurs familles et une forme efficace de stimulation du travail.

Concernant l'information sollicitée sur la différence salariale en pourcents entre les femmes et les hommes nous présentons la dynamique du salaire moyen pour les années 2013-2014 dans différents secteur de l'économie nationale (y compris des hommes et des femmes).

L'analyse de l'occupation salariale selon les types d'activité économique en 2014 relève le fait que les femmes salariées prédominent dans le secteurs des services, comme dans les activités d'hébergement et d'alimentation publique (66,4%), les activités financières et des assurances (66,3%), l'enseignement (75,6%), la santé et l'assistance sociale(79,9%), autres activités de services collectifs, sociaux et personnels (58,5%), tandis que dans le secteur de l'agriculture, de sylviculture et la pêche le poids des femmes dans le total des employées est de 30,3%, dans le secteur de construction – 16,7%, dans le secteur de transport et dépôts – 31,5%.

La dynamique du salaire moyen des femmes par rapport aux hommes dans différents secteurs de l'économie nationale, ainsi que le poids des femmes et des hommes selon les types d'activité économiques par rapport au nombre total de salariés dans l'activité respective, pendant la période de 2013-2014 est présentée dans le tableau ci-dessous.

Le poids des femmes et des hommes selon les types d'activité économique par rapport au nombre total de salariés dans l'activité respective.

Activités Economiques		2013			2014		
		femmes	hommes	total	femmes	hommes	total
Total en république	Nombre de salariés	389 492	340 200	729 692	383 131	340 418	723 549
	%	53,4	46,6	100	53,0	47,0	100

Agriculture, sylviculture et pêche	Nombre de salariés	16751	35533	52284	15674	36106	51780
	%	32,0	68,0	100	30,3	69,7	100
Industrie	Nombre de salariés	61950	61842	123792	59648	60970	120618
	%	50,0	50,0	100	49,5	50,5	100
Constructions	Nombre de salariés	4673	24386	29059	4672	23343	28015
	%	16,1	83,9	100	16,7	83,3	100
Commerce en gros et en détailles; entretien et réparation des autos véhicules et des motos	Nombre de salariés	57596	55654	113250	57542	57177	114719
	%	50,9	49,1	100	50,2	49,8	100
Activités d'hébergement et d'alimentation publique	Nombre de salariés	10680	5409	16089	10744	5445	16189
	%	66,4	33,6	100	66,4	33,6	100
Transport et dépôts	Nombre de salariés	14155	30902	45057	14184	30840	45024
	%	31,4	68,6	100	31,5	68,5	100
Activités financières et assurances	Nombre de salariés	11890	5531	17421	11287	5740	17027
	%	68,3	31,7	100	66,3	33,7	100
Transactions immobilières	Nombre de salariés	6493	8523	15016	6388	8001	14389
	%	43,2	56,8	100	44,4	55,6	100
Administration publique et défense ; assurances sociales	Nombre de salariés	24082	30719	54801	23923	31343	55266
	%	43,9	56,1	100	43,3	56,7	100
Enseignement	Nombre de salariés	88870	27494	116364	87233	28187	115420
	%	76,4	23,6	100	75,6	24,4	100
Santé et assistance sociale	Nombre de salariés	52527	13097	65624	53102	13351	66453
	%	80,0	20,0	100	79,9	20,1	100
Autres activités de services collectifs, sociaux et personnels	Nombre de salariés	5515	4057	9572	5037	3580	8617
	%	57,6	42,4	100	58,5	41,5	100

Source: Bureau National de Statistique de la République de Moldova, Recherche statistique M3 – Annuelle „Gains salariaux et cout de la main d'œuvre”.

A partir 2013 la nouvelle version du Classificateur des Activités dans l'Economie de Moldova (CAEM Rev.2), est mise en œuvre, étant harmonisée intégralement au Nomenclateurs des Activités Economiques de la Communauté Européenne (NACE Rev.2). Les données sont obtenues des unités économiques et sociales avec 1 et plus de salariés et toutes les institutions budgétaires, indifféremment du nombre de salariés.

L'information est présentée sans données de la partie gauche du Dniestr et le mun. Bender.

Dynamique du salaire moyen des salaires par rapport à celui des hommes dans différents secteurs de l'économie nationale pour la période de 2013-2014

Activités économiques	2013				2014				Salaire moyen des femmes en 2014 par rapport à 2013, %
	Salaire moyen, lei			Salaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes, %	Salaire moyen, lei			Salaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes, %	
	total	femmes	hommes		total	femmes	hommes		
Total pour l'économie	3674,2	3459,6	3913,8	88,4	4089,7	3831,7	4374,9	87,6	110,7
Agriculture, sylviculture et pêche	2421,6	2254,2	2492,2	90,4	2708,9	2518,5	2783,0	90,5	111,7
Industrie	3965,9	3543,8	4343,8	81,6	4388,1	3924,9	4805,5	81,7	110,8
Constructions	3822,4	3387,2	3906,3	86,7	4165,7	3826,1	4230,0	90,4	124,9
Commerce en gros et en détailles; entretien et réparation des autos véhicules et des motos	3005,4	2849,3	3159,4	90,2	3367,5	3208,1	3522,1	91,1	112,6
Activités d'hébergement et d'alimentation publique	2460,0	2466,5	2447,7	100,7	2757,4	2677,3	2928,0	91,4	108,5
Transport et dépôts	3646,0	3635,2	3650,8	99,6	3939,5	3899,0	3956,8	98,5	107,2
Activités financières et assurances	7016,3	6629,6	7730,5	85,7	7505,3	6632,8	9155,9	72,4	100,0
Transactions immobilières	3137,7	3124,6	3147,1	99,3	3583,1	3371,8	3740,9	90,1	107,9
Administration publique et défense; Assurances sociales	4808,2	4665,9	4914,3	94,9	5243,4	4899,6	5456,9	89,8	105,0
Enseignement	3040,0	2971,2	3260,8	91,1	3391,1	3323,8	3601,3	92,3	111,9
Santé et assistance sociale	3610,0	3533,0	3922,2	90,0	4068,8	3974,8	4460,0	89,1	112,5

Autres activités de services collectifs, sociaux et personnels	4508,0	4445,3	4594,6	96,7	5279,4	5146,6	5456,9	94,3	115,8
--	--------	--------	--------	------	--------	--------	--------	------	-------

Source: Bureau National de Statistique de la République de Moldova, Recherche statistique M3 –Annuelle „Gains salariaux et cout de la main d’œuvre”.

A partir 2013 la nouvelle version du Classificateur des Activités dans l’Economie de Moldova (CAEM Rev.2), est mise en œuvre, étant harmonisée intégralement au Nomenclateurs des Activités Economiques de la Communauté Européenne (NACE Rev.2). Les données sont obtenues des unités économiques et sociales avec 1 et plus de salariés et toutes les institutions budgétaires, indifféremment du nombre de salariés.

L’information est présentée sans données de la partie gauche du Dniestr et le mun. Bender.

La différence salariale d’entre les femmes et les hommes est déterminée dans la plupart des cas de la féminisation/masculinisation des domaines et des différences des salaires dans ces domaines.

Les données statistiques reflétées dans le tableau dénotent qu’au cours des années 2013-2014 le salaire moyen des femmes a augmenté avec 110,7%, tandis que le salaire moyen mensuel des femmes par rapport à celui des hommes a diminué de 88,4% à 87,6%.

Pendant la période de référence le taux moyen de salaire des femmes n’a pas pratiquement changé par rapport à celui des hommes, tout en maintenant environ au même niveau (87,8% en 2011 et 87,6% en 2014).

En même temps il faut constater qu’à la suite des mesures de hausse des salaires, dans certains secteurs le salaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes en 2014 par rapport à 2013 est en croissance (agriculture, sylviculture et pêche – de 90,4% à 90,5%, industrie – de 81,6% à 81,7%, constructions – de 86,7% à 90,4%, commerce; entretien et réparation des auto véhicules et des motos – de 90,2% à 91,1%, enseignement – de 91,1% à 92,3%.

Dans le secteur réel de l’économie la politique salariale a été dirigée vers l’amélioration de la situation salariale des engagés avec une rétribution basse, y compris des femmes, particulièrement par l’augmentation graduelle du montant minimal garanti du salaire qui représente la garantie de l’Etat pour les salaires de ce secteur.

Pendant la période 2011-2014 le montant minimal garanti du salaire dans le secteur réel a enregistré une hausse avec 72,7 % de 1100 lei en 2011, 1300 lei en 2012, 1400 lei en 2013, 1650 lei en 2014, et à partir le 1 mai 2015 constitue 1900 lei.

Suite à l’évolution des indicateurs macroéconomiques et des possibilités financières la Décision du Gouvernement n550 du 2014, à partir 1 octobre 2014 a établi le salaire minimal national en montant de 1000 lei, en l’augmentant avec 400 par rapport à celui établi au mois de janvier 2009. La fixation d’un nouveau montant du salaire minimal a conditionné le recalcule des salaires selon les catégories de rémunération des employés du secteur budgétaire, salariés conformément au Réseau tarifaire unique.

Seulement 4,6% du nombre total de salariés reçoivent un salaire compris entre un salaire minimal et de 2 salaires minimaux.

Le salaire moyen d’un employée dans le secteur réel en 2014 a constitué 4378,6 lei, ayant augmenté de 1,31 fois par rapport à 2011 (3345,5 lei), et dans le secteur budgétaire a constitué 3673,9 lei, ayant augmenté de 1,28 fois par rapport à 2011 (2860,2 lei).

Conformément à la Loi de rémunération n847-XV du 14 février 2002 dans le secteur réel de l’économie nationale les formes et les conditions de rémunération, ainsi que le montant des salaires dans les unités économiques ayant une autonomie financière sont établies par négociations collectives ou, selon le cas, individuelles entre les employeurs (personnes juridiques et physiques) et les salariés ou leurs représentants, en fonction des possibilités financières des employés, la limite minimale et la garantie d’Etat lors de la fixation des salaires dans le secteur réel sert le montant minimum garanti du salaire dans le secteur réel.

Une comparaison de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale est possible seulement pour les salariés du secteur budgétaire (public), dont les conditions de rémunération et le montant des salaires sont établis par la législation et les décisions du Gouvernement.

Le Bureau National des Statistiques dispose des données statistiques limitées concernant la rémunération du travail entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale dans les entreprises.

Le niveau de rémunération en 2014 pour certaines professions représentatives conformément à l'investigation annuelle qui a lieu au mois d'octobre pour certains secteurs

Dénomination des fonctions et des professions	Hommes		Femmes		Salaire moyen par rapport au celui des hommes, %
	effectif	Salaire moyen, lei	effectif	Salaire moyen, lei	
Viticulteur	433	2831,1	854	3372,0	119,1
Spécialiste élevage des animaux	490	2750,3	367	2659,0	96,7
Pâtissier	107	2718,5	264	2260,0	83,1
Cordonnier	97	2268,6	414	2609,1	115,0
Tapissier des meubles	102	3309,4	90	3497,0	105,7
Ingénieurs énergéticiens	335	9541,8	118	8526,0	89,4
Contrôleur énergétique	211	5122,1	133	5493,6	107,2
Badigeonneur	252	3612,0	169	4222,5	116,9
Vendeur produits alimentaires	140	2961,6	843	2540,6	85,8
Serveur	231	2331,8	350	2218,8	95,2
Conducteur (wagons)	396	3138,9	124	3218,2	102,5
Contrôleur billets (conducteur)	76	5182,7	424	4917,6	94,9
Stewardesse	2	17376,0	37	19074,6	109,8
Facteur	53	3730,4	192	3314,2	88,8
Opérateur des calculateurs électroniques	89	7317,8	113	7096,6	97,0
Chercheur scientifique coordinateur	160	5713,5	109	6293,2	110,1
Chefs directions (sections) et leurs adjoints aux ministères, départements, bureaux, services, agences, autres autorités d'administration centrale	584	6505,8	697	6115,7	94,0
Professeur des mathématiques	285	4655,5	1805	4678,7	100,5
Maitres d'instruction dans la production	464	4005,9	362	4561,4	113,9
Conférencier universitaire (charge de cours)	603	6538,5	632	6702,5	102,5
Médecins-stomatologues	188	3889,9	211	3835,6	98,6

Les différences salariales du tableau concernent particulièrement le niveau individuel de formation professionnelle et des catégories de qualifications obtenues.

A partir 1 septembre 2014 le montant du salaire mensuel du salaire d'un professeur de l'enseignement pré-universitaire ayant des études supérieures constitue 2640 lei et ayant des études moyennes de spécialité - 2400 lei.

Un bibliothécaire ayant des études supérieures et une ancienneté de 8 à 13 ans pour qui on a établi la catégorie 13 de rémunération avec le salaire de fonction de 1220 lei, indifféremment que ce soit homme ou femme.

N'importe quel homme ou femme si il/elle détient la fonction de consultant et la marche respective de rémunération dans un ministère disposera du même salaire de fonction.

Femmes engagés dans les organes de forces

Pour éviter la discrimination, l'engagement dans le cadre du Ministère de l'Intérieur se fait par concours public organisé dans des conditions de loi par la commission de concours, et les conditions de développement du concours sont publiées dans une publication périodique sur la page web de l'autorité initiatrice, ainsi que affichées sur le panneau informationnel au siège de l'autorité publique.

A présent le Ministère de l'Intérieur a dans son effectif 2579 femmes, ce qui constitue

18,5% du nombre total d'engagés, en comparaison avec 2013 - 17,3%, y compris d'après les sous-divisions: appareil central du MI - 77, Inspectorat General de Police - 1085, Département de la Police de Frontière - 626, Département des Troupes de Carabiniers - 114, Service de la Protection Civile et des Situations Exceptionnelles - 87, Bureau de Migration et d'Asile - 54, Service des Technologies Informationnelles - 49, Service de la Protection Interne et Anticorruption - 10, Académie „Ștefan cel Mare” - 142, Service médical - 302, Club Sportif Central "Dinamo" - 30.

Le co-rapport d'entre les femmes engagées dans le cadre du Ministère de l'Intérieure qui détiennent des fonctions d'exécution est reflété de manière suivante: 166 femmes ayant des fonctions de direction par 2413 femmes ayant des fonctions d'exécution, ce qui constitue 6,64%, respectivement, l'appareil du Ministère de l'Intérieure - 17/60 (24,2%), l'Inspectorat General de Police - 61/1024 (5,6%), Département de la Police de Frontière - 33/593 (5,3%), le Département des Troupes de Carabiniers - 20/94 (18,1%), Service de la Protection Civile et des Situations Exceptionnelles - 10/77 (12,5%), Bureau de Migration et d'Asile - 12/42 (24%), Service des Technologies Informationnelles - 8/41 (16,3%), Académie „Ștefan cel Mare” - 1/141 (0,7%), le Service médical - 3/299 (1%), le Club Sportif Central Dinamo - 1/29 (3,4%).

189 femmes, ou 27% du nombre total d'étudiant, font leurs études à l'Académie „Ștefan cel Mare”, à la section études de jour avec le financement du budget d'Etat. Conformément au Plan d'études, les étudiants immatriculés à la section de jour (budget) pendant le premier an d'études suivent les cours complets d'instruction à la chaire militaire.

Le Conseil pour la prévention et l'élimination de la discrimination et l'assurance de l'égalité a été créé à la base de l'article 10 de la Loi n121 du 25.05.12 sur l'assurance de l'égalité et fonctionne à la base de cette loi et du Règlement d'activité du Conseil pour la prévention et l'élimination de la discrimination et l'assurance de l'égalité approuvé par la Loi n298 du 21.12.2012 sur l'activité du Conseil pour la prévention et l'élimination de la discrimination et l'assurance de l'égalité.

Le Conseil est l'Organe collégial avec le statut de personne juridique de droit public, instituée en vue d'assurer la protection contre la discrimination et de l'assurance de l'égalité de toutes les personnes qui se considèrent être victimes de discrimination.

Il est nécessaire de réitérer certaines prévisions de la Loi 121 du 25.05.2012 sur l'assurance de l'égalité qui ont fait l'objet des Conclusions 2012 du Comité Européen des Droits Sociaux relatives à la mise en œuvre des prévisions des articles 1, 9, 15, 18, 20 și 24 de la Charte Sociale Européenne révisée.

Dans sa version existante actuellement la Loi 121 sur l'assurance de l'égalité inclut des prévisions de l'article 1 al(1) qui couvrent une série de critères protégés comme: *race, couleur, nationalité, origine ethnique, langue, religion ou convictions, sexe, âge, handicap. Opinion, appartenance politiques ou tout autre critère similaire. Il faut remarquer le fait que parmi les critères énumérés on peut voir le critère de l'âge, sexe, et handicap* – qui ont été soulignées plusieurs fois par le CEDS dans les Conclusions 2012. Nous attirons l'attention sur le fait que la liste de critères prévue dans l'art.1 al (1) de la Loi 121 du 25.05.2012 n'est pas exhaustive et reste ouverte par l'introduction par le législateur de la syntagme "tout autre critère similaire". Ce syntagme couvre en fait les situations de discrimination basée par exemple selon le critère de santé ou d'orientation sexuelle, qui n'ont pas été introduits de manière expresse dans le texte de la loi.

En même temps, dans l'article 7 al(1) de la loi citée le législateur a clairement souligné l'interdiction de la discrimination selon le critère de l'orientation sexuelle: „*Il est interdit toute distinction, exclusions, restriction ou préférence selon les critères établis par la présente loi, qui ont comme objectif de limiter ou non-respecter l'égalité de chances ou de traitement lors de l'engagement ou de licenciement, dans l'activité proprement dite et lors de la formation*

professionnelle. L'interdiction de la discrimination à la base de l'orientation sexuelle sera appliquée dans le domaine de travail et d'emploi."

L'art.2 de la Loi contient le support juridique de formes suivantes de discrimination comme: *discrimination directe, discrimination indirecte, discrimination par association, ségrégation raciale, harcèlement, instigation à la discrimination. Le même article 2* contient la notion de discrimination, de victimisation, de mesures positives et d'accommodation raisonnable.

La Loi citée assure une interdiction effective de la discrimination par les prévisions de l'article 6 „*Toute forme de discrimination est interdite. La promotion d'une politique ou l'exercice des actions ou inactions qui violent l'égalité des droits des personnes doit être éliminée par les autorités publiques compétentes et sanctionnées conformément à la loi*”, en corroboration avec les articles 17 et 18 qui prévoient: Article 17. Responsabilité pour les faits de discrimination „*Faits de discrimination sont passible d'une responsabilité disciplinaire, civile, contraventionnelle ou pénale, conformément à la législation en vigueur.*” L'article 18. Droit à la protection de la victime de discrimination

„(1) *Toute personne qui se considère victime de discrimination a le droit d'initier une action dans l'instance judiciaire et de solliciter:*

a) établissement du fait de la violation de ses droits;

b) interdiction de la violation continue de ses droits;

c) rétablissement de la situation précédant la violation de ses droits;

d) réparation du préjudice matériel et moral causé ainsi que la récupération des frais judiciaires;

e) déclaration de la nullité de l'acte qui a conduit à sa discrimination.

(2) *Les actions dans l'instance judiciaire pour la protection des personnes qui se considèrent être victimes de discrimination peuvent être soumises par les syndicats et les associations non-gouvernementales du domaine de la promotion et de la protection des droits de l'homme.*

(3) *A la demande de la victime de discrimination on peut interdire la diffusion de l'information sur la vie privée et son identité. L'enregistrement, la garde et l'utilisation des informations de caractère personnel sur les victimes de discriminations se font en respectant les règles spéciales de confidentialité, établies par la loi."*

L'adoption de la Loi 121 sur l'assurance de l'égalité et l'institution de l'autorité nationale compétentes dans la prévention et la lutte contre la discrimination est suivie par des efforts soutenue pour amender le cadre législatifs. En vue de garantir le principe d'égalité et de non-discrimination, une attention importante est accordée à la perfection continue de la Loi 121 du 25.05.12 et respectivement à l'optimisation de la fonctionnalité de cette institution.

Article 24. Droit à la protection en cas de licenciement

Législation d'incidence:

1. Constitution de la République de Moldova du 29 juillet 1994;
2. Code du Travail (Loi n154-XV du 28 mars 2003);
3. Loi sur la fonction publique et le statut du fonctionnaire public n158-XVI du 04.07.2008;
4. Loi du service dans des autorités douanières n1150 du 20 juillet 2000;
5. Loi des syndicats n1129-XIV du 7 juillet 2000;
6. Loi sur le statut du juge n544-XIII du 20 juillet 1995;
7. Loi du contentieux administratif n793-XIV du 10 février 2000.

Raisons de licenciement

Une garantie supplémentaire de réalisation du droit de la personne au travail est l'établissement de manière expresse dans la législation des raisons de résiliation du contrat

individuel du travail a l'initiative de l'employeur ainsi que des procédures à respecter dans ces cas.

En vertu du Code du Travail en vigueur (art.86) le licenciement (résiliation du contrat individuel du travail a l'initiative de l'employeur) est admis pour des raisons suivantes:

- a) résultat insatisfaisant de la période d'essai¹;
- b) liquidation de l'entreprise ou la cessation de l'activité de l'employeur personne physique;
- c) réduction du personnel de l'entreprise;
- d) constatation du fait que le salarié ne correspond pas a la fonction détenue ou du travail prêté a cause d'état de sante, en conformité avec le certificat médical;
- e) constatation du fait que le salarié ne correspond pas a la fonction détenue ou du travail prêté a cause de la qualification insuffisante, confirmée par la décision de commission d'attestation;
- f) changement du propriétaire de l'entreprise (relatif au dirigeant de l'entreprise, de ses adjoints et du comptable-chef);
- g) violation répétée, ou cours d'un an, des obligations de travail, si antérieurement des sanctions disciplinaires ont été appliquées;
- h) absence non-motivée de lieu de travail plus de 4 a heures consécutifs pendant la journée de travail;
- i) présentation au travail en état d'ébriété alcoolique, narcotique ou toxique, constatée par le certificat délivré dans l'institution médicale compétentes ou par l'acte de la commission formée d'un nombre égal des représentants de l'employeur et des travailleurs;
- j) accomplissement au travail d'un vol (y compris en petites proportions) du patrimoine de l'entreprises, établi par la décision de l'instance judiciaire ou de l'organe compétent pour l'application des sanctions administratives;
- k) commission par le salarié qui opère avec des valeurs financières ou matérielles, des actions coupables si ces actions peuvent servir comme raison pour perte de la confiance de l'employeur par rapport au salarié respectif;
- l) violation répétée grave, au cours d'un an, du statut de l'institution d'enseignement par un salarié didactique ;
- m) commission par le salarié qui exerce des fonctions éducative, d'un fait immoral incompatibles avec la fonction détenue;
- n) application, même une seule fois par un salarié didactique de la violence physique ou psychiques par rapport aux disciples;
- o) signature par le dirigeant de l'entreprise (filiale, subdivision), ses adjoints ou par le comptable chef d'un acte juridique non-fondé qui a cause des préjudices matériels a l'entreprise;
- p) violation grave, même une seule fois, des obligations de travail par le dirigeant de l'entreprise, par ses adjoints et par le comptable chef;
- r) le salarié a soumis a l'employeur lors de la conclusion du contrat individuel du travail, des documents faux, le fait étant conforme de manière établie;
- s) conclusion, visant les salariés qui prêtent un travail en cumul, d'un contrat individuel de travail avec une autre personne qui exercera la profession, la spécialité ou la fonction respective, profession, spécialité ou fonction de base;
- t) rétablissement au travail, conformément a la décision de l'instance judiciaire, de la personne qui a exercé antérieurement le travail respectif, si la permutation et le transfert du salarié a un autre travail conformément au présent code ne sont pas possibles;

¹ En vertu du Code du Travail, la durée de la période d'essai est, en général, d'au moins 3 mois; en cas des personnes ayant des fonctions de responsabilité – au moins 6 mois; en cas des travailleurs non-qualifiés, la période d'essai est établie en tant qu'exception et ne peut pas dépasser 15 jours de calendrier. Pour les salariées temporaires la période d'essai est de 15 jours de calendrier pour une durée du contrat de 3-6 mois et 30 jours de calendrier pour une durée du contrat plus de 6 mois.

- u) transfert du salarié dans une autre entreprise avec l'accord de celui transféré et des deux employeurs;
- v) refus du salarié de continuer le travail comme suite au changement du propriétaire de l'entreprise ou l'organisation de celle-ci, ainsi que du transfert de l'entreprise dans la subordination d'un autre organe;
- x) refus du salarié d'être transféré à un autre poste de travail pour des motifs de santé, conformément au certificat médical;
- y) refus du salarié d'être transféré dans une autre localité suite à la mutation de l'entreprises dans cette localité;
- z) pour d'autres raisons prévues dans ce Code et autres actes législatifs.

Conformément à l'art.301 du **Code du Travail**, sauf les raisons générales prévues dans le présent Code, le contrat individuel du travail conclu avec le personnel didactique peut cesser à des raisons supplémentaires:

- a) violation grave, répétée au cours d'un an, du statut de l'institution d'enseignement (art.86 al.(1) lit. l));
- b) application, même une seule fois, de la violence physique ou psychique par rapport aux disciples (art.86 al(1) lit. n)).
- c)établissement de la pension de vieillesse.

Sauf les raisons générales prévues par le présent Code, le contrat individuel de travail conclu avec le personnel dans le domaine de la science et innovation peut cesser à des raisons suivantes:

- a) perte du concours pour l'emploi des fonctions scientifiques et d'administration prévues par le statut de l'organisation respective;
- b) non-attestation, en conformité avec le statut de l'organisation respective, des chercheurs scientifiques, des travailleurs des entreprises, institutions et organisations auxiliaires de service et d'administration de l'activité scientifique.

En vertu de l'article 305 du Code du Travail, l'activité des salariés membre du personnel diplomatique et consulaire détachés dans les missions diplomatiques et consulaires de la République de Moldova peut cesser avant terme dans des cas suivants:

- a) rappel, de manière établie par le Gouvernement;
- b) déclaration du salarié „persona non grata”.

Les actes normatifs qui régissent les domaines spécifiques d'activité établissent, à leur tour, les raisons spécifiques de licenciement. Par exemple:

Lois sur la fonction publique et le statut du fonctionnaire public n158-XVI du 4 juillet 2008:

Conformément à l' art.63, la personne/l'organe qui a la compétence légale de nommer en fonction dispose le licenciement de la fonction publique par un acte administratif qui est communiquée au fonctionnaire public en délai de 5 jours ouvrables à partir de l'émission, mais avant la date de licenciement de la fonction publique, dans des cas suivants:

- a) autorité publique a cessé son activité par liquidation;
- b) autorité publique est mutée dans une autre localité et le fonctionnaire public refuse de la suivre;
- c) autorité publique réduit son effectif ou liquide la fonction publique comme suite à l'entrée en vigueur des états de personnel ou la fonction occupée par le fonctionnaire respectifs ne se retrouve plus;
- d) comme suite à l'admission de la demande de rétablissement en fonction publique d'un fonctionnaire public licencié illégalement, à partir de la date de la émission de la décision de l'instance judiciaire qui a disposé le rétablissement;
- e) suite à l'obtention par le fonctionnaire public débutant du qualificatif “insatisfaisant” lors de l'évaluation de l'activité professionnelle, dans des conditions de la présenté loi;

f) état de sante physique et/ou psychique du fonctionnaire public, constatée par la décision des organes compétentes d'expertise médicale de vitalité, ne lui plus permet d'exercer les attributions respectives a la fonction publique détenue;

g) suite au refus non-fonde du fonctionnaire public d'accepter le détachement dans l'intérêt de service;

h) suite a l'impossibilité de transférer le fonctionnaire publique dans la situation spécifiées dans l'art.26 al(4) (*il n'est pas possible le transfert dans une autre fonction du fonctionnaire public qui travaille dans la subordination directe d'un membre direct de famille (parent, frère, sœur, fils, fille) ou d'un membre de famille par affinité (époux/épouse, parent, frère et sœur de l'époux/épouse) dans le cadre de la même autorité publique*);

i) suite au refus non-fonde du fonctionnaire public d'administration de niveau supérieur d'accepter le transfert dans l'intérêt de service;

j) suite au transfert dans une autre autorité publique, avec l'accord des deux autorités publiques;

k) suite a la promotion dans une autre autorité publique, avec l'accord du fonctionnaire public et des deux autorités publiques.

Conformément a l'art.64 de la même loi, la personne/l'organe qui a la compétence légale de nommer en fonction dispose la destitution de la fonction publique par un acte administratif, qui est communiquée au fonctionnaire public en délai de 5 jours ouvrables a partir de la date d'émission, mais avant la date de destitution de la fonction publique, dans des cas suivants:

a) en tant que sanction disciplinaire, appliquée pour l'accomplissement d'une inconduite si antérieurement des sanctions disciplinaires ont été appliquées, mais non amorties;

b) en tant que sanction disciplinaire, appliquée pour l'accomplissement d'une inconduite qui a eu de graves conséquences;

c) si un motif légale d'incompatibilité a survenue et le fonctionnaire public n'actionne pas pour la cessation de celle-ci de manière établie par la présenté Loi;

d) incompétence professionnelle établie suite a l'obtention du qualificatifs "insatisfaisant" lors de l'évaluation annuelle des performances professionnelles du fonctionnaire public, dans des conditions de la présente loi;

e) refus de déposer le serment prévu dans l'art.32;

f) absence sans motifs du lieu de travail pendant 4 heures consécutifs ou cours d'une journée de travail.

Lois des services dans les organes douaniers n1150 du 20 juillet 2000:

Conformément à l'art.43, le licenciement peut avoir lieu:

a) a la demande;

b) a l'expiration du terme de service indiqué dans le contrat;

c) en cas de transferts dans une autre autorité publique;

d) en cas d'élection dans une fonction électorale dans une autorité publique;

e) en cas de liquidation de l'organe douanier ou de réduction de personnel;

f) en cas d'impossibilité d'exercer les attributions constatées par l'examen médical de spécialité;

g) a case de la non-correspondance de la fonction détenue constatée par la commission d'attestation, en cas de manque d'un poste inferieur vacant ou de refus de la fonction proposée;

h) pour une violation grave spécifiées dans l'art.46 ou violation systématique de la discipline de travail;

h¹) en cas de maintien définitif de l'acte de constatation qui a établi l'émission/adoption par le collaborateur douanier d'un acte administratifs ou la conclusion d'un acte juridique avec violation des dispositions légales sur le conflit d'intérêts;

i) pour la commission d'une infraction ou pour la condamnation a la base de la décision définitive judiciaire;

j) en cas de limitation. Par décision judiciaire définitive, du droit d'exercer les attributions ou en cas d'existence des antécédents pénaux;

k) en cas de retrait de la citoyenneté de la République de Moldova;

k¹) en cas où le collaborateur douanier se trouve dans une des situations prévues dans l'article 6 (*régit les restrictions d'emploi et d'exercices de la fonction*).

Ni le dépôt des plaintes contre l'employeur, ni appartenance et activité syndicale, ni absence temporaire de lieu de travail à des raisons de santé ou traumatisme ne constituent pas des raisons de licenciement en vertu de la législation de la République de Moldova. Bien au contraire, la loi nationale contient une série de normes destinées à protéger les salariés contre les actions discriminatoires:

Loi des syndicats – art.6: „(1) L'appartenance au syndicat n'implique aucune restriction des droits et des libertés de l'homme garantis par la Constitution et d'autres loi, des actes internationaux ratifiés par la République de Moldova.

(2) Il est interdit de conditionner l'engagement, la promotion ainsi que le licenciement de la personne avec son appartenance à un certain syndicat, de son inscription ou la sortie de syndicat.”

Le Code du Travail – art.29: „(3) Les représentants des salariés qui participent aux négociations collectives pendant la période de leur déroulement, ne peuvent pas être soumis aux sanctions disciplinaires, transférés à un autre travail ou licenciés sans l'accord préalable de l'organe qui l'a chargé, à l'exception des cas de licenciement prévus par le présent Code pour la commissions des inconduites.”

Le Code du Travail – art.387: „(1) Les personnes élues dans les organes syndicales de tous les niveaux et non libérées de leurs emplois de base ne peuvent pas être soumises aux sanctions disciplinaires et/ou transférées à un autre emploi sans accord préliminaire écrit de l'organe dont elles sont des membres.

(2) Les dirigeants des organisations syndicales primaires non-libérés des lieux de travail de base ne peuvent pas être soumis aux sanctions disciplinaires sans accord préliminaire écrit de l'organe syndical supérieur.

(6) L'exercice des obligations et la réalisation de leurs droits par les personnes élues dans les organes syndicales et non-libérées de leur lieu de travail de base ne peuvent servir comme motifs de licenciement pour l'employeur ou d'application des sanctions qui pourraient affecter leurs droits et intérêts découlant des rapports de travail.”

Le Code du Travail – art.388: „(4) Le licenciement des salariés qui ont été élus dans les organes syndicaux, indifféremment du fait s'ils ont été ou pas licenciés de leurs postes de travail de base, n'est pas admis pendant 2 ans après l'expiration du mandat, à l'exception des cas de liquidation de l'entreprise ou de la commission par ces salariés des actions coupables pour lesquelles la législation en vigueur prévoit la possibilité de licenciement. Dans ces cas le licenciement du salarié est effectué à des raisons générales.”

Le Code du Travail – art.86: „(2) Il n'est pas admis le licenciement du salarié pendant la période de congé médical, de congé de repos annuel, de congé d'études, de congé de maternité, de congé partiellement payé pour les soins de l'enfant sous l'âge de 3 ans, de congé supplémentaire non-rémunéré pour les soins de l'enfant âgé de 3 à 6 ans, pendant la période de l'accomplissement des obligations d'Etat, ainsi que pendant la période de détachement à l'exception des cas de liquidation de l'entreprise.”

Procédures afférentes et indemnités

Demande de l'accord des syndicats

Le Code du Travail prévoit une procédure spéciale afférente à résiliation du contrat individuel du travail à l'initiative de l'employeur. Selon la procédure décrite dans l'art.87 du Code, le licenciement des salariés membres des syndicats dans les cas stipulés dans l'art.86 al.(1) lit. c), d), e), g) et h) peut avoir lieu seulement avec l'accord préliminaire de l'organe syndical de l'entreprise. Dans d'autres cas le licenciement est admis avec la consultation préalable de l'organe syndical.

Le licenciement de la personne élue et non-libérée du poste de travail de base est admis en respectant le mode général de licenciement et seulement avec l'accord préliminaire de l'organe syndical dont la personne en cause est membre, et les dirigeants de l'organisation syndicale primaires non-libérés du poste de travail de base ne peuvent pas être licenciés sans accord préliminaire de l'organe syndical supérieur.

Les organes syndicaux annoncent son accord ou désaccord (opinion consultative) sur le licenciement du salarié en délai de 10 jours ouvrables à partir la date de demande de l'accord par l'employeur. Dans le cas où l'employeur n'a pas reçu la réponse dans cette période, l'accord (communication de l'opinion consultative) de l'organe respectif est présumé.

Procédure de licenciement dans le cas de liquidation de l'entreprise, de réduction du nombre ou des états de personnel.

Lors de licenciement lié à la liquidation de l'entreprise, la réduction du nombre ou des états de personnel, l'employeur est obligé à respecter la procédure prévue dans l'article 88 du Code du Travail:

a) émettre un ordre motivé du point de vue juridiques sur la liquidation de l'entreprise ou la réduction du nombre ou des états de personnel;

b) émettre un ordre sur le préavis, contre signature, des salariés 2 mois avant la liquidation de l'entreprise ou de liquidation du nombre ou des états de personnel;

c) une fois avec le préavis suite à la réduction du nombre ou des états de personnel de proposer par écrit au salarié préavisé un autre poste de travail dans le cadre de l'entreprise respective;

d) de réduire tout d'abord des postes vacants;

e) de résilier tout d'abord le contrat individuel de travail des salariés engagés en cumul;

f) d'accorder au salarié qui doit être licencié un jour ouvrable par semaine en maintenant le salaire moyen pour la recherche d'un autre emploi;

g) de présenter 2 mois avant le licenciement à l'agence de l'emploi des informations sur les personnes qui seront licenciées;

h) de s'adresser à l'organe syndical en vue d'obtenir l'accord pour le licenciement, de manière décrite dans le compartiment précédent;

i) dans le cas la réorganisation ou la liquidation de l'entreprise suppose la réduction massive des postes, d'informer, au moins 3 mois avant en informer les organes syndicaux de l'entreprise et le secteur respectif et d'initier des négociations en vue de respecter les droits et les intérêts des salariés (critères visant la réduction en masse des postes de travail sont établis par les conventions collectives).

En cas de liquidation de l'entreprise seulement les prévisions des lit. a), b), f), g) et i) seront respectées.

Si après l'expiration du délai de préavis de 2 mois un ordre de licenciement du salarié n'a pas été émis, cette procédure ne peut être répétée dans le cadre du même an de calendrier. Le poste réduit ne peut pas être rétabli dans les états de l'entreprise au cours de l'an de calendrier ou le licenciement du salarié, qui l'a occupé, a eu lieu.

Droit préférentiel au maintien au travail dans le cas de réduction du nombre ou des états de personnel

En vertu de l'article 183 du Code du Travail, en cas de réduction du nombre ou des états de personnel, le droit préférentiel d'être maintenu au travail est accordé aux salariés avec une qualification et productivité de travail plus hautes.

Dans le cas de la qualification et la productivité de travail égale, le droit préférentiel est accordé aux:

a) salariés avec des obligations familiales qui ont à la charge deux ou plusieurs personnes et/ou une personne handicapée;

b) salariés dont les autres membres de famille n'ont pas de revenu indépendant ;

c) salariés qui ont une ancienneté plus longues dans l'entreprise respective;

- d) salariés qui ont soufferts un accident de travail ou ont contacté une maladie professionnelle dans cette entreprise;
- e) salariés qui suivent le recyclage dans les institutions d'enseignement supérieur ou moyen de spécialité sans se retirer de l'activité;
- f) invalides de guerre et membre des familles des militaires tombés ou disparus;
- g) participants aux actions de lutte pour la défense de l'intégrité territoriale et de l'indépendance de la République de Moldova;
- h) inventeurs;
- i) personnes qui sont tombées malades ou ont soufferts de maladies actiniques ou d'autres maladies provoquées de radiation suite à la catastrophe de Tchernobyl;
- j) personnes handicapées pour lesquelles on a établi le rapport de causalité d'entre l'apparition de l'invalidité et la catastrophe de Tchernobyl, participants à la liquidation des conséquences de la catastrophe de Tchernobyl dans la zone d'exclusion dans les années 1986-1990;
- k) salariés qui ont eu plusieurs stimulations pour les succès au travail et n'ont pas de sanctions disciplinaires (art.211);
- l) salariés qui ont moins de 5 ans jusqu'à l'établissement de la pension de vieillesse.

(3) Dans le cas où certaines personnes indiquées dans l'al(2) correspondent aux plusieurs critères prévues dans cet alinéa, le droit préférentiel d'être maintenu appartient aux personnes qui correspondent aux plusieurs critères en comparaison avec d'autres personnes. En cas d'égalité du nombre de critères, le droit préférentiel appartient à la personne qui a une ancienneté plus grande dans l'entreprise respective.

Délais de préavis

En fonction de la raison de licenciement, la législation de la République de Moldova prévoit plusieurs délais de préavis en cas de résiliation du contrat individuel de travail à l'initiative de l'employeur.

En vertu de l'article 184 du Code du Travail, 'employeur est obligé à informer le salarié par ordre, contre signature, sur son intention de résilier le contrat individuel du travail conclu pour une durée indéterminée ou déterminée, dans les délais suivants:

- a) 2 mois avant – en cas de licenciement suite à la liquidation de l'entreprise ou la cessation de l'activité de l'employeur personne physique, la réduction du nombre ou des états de personnel de l'entreprise (art.86 al(1) lit. b) et c));
- b) 1 mois avant – en cas de licenciement suite à la constatation du fait que le salarié ne correspond pas à la fonction détenu ou au travail prêté suite à la qualification insuffisante confirmée par la décision d'attestation (art.86 al.(1) e)).

En cas de réduction du nombre ou des états de personnel sont préavisées seulement les personnes dont les postes de travail seront réduits. Pendant la période de préavis le salarié qui sera licencié garde les conditions de travail existants au moment de préavis et bénéficie d'au moins un jour ouvrable par semaine (avec maintien du salaire moyen) pour la recherche d'un autre emploi. Le délai de préavis ne comprend pas la période de congé annuel de repos, le congé d'études et le congé médical.

Indemnités de licenciement

Les règles générales sur le paiement des indemnités de licenciement sont également prévues par le Code du Travail, dont les prévisions pertinentes sont reproduites ci-dessous.

L'art.186: "(1) Les salariés licenciés suite à la liquidation de l'entreprise ou à la cessation de l'activité de l'employeur personne physique (art.86 al. (1) lit.b)), ou à la réduction du nombre ou des états de personnel dans l'entreprise (art.86 al.(1) lit.c)) se voyaient garantis:

- a) pour le premier mois, le paiement d'une indemnité de licenciement égale au montant total d'un salaire moyen hebdomadaire pour chaque an travaillé dans l'entreprise en cause, mais pas moins à un salaire moyen mensuel. Si l'entreprise est successeur de droit d'une entreprise réorganisée antérieurement et le contrat individuel de travail avec les salariés en cause n'ont pas cessé antérieurement (art.81), toutes les années d'activité seront prises en considération;

b) pour le deuxième mois, le paiement d'une indemnité de licenciement égale avec le montant du salaire moyen mensuel si la personne licencié n'a pas été placé;

c) pour le troisième mois, le paiement d'une indemnité de licenciement égale au montant du salaire moyen mensuel si, après le licenciement, le salarié s'est enregistré au cours de 14 jours de calendrier à l'agence territoriale de l'emploi en qualité de chômeur et n'a pas été placé, le fait étant confirmé par le certificat respectif;

d) lors de liquidation de l'entreprise, par accord écrit des parties, le paiement intégral des sommes liées de licenciement du salarié pour tous les 3 mois, à la date de licenciement.

Note.

En cas de placement de la personne licenciée au cours des mois indiqués dans les lit.b) et c), l'indemnité sera payé pour la période de jusqu'à la date de son placement.

(2) L'indemnité de licenciement en montant d'un salaire moyen pour 2 semaines est payé aux salarié lors de la cessation du contrat individuel du travail suite a:

a) la constatation du fait que le salarié ne correspond pas à la fonction détenue ou du travail prêté à cause de l'état de santé, en conformité avec le certificat médical respectif, ou suite à la qualification insuffisante confirmé par la décision de la commission d'attestation (art.86 al(1) lit.d) et e));

b) rétablissement au travail, conformément à la décision judiciaire, du salarié qui a exercé antérieurement le travail respectif (art.86 al. (1) lit.t));

c) refus du salarié d'être transféré dans une autre localité suite au transfert de l'entreprise dans cette localité (art.86 al.(1) lit.y)).

(3) Les salariés dont le contrat individuel du travail a été suspendu suite à l'incorporation au service militaire en terme, au service militaire en terme réduit ou au service civil (art.76 lit.e)) ou qui ont démissionné suite à la violation par l'employeur du contrat individuel du travail ou de celui collectif du travail (art.85 al(2)) bénéficient de l'indemnité prévue dans l'al(2).

(4) Le paiement de l'indemnité de licenciement est effectué au lieu de travail précédent.

(5) Le contrat collectifs ou celui individuel du travail peuvent prévoir d'autres cas de paiement de l'indemnité de licenciement, les montants augmentés de celui-ci, ainsi que les termes plus prolongés de paiement de l'indemnité.”

Art.274: „Lors de résiliation du contrat individuel du travail avec le salarié engagé en cumul, suite à la liquidation de l'entreprise, à la réduction du nombre ou des états de personnel ou en cas de conclusion d'un contrat individuel du travail avec une autre personne qui exercera la professions (fonction) respective en tant que profession (fonction) de base, celui-ci reçoit une indemnité de licenciement en montant de son salaire moyen mensuel.”

Art.282: „(3) Lors de résiliation du contrat individuel du travail avec le salarié engagé aux travaux saisonniers suite à la liquidation de l'entreprise, à la réduction du nombre ou des états de personnel, le salarié bénéficie d'une indemnité de licenciement en montant égal à son salaire moyen pour 2 semaines.”

Les lois spéciales peuvent établir les indemnités spécifiques en cas de licenciement. Par exemple:

Loi sur la fonction publique et le statut du fonctionnaire public n158-XVI du 4.07 2008

– art.42: ”(6) En cas de liquidation de l'autorité publique, de réduction de l'effectif ou de liquidations de la fonction publique, les fonctionnaires publics qui ne peuvent pas être transférés seront licenciés avec le paiement d'une indemnité unique égale à 6 salaires moyens mensuels, ainsi que d'une indemnité de chômeur égale avec un salaire moyen mensuel, de manière établie par la loi. Les indemnités respectives ne sont pas accordées en cas où les fonctionnaires ont une ancienneté dans le service publique moins de 2 ans, bénéficient d'une pension de vieillesse en conformité avec les actes législatifs spéciaux, de pension de vieillesse ou en cas de droit à la pension anticipée conformément à la Loi sur les pensions des assurances sociales d'Etat, qui reçoivent une indemnité de licenciement calculée en conformité avec les prévisions de l'art.186

al(1) lit. a) du Code du Travail, mais pas moins de d'un salaire moyen mensuel et pas plus grande que 6 salaire moyens mensuels."

Loi du service dans les organes douaniers n1150 du 20 juillet 2000 – art.45: "(1¹) En cas de licenciement a la base de l'art.43 al(2) lit. e) (*suite à la liquidation de l'organe douanier ou la réduction des états des fonctions*), le collaborateur douanier reçoit les indemnités prévues dans l'art.42 al(6) de la Loi n158-XVI du 4 juillet 2008 sur la fonction publique et le statut du fonctionnaire public."

Loi sur le statut du juge n544-XIII du 20 juillet 1995 – art.26: „(3) Le juge démissionné ou retire reçoit une indemnité unique de licenciement égale a 50% du produite de la multiplication de son salaire moyen avec le nombre d'années complètement travaillées en fonction de juge."

Pour ce qui est les indemnités pour le licenciement sans motif légal, nous mentionnons que des indemnités pareilles n'existent pas, car le licenciement sans motif n'est pas possible dans des conditions de la législation nationale.

Licenciement en tant que sanction disciplinaire

Dans le cas ou le licenciement est disposé comme suite à la violation de la discipline de travail à des raisons prévues dans l'art.86 al. (1) lit. g)-r) du Code du Travail, l'employeur est obligé à respecter les conditions prévues dans l'art.208-210 du Code:

Art.208: „(1) Avant l'application des sanctions disciplinaires l'employeur est obligé à demander au salarié une explication écrite sur le fait commis. Le refus de présenter l'explication demandée est consigné dans un procès-verbal signé par un représentant de l'employeur et un représentant des salariés.

(2) En fonction de la gravité du fait commis par le salarié l'employeur a le droit d'organiser une enquête de service. Dans le cadre de l'enquête le salarié a le droit d'expliquer son attitude et présenter à la personne habilitée pour effectuer l'enquête toutes les preuves et les justifications nécessaires."

Art.209: „(1) La sanction disciplinaire est appliquée, régulièrement, immédiatement après la constatation de l'inconduite, mais plus tard qu'un moi du jour de sa constatation, sans prendre en considération le temps de congé annuel de repos, congé d'études ou congé médical.

(2) La sanction disciplinaire ne peut pas être appliquée après l'expiration de 6 mois de la date de commission de l'inconduite et suite à la révisions ou au contrôle de l'activité économique et financière – après l'expiration de 2 ans de la date de commission. Les délais indiqués ne comprennent pas la durée de déroulement de la procédure pénale."

Art.210: „(1) La sanction disciplinaire est appliquée par l'ordre (dispositions, décision), qui indique de manière obligatoire:

- a) les raisons de facto et de jure de l'application des sanctions;
- b) délai dans lequel la sanction peut être contesté;
- c) organe ou la sanction peut être contestée.

(2) L'ordre (disposition, décision) de sanctionner, à l'exception des sanctions disciplinaires sous forme de licenciement conformément à l'art.206 al(1) lit. d) qui sont appliquées en respectant l'art.81 al(3), est communiqué au salarié, contre signature, en délai de maximum 5 jours ouvrables de la date d'émission, et dans le cas ou celui-ci travaille dans une subdivision inférieure à l'entreprise (filiale, représentante, service déconcentrée etc.) située dans une autre localité – en délai maximum de 15 jours ouvrables et produits de effets de la date de communication. Le refus du salarié de confirmer par la signature la communication de l'ordre est fixé dans un procès-verbal signé par un représentant de l'employeur et un représentant des salariés."

Contestation du licenciement

Le salarié licencié illégalement peut être rétabli au travail par la décision judiciaire, l'accès à la justice étant assuré conformément à l'art.20 de la Constitution et des prévisions du Titre XII du Code du Travail.

Conformément à l'art.355 du Code du Travail, la demande sur la solution du litige individuel du travail est soumise devant l'instance judiciaire:

a) en délai de 3 mois de la date où le salarié a appris ou devrait apprendre sur la violation de son droit;

b) en délai de 3 ans de la date de l'apparition du droit respectifs du salarié, dans la situation où l'objet du litige représente le paiement des droits salariaux ou d'autre nature, dus au salarié.

Les demandes soumises avec omission, à des motifs bien-fondés, des délais prévus dans l'al(1) peuvent être remises en terme par l'instance judiciaire.

L'instance judiciaire examinera la demande de solution du litige individuel du travail en délai de 30 jours ouvrables à partir de la date d'enregistrement de celle-ci et émettre une décision avec un droit d'être attaquée, mais l'employeur est obligé à l'exécuter immédiatement.

Dans les litiges ayant comme objet la légalité du transfert à un autre travail ou du licenciement, la charge de preuve revient à l'employeur (art.89 du Code du Travail).

Conformément à l'art.90 du Code du Travail, en cas de remise au travail du salarié transféré ou licencié illégalement, l'employeur est obligé à réparer le préjudice cause à celui-ci.

La réparation par l'employeur du préjudice cause au salarié représente:

a) paiement obligatoire d'un dédommagement pour toute la période d'absence forcé du lieu de travail dans un montant pas moins que le salaire moyen du salarié pour cette période;

b) compensation des frais supplémentaires liés à la contestation du transfert et du licenciement (consultation des spécialistes, frais judiciaires etc.);

c) compensation du préjudice moral cause au salarié.

Le montant de la réparation du préjudice moral est déterminé par l'instance judiciaire en tenant compte d'appréciation donnée aux actions de l'employeur, mais ne peut pas être moins qu'un salaire moyen mensuel du salarié.

Au lieu de remise au travail les parties peuvent conclure une transaction de conciliation, et en cas de litige – l'instance judiciaire peut encaisser de l'employeur, avec l'accord du salarié, au bénéfice de celui-ci, une compensation supplémentaire aux sommes indiquées dans l'al(2) en montant d'au moins 3 salaires moyens mensuels du salarié.

Dans le cas où l'objet du litige constitue les actions d'une autorité publique ou d'une autre autorité similaire, l'examen du litige aura lieu également dans les instances de droit commun, mais dans le cadre de la procédure du contentieux administratif.

En vertu de l'art.14 de la **Loi du contentieux administratif n793 du 10 février 2000**, avant de s'adresser dans l'instance judiciaire, la personne qui se considère lésée en droits doit soumettre, en délai de 30 jours de la date de la soumission de l'acte, une demande préalable par laquelle elle sollicitera à l'autorité publique qui a émis l'acte (dans notre cas, l'acte de licenciement) ou à l'organe supérieur la révocation totale ou partielle de l'acte respectif. La demande de citations en instance peut être soumise dans ce cas en délai de 30 jours à partir la date de:

- la réception de la réponse à la demande préalable;
- expiration du délai prévu par la loi pour la solution de celle-ci;
- communication du refus de solution d'une demande par laquelle on sollicite la reconnaissance du droit prétendu;
- expiration du délai prévu par la loi pour la solution d'une demande pareille.

Examen par les juges, en cas de licenciement économique, des faits qui ont cause le licenciement

L'instance judiciaire examine la demande de solution du litige individuel du travail conformément au Code de procédure civile (Loi n225-XV du 30 mai 2003).

En vertu du pt.34 de la Décision de la Cour Suprême de la Justice n12 du 3 octobre 2005 „Sur la pratique judiciaire de l'examen des litiges qui apparaissent dans le cadre de la conclusion, modification ou cessation du contrat individuel du travail”, tout en résolvant les

actions sur la remise en fonction des personnes qui ont été licenciées a la base de l'art.86 al(1) lit.b) (*liquidation de l'entreprise ou cessation de l'activité de l'employeur personne physique*) et c) (*réduction du nombre ou des états de personnel de l'entreprise*) du Code du Travail les instances judiciaires doivent clarifier les aspects suivants :

- si l'entreprise est liquidée de manière prévue dans la loi;
- si l'employeur personne physique a cessé son activité;
- s'il existe l'acte de réduction du nombre de salariés ou des états des fonctions de l'entreprise ;
- si la procédure de licenciement prévue pour ces cas a été respectée (art.88 al(1) du Code du Travail);
- si les postes vacants réduits n'ont pas été rétablis dans les états de personnel de l'entreprise au cours de l'an de calendrier ou le licenciement des salariés qui les avaient occupés a eu lieu, et d'autres personnes n'ont pas été engagés au lieu de celles licenciées (art.88 al(3) du Code du Travail);
- si le salarié a été préavisé deux mois avant licenciement;
- si l'ordre de licenciement n'a pas été émis après l'expiration de deux mois de préavis (art.88 al(2) du Code du Travail),
- si le salarié a reçu une offre d'un autre poste de travail ;
- autres circonstances respectives pour la solution correcte et objective du litige (art.88).

L'instance vérifie les preuves qui démontrent le fait que le salarié a refusé le transfert a un autre poste ou que l'administration n'a pas eu la possibilité de transférer le salarié avec son accord a un autre poste dans la même entreprise, institution, organisation.

En vertu du pt.35 de la même décision la solution du litige sur le licenciement conformément à l'art.86 al(1) lit. c) du Code du Travail (*réduction du nombre ou des états de personnel de l'entreprise*) doit être vérifiée si le salarié licencié n'a pas de droit préférentiel d'être maintenu au travail conformément aux priorités exposées dans art.183 du Code du Travail.

Atteinte de l'âge de pension/retraite

En vertu de la législation nationale l'atteinte par le salarié de l'âge de retraite ne constitue pas un motif pour la cessation des rapports de travail. L'exception a cette règle font seulement les fonctionnaires publics qui, une fois l'âge respectif est atteint, doivent être licenciés a la base de l'art.62 al(1) lit. d) de la Loi sur la fonction publique et le statut du fonctionnaire public n158-XVI du 4 juillet 2008.

En même temps, l'art.42 al(5) de la même loi stipule qu'après avoir atteint l'âge nécessaire a obtenir le droit a la pension, le fonctionnaire public peut être nommé, a la décision de la personne/l'organe qui a la compétence légale de nommer en fonction, pour période déterminée, mais qui cumulativement ne dépasseront 3 ans, dans la même fonction , en fonction équivalente ou en fonction inférieure, tout en recevant la pension et le salaire en conformité avec la législation.

En ce qui concerne les salariés qui n'ont pas de statut de fonctionnaires publics, des limites temporelles pour détenir une fonction ne sont pas prévues. Dans le cas ou la personne est engagée dans un nouvel emploi après avoir atteint l'âge de pension, en vertu de l'art.55 du Code du Travail, un contrat individuel de travail peut être conclu avec lui pour une durée déterminée qui ne dépasse pas 2 ans. A l'expiration de la durée de contrat les parties sont libres a négocier la prolongation de ce terme dans des conditions prévues de l'art.54 et 68 du Code (c'est a dire jusqu'a 5 ans, a la base d'un accord supplémentaire) ou de conclure un nouveau contrat avec une durée de jusqu'a deux ans.

En ce qui concerne les dirigeants des entreprises d'Etat, y compris celle municipales, ou des entreprises avec capital majoritaire d'Etat, nous mentionnons que ceux-ci doivent être licenciés après avoir atteint l'âge de 65 ans, conformément a l'art.82 lit. i) du Code du Travail. Ultérieurement des contrats individuels de travail peuvent être conclus avec eux pour une durée de deux ans, a la base de l'art.55 lit. f) du Code du Travail, mais pour l'exercice des autres

fonctions que celle de dirigeant de l'entreprise d'Etat, y compris de celle municipale, ou de l'entreprise avec capital majoritaire d'Etat.

L'âge de retraite est établi dans l'art.41 de la Loi sur les pensions des assurances sociales d'Etat n156-XIV du 14 octobre 1998 et constitue:

- * pour les hommes – 62 ans;
- * pour les femmes – 57 ans.

Interdictions du licenciement du salarié pendant la période de congé médical

En vertu de l'art.86 al.(2) du Code du Travail, il n'est pas admis de licencier le salarié pendant la période de son congé médical, congé annuel de repos, congé d'études, congé de maternité, congé partiellement payé pour les soins des enfants sous l'âge de 3 ans, de congé supplémentaire non-payé pour les soins des enfants âgés de 3-6 ans, pendant la période d'exercice des obligations d'Etat, ainsi que pendant la période de détachement, à l'exception des cas de liquidation de l'entreprise.

En vertu du p.10 de l'Instruction sur le mode de délivrance des certificats de congé médicale (approuvée par la Décision du Gouvernement n469 du 24 mai 2005), le certificat pour le cas de maladie ou traumatisme (y compris le traumatisme habituel) est délivré au malade pour toute la durée de traitement, jusqu'au rétablissement de la capacité de travail, mais au maximum 180 jours au cours d'un an de calendrier.

Après l'expiration de 120 jours de calendrier d'incapacité temporaire de travail, le malade est envoyé au Conseil National pour la Détermination du Handicap et de la Capacité de Travail pour l'appréciation du degré de perte de la capacité de travail, si les données nécessaires existent et pour obtenir la décision sur la prolongation du certificat ou la reprise de travail.

Le certificat peut être prolongé au delà de 120 jours de calendrier à la base de l'avis du Conseil National pour la Détermination du Handicap et de la Capacité de Travail pour une durée maximale de 60 jours de calendrier.

Après l'expiration des 180 jours de calendrier, s'il existe des motifs bien-fondés concernant la possibilité de récupération, pour éviter l'établissement du degré de l'invalidité et maintenir la capacité de travail de l'assuré, les malades sont envoyés au Conseil National pour la Détermination du Handicap et de la Capacité de Travail pour obtenir la décision sur la prolongation du certificat.

La prolongation du certificat plus de 180 jours de calendrier peut être effectuée à la base de l'avis du Conseil National pour la Détermination du Handicap et de la Capacité de Travail, pour maximum 30 jours de calendrier, en fonction de l'évolution du cas et des résultats des actions de récupération.

En cas de tuberculose, SIDA et cancer de tout type, le certificat est prolongé en respectant les exigences sur sa prolongation et avec l'avis du Conseil National pour la Détermination du Handicap et de la Capacité de Travail. Sa durée est au maximum un an au cours des derniers deux ans.

Le certificat pour l'incapacité temporaire de travail suite à la grossesse est délivré conformément aux indications médicales pour toute la durée de l'incapacité temporaire de travail, sans restrictions.

Explications sur le motif de licenciement prévu dans l'art.86 al(1) lit.d) du Code du Travail

En conformité avec l'art.86 al(1) lit.d) du Code du Travail, l'un des motifs de licenciement (*résiliation du contrat individuel de travail à l'initiative de l'employeur*) est la constatation du fait que le salarié ne correspond pas à la fonction détenue ou au travail prêté à cause de l'état de santé, en conformité avec le certificat médical.

En précisant la norme juridique invoquée, nous mentionnons que le salarié est licencié en vertu de l'art.86 al(1) lit.d) du Code Du Travail dans le cas où:

- le Conseil National pour la Détermination du Handicap et de la Capacité de Travail a décidé l'encadrement de celui-ci dans un degré d'invalidité, et le certificat sur le degré d'invalidité et de capacité de travail est établie la recommandation "le travail est contre-indiquée" ou "inapte de travail";

- Le Conseil National pour la Détermination du Handicap et de la Capacité de Travail a décidé l'encadrement de celui-ci dans un degré d'invalidité, et le certificat sur le degré d'invalidité et de capacité de travail est établie la recommandation "un travail plus léger est recommandé", et un poste approprié manque dans l'entreprise en cause.

Dans le cas le Conseil National pour la Détermination du Handicap et de la Capacité de Travail a décidé:

- l'encadrement du salarié dans un degré d'invalidité et le certificat sur le degré d'invalidité et de capacité de travail établit la recommandation "un travail plus léger est recommandé", le salarié doit être transféré, avec son accord écrit, à un autre poste qui ne lui est pas contre-indiqué. Si le salarié refuse ce transfert, le contrat individuel de travail est résilié en conformité avec les prévisions de l'art.86 al(1) lit. x) du Code du Travail;

- l'encadrement du salarié dans un degré d'invalidité pour une durée déterminée, suite à un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, le contrat individuel de travail ne cesse pas, mais il est suspendu en conformité avec l'art.76 lit. m) du Code du Travail.

Dans le cas de licenciement du salarié à la base de l'art.86 al.(1) lit.d) du Code du Travail, celui-ci bénéficie d'une indemnité de licenciement en montant de salaire moyen pour 2 semaines (conformément à l'art.186 al(2) lit. a) du Code du Travail).

Plafonnement de la somme du dédommagement

Comme nous avons mentionné antérieurement, en vertu de l'art.90 du Code du Travail, en cas de remise au travail du salarié transféré ou licencié illégalement, l'employeur est obligé à réparer le préjudice causé à celui-ci qui inclut:

a) le paiement obligatoire d'un dédommagement pour toute la période d'absence forcée de travail en montant au moins égal avec le salaire moyen du salarié pour cette période;

b) la compensation des frais supplémentaires liés à la contestation du transfert ou du licenciement (consultation des spécialistes, les frais judiciaires, etc.);

c) la compensation du préjudice moral causé au salarié.

Le montant de réparation du préjudice moral est déterminé par l'instance judiciaire en tenant compte de l'appréciation donnée aux actions de l'employeur, mais il ne peut pas être inférieur au salaire moyen mensuel du salarié.

Ni en cas de préjudice matériel, ni en cas de préjudice moral le montant maximal de la compensation n'est pas établi dans la loi.

Groupe 3 : Droit au travail (articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 29)

Art. 2 par. 1

Période d'évidence

La République de Moldova ne dispose pas de données statistiques qui relèveraient la durée concrète de la période d'évidence établie dans les entreprises qui appliquent l'évidence globale du temps de travail en vertu de l'art. 99 du Code du Travail.

Les contrôles effectués par l'Inspectorat d'Etat du Travail n'ont pas dépisté des cas où la période d'évidence aurait été plus grande d'un an – cela serait contraire aux prévisions de l'art. 99 du Code du Travail, qui établit la période maximale d'évidence de 1 an.

Art. 2 par. 2

Rémunération des jours fériés

Conformément à la rédaction actuelle de l'art. 111 du Code du Travail, le paiement du salaire moyen pour les jours fériés non-ouvrables est effectué seulement pour les salariés rémunérés en accord ou par unité de temps, c'est-à-dire pour les salariés dont le revenu dépend du volume de travail effectué ou de temps effectivement travaillé. Tenant compte de la modalité de rémunération de personnes mentionnées, les jours fériés non-ouvrables intervenus au cours d'un mois ont un impacte sur leur salaire en déterminant une réduction de son montant.

En ce qui concerne les salariés dont le travail est rémunéré par un salaire mensuel, le montant de leur revenu ne varie pas en fonction de nombre des jours travaillés au cours du mois, de manière que ceux-ci ne sont pas désavantagés comme suite a l'intervention des jours fériés non-ouvrables.

En vertu de l'art. 158 du Code du Travail, si les salariés dont le travail est rémunéré avec un salaire mensuel sont entrainés au travail pendant un jour férié non-ouvrable (fait admis seulement dans certaines conditions prévues dans la loi), le travail pendant ce jour est rémunéré d'au moins en montant par unité de temps ou avec une rémunération journalière en plus du salaire, si le travail pendant la journée de repos ou fériée non-ouvrable a été prêtée dans les limites de la norme mensuelle du temps de travail et au moins en montant double du salaire par unité de temps ou de la rémunération journalière en plus du salaire, si le travail a été prêté en dépassant la norme mensuelle.

Comme suite, dans le cas où le salarié rémunéré avec un salaire mensuel travaille pendant le jour férié non-ouvrable, son revenu pour le mois respectif dépassera en tout cas son salaire habituel – si le travail pendant le jour férié non-ouvrable a été prêté dans les limites de la norme mensuelle du temps de travail, une rémunération pour un jour est rajoutée à son salaire ordinaire, et si le travail a été prêté au delà de la norme mensuelle, son salaire habituel sera complète le montant double de la rémunération pour un jour.

Conformément à l'art. 158 du Code du Travail, à la demande écrite du salarié qui a prêté le travail pendant le jour de repos ou le jour férié non-ouvrable, au lieu de rémunération due pour le travail de ce jour, l'employeur peut lui accorder un jour libre qui ne sera pas rémunéré. Cette norme est applicable à tous les salariés – tant à ceux rémunérés en accord ou par unité de temps, qu'à ceux qui touchent un salaire mensuel.

Art. 2 par. 3

Report du congé

En ce qui concerne les observations du Comité sur le report de l'octroi du congé annuel, nous communiquons qu'en vue d'opérer les modifications de rigueur, ces observations seront mises en discussion pendant l'une des séances suivantes du groupe de travail triparti (avec la participation des représentants du Gouvernement, de la Confédération Nationale du patronat et de la Confédération des Syndicats), habilité à examiner les propositions de modification et de complètement du Code du Travail présentées par les partenaires sociaux. Le Gouvernement informera ensuite le Comité sur les évolutions enregistrées dans ce sens.

Art. 2 par. 4

Délai de préavis

Pour ce qui est l'information du salarié sur les délais de préavis en cas de cessation du contrat individuel de travail, nous vous informons que récemment le Parlement a adopté en première lecture un projet de loi pour la modification et le complètement du Code du Travail par laquelle on a transposé y compris la Directive n91/533/CEE du 14 octobre 1991 sur l'obligation de l'employeur d'informer les travailleurs sur les conditions applicables au contrat ou aux rapports de travail. En conformité avec la Directive mentionnée, le projet prévoit l'obligation de l'employeur de présenter au salarié, avant la conclusion du contrat individuel de travail, l'information sur les périodes de préavis qui seront respectées par l'employeur et le salarié en cas de cessation des rapports de travail.

Les prévisions respectives entreront en vigueur après l'adoption de la Loi en deuxième lecture.

Risques professionnels

Conformément aux données fournies par l'Inspectorat d'Etat du Travail, en 2015 celui-ci a soumis au monitoring 6182 entreprises, avec un effectif de 234,7 mille salariés. Du nombre total des entreprises contrôlées on a évalué les risques professionnels et rédigé des plans annuels de protection et de prévention pour 1285 entreprises.

Art. 2 par. 7

Examens médicaux pour le travail de nuit

La Loi de sécurité et de santé au travail n186-XVI du 10 juillet 2008 établit déjà l'obligation de l'employeur d'engager seulement des personnes qui, suite à l'examen médical et, selon le cas, des tests psychologiques des aptitudes, correspondent à la tâche de travail à exécuter.

En même temps, en vue de concrétiser cette obligation, les conclusions du Comité seront examinées dans le cadre du groupe de travail triparti et les résultats de l'examen seront portés à la connaissance du Comité.

Article 4. Droit à la rémunération équitable

Dans l'information antérieure nous avons informé que les rapports de travail sont dirigés par le principe d'égalité en droits de tous les salariés. Toute discrimination, directe ou indirecte, du salarié selon les critères de sexe, âge, race, couleur de peau, ethnique, religion, option politique, origine sociale, domicile handicapé, infection avec *HIV/SIDA*, *appartenance ou activité syndicale*, ainsi que selon d'autres critères non-liés aux qualités professionnelles, est interdite (art. 8 du Code du Travail). En plus, en vertu de la même norme légale, l'établissement des différences, des exceptions, des préférences ou des droits des salariés, qui sont déterminés des exigences spécifiques à un travail, régies par la législation en vigueur, ou par les soins particuliers de l'Etat par rapport aux personnes qui nécessitent une protection sociale ou juridique prononcée, ne constitue pas une discrimination.

En vertu de l'article 130 du Code du Travail, la rémunération de travail du salarié dépend de la demande et de l'offre sur le marché de travail, de la quantité, qualité et la complexité de

travail, des conditions de travail, des qualités professionnelles du salarié, des résultats de son travail et/ou des résultats de l'activité économique de l'entreprise.

Le travail est rémunéré par unité de temps ou en accord tant dans le système tarifaire que dans les systèmes non-tarifaires de rémunération. En fonction du spécifique de l'activité et des conditions économiques concrètes, les entreprises du secteur réel appliquent, pour l'organisation de la rémunération, le système tarifaire et/ou les systèmes non-tarifaires de rémunération. Le choix du système de rémunération dans le cadre de l'entreprise est effectué par l'employeur après avoir consulté les représentants des salariés.

Les systèmes non-tarifaires de rémunération représentent des modalités de différenciations des salaires en fonction des performances individuelles et/ou collectives et la fonction détenue par le salarié (art. 136¹ du Code du Travail). Etablissement du montant du salaire pour chaque salarié dans le cadre des systèmes non-tarifaires de rémunération est effectué par l'employeur. Le montant minimal garanti du salaire dans le secteur réel sert en tant que limite minimale et garantie de l'Etat

En égale mesure la Loi sur l'assurance de l'égalité n 121 du 25 mai 2012 interdit la discrimination en matière de l'emploi (art. 7), notamment l'action de l'employeur sur la rémunération inégales pour le même type et/ou volume de travail.

A la question du Comité sur les règles applicables pour garantir le respect du principe d'égalité de rémunération, la charge de preuve, les sanctions ainsi que les licenciements illégaux comme suite à une réclamation sur l'égalité salariale, nous mentionnons que jusqu'à présent, selon les informations fournies par les instances judiciaires, des actions demandant l'examen des pareils cas n'ont pas parvenus.

La base juridique générale qui offre à chaque personne la possibilité de se défendre un droit ou un intérêt qui lui a été lésé, respectivement et un droit qui concerne la rémunération de travail est prévue dans la Constitution de la République de Moldova. Dans ce sens l'art. 26 de la loi fondamentale du pays mentionne, au titre de principe, le fait que toute personne a le droit incontestable à la défense, celui-ci étant un droit garanti par la Constitution. En vue de développer ce principe, la Constitution prévoit le fait que chaque personne a le droit de réagir indépendamment, par moyens légitimes à la violation de ses droits et libertés.

Les mécanismes juridiques prévus dans la loi auxquelles la personne dont le droit a été violé, peut faire recours, sont différents. Certains de ces mécanismes sont directement régis par le Code du Travail, les autres font partie d'autres actes normatifs, y compris subordonnés à la loi. Dans ce sens la personne peut faire recours aux mécanismes juridiques suivants:

- appeler aux organes qui effectuent la surveillance et le contrôle d'Etat sur le respect de la législation, y compris de la législation de travail (Inspectorat d'Etat du Travail);
- appeler aux organes de juridictions de travail;
- appeler aux syndicats aux autres organes représentatives des salariés;
- appeler, en cas exceptionnels, aux moyens légaux d'autodéfense.

Les actes normatifs sur le travail et tout d'abord le Code du Travail établissent plusieurs modalités par lesquelles le salarié, l'ancien salarié ou la personne demandeuse d'emploi peut défendre un droit qui concerne la rémunération du travail. Ces modalités, extériorisées par l'intermédiaire de certaines normes juridiques, ne sont pas par ailleurs contenues seulement dans la loi-cadre dans le domaine, mais elles ont été régies dans un cadre normatif plus large.

La modalité permettant à la personne de saisir les organes de juridiction de travail est régie par le Code du Travail nr. 154 du 28.03.2003, le Code de procédure civile n225 du 30.05.2003 et la Loi du contentieux administratif n793 du 10.02.2000.

Pour la violation de la législation du travail, y compris l'admission de la discrimination en ce qui concerne la rémunération de travail, tout sujet relatifs aux rapports de travail porte responsabilité pénale, contraventionnelle et matérielle.

Par conséquent, nous concluons que la République de Moldova garantit le droit à la rémunération équitable tout en interdisant toute discrimination selon les critères de sexe, âge, ethnie, religion, option politique, origine sociale, domicile etc.

En plus des informations fournies antérieurement concernant l'article 4p. Nous mentionnons que d'autres paiements du salaire sauf les retenues régies par les articles 147-150 du Code du Travail sont: l'impôt sur le revenu, les contributions individuelles des assurances sociales, la prime d'assurance obligatoire d'assistance médicale.

Pendant la période de référence l'exonération fiscale personnelle pour les personnes physiques au paiement des impôts sur le revenu a été en augmentation (675 lei – en 2011; 720 lei - en 2012; 760 lei - en 2013; 793 lei - en 2014 et 844 lei - depuis 1 mai 2015).

Les taux d'imposition sur le revenu pour les personnes physiques pour les années 2012-2015 ont été établis en montant de :

2012 - 7% du revenu annuel imposable de jusqu'à 25200 lei et 18% du revenu imposable annuel qui dépasse la somme de 25200 lei;

2013 - 7% du revenu annuel imposable de jusqu'à 26700 lei et 18% du revenu imposable annuel qui dépasse la somme 26700 lei;

2014 – 7% du revenu annuel imposable de jusqu'à 27852 lei et 18% du revenu imposable annuel qui dépasse la somme 27852 lei;

2015 – 7% du revenu annuel imposable de jusqu'à 29640 lei et 18% du revenu imposable annuel qui dépasse la somme 29640 lei.

Les contributions individuelles des assurances sociales obligatoires constituent 6% du salaire pour les années 2011-2015.

La prime d'assurance obligatoire d'assistance médicale a constitué 3,5% - pendant les années 2011-2013, 4,0% - en 2014, et à partir 2015 constitue - 4,5%.

Article 5. Constitution des syndicats et des organisations patronales

Conformément à l'art.10 al(5) de la Loi des syndicats n1129-XIV du 7 juillet 2000, l'organisation syndicale primaire, le centre syndical sectoriel territorial et le centre intersectoriel territorial obtiennent les droits et les obligations de personne juridique conformément aux statuts des centres syndicaux nationaux-sectoriels ou nationaux-intersectoriels enregistrés.

L'idée que les organisations syndicales primaires, les centres syndicaux sectoriel-territoriaux et les centres intersectoriels territoriaux obtiennent les droits de personne juridique *seulement* conformément aux statuts des centres syndicaux nationaux sectoriels ou nationaux intersectoriels enregistrés vient d'une interprétation erronée de la norme citée ci-dessus. En réalité la norme en cause doit être interprétée en faisant référence aux situations de création des organisations syndicales primaires dans le cadre des centres syndicaux nationaux-sectoriels ou nationaux-intersectoriels enregistrés. L'existence d'une pareille norme n'exclue pas la possibilité de créer des *organisations syndicales indépendantes* des centres syndicaux sectoriels ou intersectoriels (tant territoriaux que nationaux), ainsi que des *centres syndicaux sectoriels territoriale ou des centres syndicaux intersectoriels territoriale* indépendants des centres nationaux-sectoriels ou nationaux-intersectoriels.

Dans le cas des syndicats indépendants (tant au niveau d'entreprise, que d'associations syndicales sectoriels ou intersectoriels qui ne font pas parties des centres syndicaux nationaux sectoriels ou nationaux intersectoriels), leurs statuts sont enregistrés par le Ministère de la Justice.

Liberté d'adhérer à un syndicat

Ni appartenance syndicale, ni activité syndicale n'implique aucune restriction des droits et des libertés de l'homme et ne constitue pas de motifs de licenciement en vertu de la législation

de la République de Moldova. Au contraire, la loi nationale contient une série de normes destinés à protéger les salariés contre les actions discriminatoires:

Loi des syndicats – l’art.6: „(1) Appartenance au syndicat n’implique aucune restriction des droits et des libertés de l’homme garantis par la Constitution et d’autres lois, des actes internationaux ratifiés par la République de Moldova.

(2) Il est interdit de conditionner l’engagement, la promotion ainsi que le licenciement de la personne par son appartenance a un certain syndicat, de son inscription ou sortie d’un syndicat.”

Code du Travail – l’art.29: „(3) Les représentants des salariés qui participent aux négociations collectives, pendant la période de leur déroulement, ne peuvent être soumis aux sanctions disciplinaires, transférées a un autre travail ou licenciés sans accord préalable de l’organe qui l’a chargé, a l’exception des cas de licenciement prévus dans le présent Code pour la commission des inconduites disciplinaires.”

Code du Travail – l’art.387: ”(1) Les personnes élues dans les organes syndicaux de tous les niveaux et non-libérée de leur travail de base ne peuvent pas être soumis aux sanctions disciplinaire et/ou transférées a un autre travail sans accord préliminaire écrit de l’organe dont elles sont membres.

(2) Les dirigeants des organisations syndicales primaires non-libéré de leur travail de base ne peuvent pas être soumis aux sanctions disciplinaires sans accord préliminaire écrit de l’organe syndical supérieur.

(6) L’exercice des obligations et la réalisation de leurs droits par les personnes élues dans les organes syndicales et non-libérés de leur travail de base ne peut pas servir pour l’employeur en tant que motif de licenciement ou d’application d’autres sanctions qui pourraient affecter les droits et les intérêts découlant des rapports de travail.”

Code du Travail – l’art.388: „(4) Le licenciement des salariés qui ont été élus dans les organes syndicaux, indifféremment du fait s’ils sont ou pas de leur travail de base, n’est pas admis pendant 2 ans après l’expiration du mandat, a l’exception des cas de liquidation de l’entreprise ou de commission par les salariés respectifs des actions coupables pour lesquelles la législation en vigueur prévoit la possibilité de licenciement. Dans des pareils cas le licenciement est effectuée sur bases générales.”

Code du Travail – l’art.86: „(2) Il n’est pas admis de licencier le salarié pendant son congé médical, congé d’études, congé de maternité, congé partiellement payé pour les soins de l’enfant sous l’âge de 3 ans, congé supplémentaire payé pour les soins de l’enfant âgé de 3-6 ans, pendant la période de l’exercice des obligations d’Etat ainsi que pendant la période de détachement, a l’exception des cas de liquidation de l’entreprise.”

En plus la législation en vigueur contient non seulement les normes destinées à établir pour les salariés des garanties liées a leur appartenance ou activité syndicale, mais également les mécanismes de sanction des violations dans ce domaine.

Dans ce sens il faut mentionner les articles 55 et 61 du Code contraventionnel:

Code contraventionnel – l’art.55 (modifié par la Loi n169 du 11 juillet 2012):

”(1) La violation de la législation de travail de la législation sur la sécurité et la santé au travail

Est passible d’une amende de 100 a 140 unités conventionnelles appliquée a la personne physiques, d’une amende de 200 a 350 unités conventionnelles appliquée a la personne ayant une fonction de responsabilité, d’une amende de 350 a 450 unités conventionnelles appliquée a la personne juridique.

(2) Les mêmes actions accomplies par rapport à un mineur

Sont passibles d’une amende de 120 a 150 unités conventionnelles appliquée a la personne physique, d’une amende de 250 a 350 unités conventionnelles appliquée a la personne

ayant une fonction de responsabilité, d'une amende de 400 a 480 unités conventionnelles appliquée a la personne juridique."

Code contraventionnel – l'art.61 (complété par la Loi n233 du 11 octobre 2013):

L'empêchement a l'exercice du droit du salarié de fonder des syndicats et d'y adhérer pour défendre ses intérêts professionnels, économiques et sociaux ou de s'y inscrire

Est passible d'une amende de 40 a 50 unités conventionnelles appliquée a la personne physiques, d'une amende de 50 a 70 unités conventionnelles appliquée a la personne ayant une fonction de responsabilité .

Conformément aux informations fournies par inspectorat d'Etat du Travail:

* Comme suite au contrôle inopiné effectuée par l'Inspection territoriale du travail Chişinău le 9 décembre 2013 a la SRL „Monolit Construct”, on a établi que l'employeur:

- ne respecte pas les termes et la périodicité de paiement du salaire pour les engage membres des syndicats, en violation des prévisions de l'art.142 al.(1) du Code du Travail;
- n'a pas procédé, a la proposition écrite des représentants des salariés, aux négociations collectives au cours de 7 jours de calendrier a partir la date de l'avis en violation des prévisions de l'art.26 al.(2) du Code du Travail.

Pour avoir admis ces violations au nom du Directeur de l'entreprise un procès verbal de contrôle a été rédigé avec la prescription de procéder immédiatement aux négociations collectives avec les salariés et de respecter les délais et la périodicité de paiement du salaire.

En même temps, au nom de la personne ayant une fonction de responsabilité et au nom de la personne juridique des procès-verbaux sur les contreventions prévues dans les articles de art.55 al(1), 59 et 60 du Code contraventionnel, on été rédigées et soumis devant le Tribunal du secteur Rîşcani, mun. Chişinău.

* Le 25 février 2014, suite au contrôle inopiné effectuée a la SRL „Monolit Construct” par l'Inspection territoriale du travail Chişinău on a établi que l'employeur empêche l'exercice du droit des salariés de fonder les syndicats et de s'y affilier pour défendre leurs intérêts professionnels, économiques et sociaux et de s'y inscrire, en violation des prévisions de l'art.9 al.(1) lit. i) du Code du Travail et de l'art.7 de la Loi des syndicats n1129-XIV du 7 juillet 2000.

Pour avoir admis cette violation au nom du Directeur un procès verbal de contrôle et un procès verbal de contravention prévues dans l'article 61 du Code contraventionnel ont été rédigés et examine par le Tribunal du sect. Rîşcani, mun. Chişinău.

En ce qui concerne la réparation du préjudice cause au salarié suite au transfert ou au licenciement illégal, nous mentionnons qu'en vertu de l'art.90 du Code du Travail, en cas de remise au travail du salarié transféré ou licencié illégalement, l'employeur est obligé de réparer le préjudice cause a celui-ci.

La réparation du préjudice cause au salarié représente:

- a) le paiement obligatoire d'un dédommagement pour toute la période d'absence forcée de travail en montant au moins égal au salaire moyens du salarié pour cette période;
- b) la compensation des frais supplémentaires liés a la contestation du transfert ou du licenciement (consultation des spécialistes, les frais judiciaires etc.);
- c) la compensation du préjudice moral cause au salarié.

Le montant du dédommagement du préjudice moral est déterminé par l'instance judiciaire en tenant compte de l'appréciation donnée aux actions de l'employeur, mais ne peut pas être inférieure a un salaire moyen mensuel du salarié.

Au lieu de remise au travail, les parties peuvent conclure une transaction de réconciliation, et en cas de litige – l'instance judiciaire peut encaisser de l'employeur, avec l'accord du salariés, au bénéfice de celui-ci, une compensation supplémentaire aux sommes indiquées dans l'al.(2) en montant de minimum 3 salaires moyens mensuels du salarié.

Ni en cas du préjudice matériel, ni en cas de celui moral, le montant maximal de la compensation d'est pas établi par la loi.

Activités syndicales

Concernant le Cas 2317.

Comme nous l'avons communiqué antérieurement, suite à la plainte sur l'interférence du Gouvernement dans l'activité syndicale, soumise devant le Bureau International du Travail par la Confédération des Syndicats de la République de Moldova, en 2004 le Gouvernement a créé un groupe de travail qui a entrepris une investigation complétée sur les immixtions prétendues. N'ayant pas déposé aucune violation de la législation nationale ou internationale sur le droit d'association, le groupe a communiqué ce fait au Comité pour la Liberté d'Association par la lettre du Ministère du Travail, de la Protection Sociale n 05/446 du 2 avril 2005. Depuis cette date le Gouvernement a présenté périodiquement au Comité des informations sur la situation du respect des droits syndicaux dans la République de Moldova, tout en continuant de le faire jusqu'à présent.

En ce qui concerne la fusion de la Confédération des Syndicats de la République de Moldova et de la Confédération des Syndicats Libres de la République de Moldova „Solidaritate”, nous communiquons que la décision respective a été adoptée séparément par chaque Confédération dans le cadre de leurs congrès extraordinaires déroulés le 7 juin 2007 et elle n'a pas été influencée par le Gouvernement.

Suite aux observations du BIT sur le caractère imposé de la fusion, au mois de novembre 2008 le Gouvernement a sollicité officiellement à la Confédération nouvelle formée d'exprimer ses considérations au sujet. Par la lettre n 04-1141 du 4 décembre 2008 la Confédération Nationale des Syndicats de Moldova a communiqué que la fusion „a résulté de la volonté de la grande majorité des syndicats de tous les niveaux de réunifier le mouvement syndical national, en mettant fin de cette façon aux dissensions de tout genre et aux compétitions préjudiciables en matière d'attractivité syndicale à l'échelle nationale”.

Dans ces conditions nous considérons bienvenu que le Bureau International du Travail sollicite directement à la Confédération Nationale des Syndicats de Moldova l'opinion sur les circonstances de la fusion et son impacte sur ses engagements.

Représentativité

Les prévisions relatives à la représentativité des organisations syndicales sont présentes dans l'art.27 du Code du Travail.

En vertu de l'al. (4) de l'article visé, le droit de participer aux négociations collectives, de signer des conventions collectives au nom des salariés au niveau national, sectoriel ou territorial appartient aux syndicats (associations syndicales) correspondants. Dans le cas où au niveau national, sectoriel ou territorial il existe plusieurs organes syndicaux on crée un organe représentatif unique pour dérouler les négociations collectives, l'élaboration du projet de convention collective et sa conclusion. La constitution de l'organe représentatif est effectuée à la base du principe de représentation proportionnelle des organes syndicaux, en fonction du nombre de membres de syndicat. Faute d'un accord sur la création de l'organe représentatif unique pour l'organisation des négociations collectives, le droit de les dérouler revient au syndicat (association syndicale) qui réunit le plus grand nombre de membres.

En ce qui concerne l'égalité des droits des syndicats, en vertu de l'art.5 de la Loi des syndicats n1129-XIV du 7 juin 2000, les syndicats dans leurs activités sont indépendantes par rapport aux autorités publiques de tous les niveaux, par rapport aux partis politiques, les associations non-gouvernementales, par rapport aux employeurs et leurs associations, ne sont pas soumis à leur contrôle et lui sont pas subordonnées. Toute interférence de nature à limiter les droits des syndicats ou empêcher leurs réalisations est interdite.

Les syndicats sont égaux en droits et peuvent collaborer avec n'importe quel centre syndical, y compris d'autres pas, avec les organisations internationales, régionales et d'autres organisations similaires.

Champs personnel d'application

En ce qui concerne le droit d'association des collaborateurs de police, nous mentionnons qu'en vertu des prévisions de l'art.60 al(7) de la Loi sur l'activité de la Police et le statut du policier n320 du 27 décembre 2012, les policiers ont le droit de fonder des syndicats et de s'affilier aux syndicats pour la défense de leurs droits.

En ce qui concerne le non-enregistrement par le Ministère de la Justice de l'Union des Syndicats des Autorités et des Services Publics (USASP), communiquons ce qui suit.

Comme nous l'avons dit antérieurement après avoir examiné la cause par le Collège Civil et de Contentieux Administratif de la Cour Suprême de Justice, le recours déclaré par l'USASP a été rejeté, étant en même temps admis le recours déclaré par le Ministère de la Justice et l'intervenient accessoire – la Fédération des Syndicats des Engagés des Services Publics „SINDASP”. Comme suite, le 12 novembre 2008 l'instance a émis une nouvelle décision qui a rejeté l'action initiale de l'USASP contre le Ministère de la Justice, dont les actions étant reconnues complètement légales par l'instance.

L'existence d'une décision judiciaires irrévocable dans ce sens ne prive pas l'Union des Syndicats des Autorités et des Services Publics de droit de solliciter de manière répétée l'enregistrement. Jusqu'à présent le Ministère de la Justice n'a pas reçu une pareille sollicitation.

En même temps dans le cadre de la Confédération Nationale des Syndicats de Moldova il existe déjà un syndicat des engagés des services publics (*Fédération des Syndicats des Engagés des Services Publics "SINDASP", susmentionnée*), à laquelle les fonctionnaires publics et d'autres salariés des autorités publiques peuvent adhérer en vue de protéger leurs droits et libertés légitimes.

En même temps il faut mentionner que conformément aux données du Registre d'Etat des Organisations non-commerciales, pendant la période 1 janvier 2009 – présent le Ministère de la Justice a enregistré 22 syndicats, et notamment:

<i>Dénomination</i>	<i>Date d'enregistrement</i>
Organisation syndicales primaire des copilotes dans le cadre de CA Î.S. "Air Moldova"	25 septembre 2009
Organisation syndicale primaire des commandants des navires aériens dans le cadre de CA Î.S. "Air Moldova"	29 septembre 2009
Syndicat "DEMNITATE"	19 novembre 2009
Organisation syndicale primaire des salariés de la Chambre d'Enregistrement d'Etat	17 décembre 2009
Organisation Syndicale Primaire "Echitate"	15 février 2010
Syndicat des Membre des Equipages de Vol	15 mars 2010
Syndicat "GLOBAL SIND"	23 mars 2010
Syndicat Populaire des Chômeurs "PROTECȚIA SOCIALĂ" de la République de Moldova	8 octobre 2010
Syndicat Independent "Protecția Socială"	10 novembre 2010
Organisation syndicales primaire "Travailleurs de Jurnal de Chișinău Plus SRL"	16 décembre 2010
Syndicat "Services de Garde et Detectifs"	13 septembre 2011
Syndicat Républicain "Pentru o Viață Decentă"	24 mai 2012
Fédération des Syndicats de Moldova "SINLEX"	5 juin 2012
Syndicat des Entrepreneurs, des Titulaires de Patente et des Engagés des Entreprises Petites et Moyennes	11 octobre 2012
Organisation Syndicale Primaire "Viticultorul"	29 octobre 2012
Syndicat de l'Université d'Etat d'Education Physique et Sport	12 décembre 2012
Organisation Syndicale Primaire EUROSIND	13 décembre 2012
Organisation Syndicale Primaire Indépendante	26 mars 2013
Centre Syndical Indépendants de Moldova	4 juin 2013
Syndicat "EUROMUNCASIND"	13 août 2013
Syndicat "UNITATE" de la République de Moldova	23 août 2013
Syndicat des travailleurs dans le domaine financier "FINANȚIST"	30 mars 2015

Citoyenneté des membres de Commission

Conformément à l'art. 7 et 20 de la Loi n245-XVI du 21 juillet 2006 sur l'organisation et le fonctionnement de la Commission nationales pour les consultations et les négociations collectives au niveau de secteur et territorial, le membre ou le membre suppléant des commissions respectives peut être nommée une personne citoyenne de la République de Moldova.

Sujets de négociation

La conclusion que les parties des consultations et des négociations collectives auraient été limitées dans le choix des sujets des négociations et des consultations ne correspond pas à la réalité. Partant des prévisions de l'art. 4 de la Loi n245-XVI du 21 juillet 2006, les consultations et la négociation entre les partenaires sociaux peuvent avoir lieu à propos de tous les sujets relatifs au domaine du travail et celui socio-économique, ces sujets étant choisis par les partenaires à leur bonne discrétion. Dans la réalité les sujets discutés en vue d'inclure des clauses dans les conventions collectives au niveau national, sectoriel ou territorial sont seulement une partie de ceux abordés dans le cadre des commissions pour les consultations et les négociations collectives.

En tant qu'exemple nous présentons une liste de sujets qui ont été discutés dans le cadre de la Commission nationale pour les consultations et les négociations collectives au cours de 2015:

1. Sur l'accomplissement des prévisions de la Décisions du Gouvernement n477 du 28.06.2011 pour l'approbation du Plan d'actions sur la minimisation de la pratique de paiement des salaires „en enveloppe” et du travail „au noir” en 2014;
2. Sur l'examen du projet de Loi sur la modification et le complètement de la Loi n131 du 08.06.2012 sur le contrôle d'Etat sur l'activité d'entrepreneur;
3. Sur le mécanisme d'approbation des actes normatifs;
4. Sur les objectifs de la politique budgétaire, fiscale et douanière ainsi que les estimations du cadre budgétaire pour un terme moyen dans les années 2016-2018;
5. Sur l'activité de comités sectorielles en formation professionnelle;
6. Sur l'examen des propositions de la Confédération Nationale de Patronat relatives à la réforme fiscale et sociale;
7. Sur le respect des conventions collectives conclues au niveau national;
8. Sur l'audition des informations sur l'activité des Commission pour les consultations et les négociations collectives au niveau de secteur;
9. Sur la transposition des Directives de l'UE visées dans le Chapitre IV de l'Accord d'Association UE – République de Moldova dans la législation nationale sur l'emploi, la politique sociale, la sécurité et la santé au travail et l'égalité de chances;
10. Sur la mise en œuvre de la réforme du système de pension;
11. Sur l'application de la législation dans le domaine de la sécurité et la santé au travail et la prévention des accidents de travail dans les années 2014-2015;
12. Sur l'examen des propositions de la Confédération Nationale du Patronats sur la modification et le complètement de la Loi des patronats n 976 du 11.05.2000;
13. Sur l'examen du projet de Loi du budget des assurances sociales d'Etat pour l'an 2016;
14. Sur l'examen du projet de Loi du budget d'Etat pour 2016;

15. Sur l'examen du projet de Loi des Fonds des assurances obligatoires de l'assistance médicale pour 2016;
16. Sur l'application de la législation du travail, la prévention et la lutte contre le travail non-déclarée et la minimalisation de la pratique de payement des salaires „en enveloppe”, les arriérés aux salaires;
17. Sur la modification et le complètement de la Convention collective (niveau national) n 1 du 03.02.2004 „Rémunération des engages se trouvant en rapports de travail a la base des contrats individuels de travail” dans la partie relative a la fixation du supplément de compensation du salaire pour le travail prêté dans des conditions défavorables;
18. Sur la ratification des Conventions de l'OIT;
19. Sur la modification et le complètement de la législation sur les acquisitions publiques;
20. Sur la promotion du projet du Code de l'Urbanisme et des Constructions.

Encouragement du dialogue social

Comme nous avons mentionner antérieurement, au cours des derniers ans le Gouvernement a accorde le support pour la création des organisations patronales au niveau de territoire – les collaborateurs du Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille ont accompagné les représentants des patronats dans leurs déplacements dans le pays, expliquant aux patrons l'importance de la création des patronats territoriales pour le déroulement des négociations collectives dans le cadre des commission pour les consultations et les négociations collectives au niveau de territoire. En tant que résultats de ces efforts les commissions territoriale pour les consultations et les négociations collectives ont été créés dans toutes les régions du pays (32 commissions).

Au cours de 2015 les collaborateurs du ministère ont participes en qualités de lecteurs au deux séminaires d'instruction dans le domaine de dialogue sociale et des négociations collectives organisées par la Confédération Nationale des Patronats dans la République de Moldova, ou l'on a aborde des problèmes relatifs a l'organisation et le fonctionnement des commissions territoriales pour les consultations et les négociations collectives et des commissions pour le dialogue social "employeur – salaries" créées au niveau de l'entreprise.

Sauf l'offre de l'instruction dans le cadre des séminaires organisés par les syndicats et les patronats, le Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille accorde traditionnellement aux partenaires sociaux des consultations sur divers sujets relatifs dans le domaine de son activité.

Article 6 par. 3

Solution des conflits collectifs

Conformément à l'art. 359 du Code du Travail en vigueur un conflit collectifs de travail peut être résolu dans le cadre d'une commission de conciliation, créée a l'initiative d'une des parties au conflit d'un nombre égal de représentants des parties. Dans le cas les membres de commission sont arrives a une entente sur l'objet de conciliation, la commission adopte une décision obligatoire des parties au conflit, qui est remise a ceux-ci au cours de 24 heures du moment de l'adoption. Dans la situation ou les parties au conflits ne sont pas arrives a une entente et ne sont pas d'accord avec la décision de la

commission de conciliation, chacune d'entre elles a le droit de déposer (sans accord de l'autre partie) une demande de solution du conflit dans l'instance judiciaire.

L'instance judiciaire ne peut pas résoudre tous les conflits collectifs mais seulement ceux qui dérivent de la violation des droits fixes dans la loi ou dans une convention collective déjà conclue; les prétentions qui découlent des intérêts qui ne sont pas régis de loi ne seront pas examinées par l'instance judiciaire en tant que non-fondes.

Les conflits collectifs de travail sont soumis aux dispositions de la Loi sur l'arbitrage n23 du 22 février 2008 et de la Loi sur la médiation n137 du 3 juillet 2015, qui prévoient la possibilité de recourir aux arbitres ou médiateurs pour la solution d'un conflit, à la base d'une convention d'arbitrage ou d'un contrat de médiation, signé des parties.

En vertu des articles 29 et 30 de la Loi sur la médiation la médiation peut être appliquée y compris aux conflits collectifs de travail, dans le cas où les parties au conflit ne sont pas arrivées à une entente ou ne sont pas d'accord avec la décision de conciliation, et aux litiges de contentieux administratif, dans la mesure où cela ne contrevient pas à la législation qui régit la négociation des transactions avec la participation des personnes juridiques de droit public et les conditions de conclusions de ces transactions.

Art. 6 par. 4

Droit à la grève

La conclusion sur la limitation du droit de grève dans la République de Moldova seront examinées dans le cadre du Groupe de travail triparti, toutes les évolutions à ce sujet seront communiquées au Comité.

Art. 21

Domaine d'application du droit d'application

Les prévisions légales mentionnées dans le rapport précédent qui assurent le droit à l'information sur la situation économique de l'entreprise, ainsi que le droit à l'information et consultation sur les décisions qui peuvent influencer l'engagement, sont applicables à tous les salariés, indifféremment de leur programme de travail (plein temps ou partiel) ou de durée du contrat, ainsi pour les apprentis – en vertu de l'art. 219 du Code du Travail, les apprentis sont soumis à la législation du travail et la législation dans le domaine de sécurité et la santé au travail.

Application des sanctions

Malheureusement le Gouvernement ne dispose pas de données statistiques sur l'application de l'art. 55 (*Violation de la législation du travail ou de la législation sur la sécurité et la santé au travail*) et de l'art. 71 (*Violation intentionnée des dispositions légales sur l'accès à l'information ou celles de pétition*) du Code contraventionnel.

Art. 26 par. 1 și 2

Autorités responsables

En vertu des prévisions de la Loi sur l'assurance de l'égalité les attributions d'examen des plaintes des personnes qui se considèrent victimes de la discrimination (y compris de harcèlement) sont accordées dans les structures suivantes:

a) Conseil sur la prévention et l'élimination de discrimination et l'assurance de l'égalité (Conseil);

- b) autorités publiques;
- c) instances judiciaires.

Le Conseil initie l'examen des prétendus faits de discrimination d'office ou a la demande des personnes intéressées, y compris a la demande des syndicats et des associations non-gouvernementales qui fonctionnent dans le domaine de la promotion et la protection des droits de l'homme.

La plainte peut être déposée au Conseil en délai d'un an de la date de l'accomplissement du fait ou à partir la date ou l'on pouvait prendre connaissance de son accomplissement. La plainte doit contenir une description de la violation du droit de la personne, ainsi que des faits et des preuves qui soutiennent la position du réclamant.

La plainte est examinée au cours de 30 jours de la date de dépôt avec la possibilité de prolonger le délai, qui par ailleurs ne peut pas dépasser 90 jours. Lors de l'examen de la plainte le Conseil a le droit de solliciter des données et les informations respectives des personnes qui auraient commis des faits discriminatoires.

Suite a l'examen de la plainte le Conseil adopte avec la majorité de droits de ses membres (5 membres nommes par le Parlement pour une période de 5 ans) une décision motivée qui comprend également des recommandations en vue d'assurer la remise en droits de la victime et de prévenir les faits similaires en avenir. La décision est portée a la connaissance des parties concerne au cours de 5 jours et est publique sur la page web du Conseil, en respectant la confidentialité des données de caractère personnel.

Au cours de 10 jours la personne qui a commis un fait discriminatoire doit informer le Conseil sur les mesures entreprises en vue d'exécuter la décision.

Pour la remise en droite de la personne qui se considère discriminée et la sanction des faits discriminatoires, le Conseil:

a) remet aux autorités publiques des propositions relatives a la prévention et la lutte contre la discrimination et le changement du comportement par rapport aux personne qui tombent sous l'incidence de la Loi sur l'assurance de l'égalité;

b) s'il n'est pas d'accord avec les mesures entreprises par la personne qui a commis le fait discriminatoire, s'adresse a l'organe hiérarchique supérieur pour entreprendre des mesures correspondants;

c) intervient devant les organes correspondants avec des démarches d'intention des procès disciplinaires par rapport aux personnes ayant des fonctions de responsabilité qui ont commis des actes discriminatoires;

d) constate des contreventions avec des éléments discriminatoires en conformité avec les prévisions du Code contraventionnel et transmet le matériel dans l'instance judiciaire pour être examine au fond;

e) saisit les organes de poursuite pénale en cas d'accomplissement des faits discriminatoires qui réunissent les éléments d'une infraction.

Le dépôt de la plainte a l'adresse du Conseil ne constitue pas une procédure préalable obligatoire pour s'adresser dans l'instance judiciaires, de façon que les personnes qui se considérer discriminées peuvent s'adresser directement dans l'instance, en sollicitant:

a) établissement du fait de la violation des ses droits;

b) interdiction de la violation continue de ses droits;

c) rétablissement de la situation antérieur a la violation de ses droits;

d) réparation du préjudice matériel et moral cause ainsi que la récupération des frais judiciaires;

e) déclaration de la nullité de l'acte qui a conduit a sa discrimination.

Les actions dans l'instance judiciaire pour la protection des personnes qui se considèrent victimes de la discrimination peuvent être soumises également par les syndicats et les associations non-gouvernementales dans le domaine de la promotion et de la protection des droits de l'homme.

En même temps, vu que le principe de non-discrimination et le droit à la dignité au travail sont régis y compris par le Code du Travail, les cas de violation de ceux-ci peuvent être signalés aussi à l'Inspectorat d'Etat du Travail, qui en fonction de la nature de violation, remettra les matériels pour l'examen des organes compétents.

Charge de preuve

Dans le cadre de l'examen des causes sur la discrimination tant dans le cadre du Conseil que dans l'instance judiciaires, le réclamant ou, selon le cas, la personne intéressée doit présenter des faits et des éventuelles preuves qui soutiennent la plainte, et le réclamé supporte la charge de preuve que ses faits ne constituent pas une discrimination – ce principe est prévu dans l'art. 19 de la Loi sur l'assurance de l'égalité n121 du 25 mai 2012 et au p.56 du Règlement du Conseil, approuvé par la Loi n298 du 21 décembre 2012. L'exception de la règle constitue des faits passibles d'une responsabilité pénale.

Dédommagements

Dans le cas où la discrimination prend forme de transfert ou de licenciement illégal, le salarié transféré illégalement à un autre travail ou licencié illégalement peut être remis au travail par négociations directes avec l'employeur ou par décision de l'instance judiciaire (art. 89 du Code du Travail). Lors de l'examen du litige individuel de travail par l'instance judiciaire, l'employeur est obligé à prouver la légalité et d'indiquer les motifs du transfert ou du licenciement du salarié.

En vertu de l'art. 90 du Code du Travail, l'employeur est obligé à réparer le préjudice causé au salarié transféré ou licencié illégalement qui comprend:

- a) paiement obligatoire d'un dédommagement pour toute la période d'absence forcée de travail en montant au moins égal avec un salaire moyen mensuel du salarié pour cette période;
- b) compensation des frais supplémentaires liés à la contestation du transfert ou du licenciement (consultation des spécialistes, frais judiciaires, etc.);
- c) compensation du préjudice moral causé au salarié.

Au lieu de remise au travail, les parties peuvent conclure une transaction de réconciliation, et en cas de litige – instance judiciaire peut encaisser de l'employeur, avec l'accord du salarié, au bénéfice de celui-ci, une compensation supplémentaire aux sommes énumérées plus haut en montant d'au moins 3 salaires moyens mensuels du salarié.

Le montant de réparation du préjudice moral est déterminé par l'instance judiciaire en tenant compte d'appréciation donnée aux actions de l'employeur, mais ne peut pas être inférieure au salaire moyen mensuel du salarié. Une limite maximale pour la réparation du préjudice moral causé au salarié par licenciement illégal n'est pas établie.

Dans d'autres cas le préjudice matériel et moral causé par actions discriminatoires est réparé à la base de l'art. 1398 du Code civil, en vertu duquel, en cas où la personne a subi un préjudice moral (souffrances psychiques ou physiques) par les faits qui font atteinte à ses droits personnels non-patrimoniaux, ainsi que dans d'autres cas prévus dans

la législation, l'instance judiciaire a le droit d'obliger la personne responsables a la réparation du préjudice par équivalent pécuniaire. Le montant de la compensation pécuniaire pour le préjudice moral est déterminé par l'instance judiciaire en fonction du caractère et la gravité des souffrances psychiques ou physiques causées a la personne lésée, de degré de culpabilité de l'auteur du préjudice et de mesure dans laquelle cette compensation peut apporter satisfaction a la personne lésée.

Le préjudice moral est réparé indifféremment de l'existence et l'étendue du préjudice patrimonial.

Protection des réclamants

Dans le contexte de la protection des réclamants d'éventuelles représailles, nous mentionnons qu'en conformité avec l'art. 17 de la Loi sur l'assurance de l'égalité, l'enregistrement, la garde et l'utilisation des informations de caractère personnel sur les victimes de discrimination se font en respectant des règles spécial de confidentialité, et la sollicitation de la victime de discrimination, on peut interdire la diffusion de l'information sur la vie privée et l'identité de celle-ci.

Art. 28

Garanties pour les représentants des salariés

A présent la protection de l'activité syndicale assurée par la législation nationale ne couvre pas les représentants des salariés élues en conformité avec l'art. 21 du Code du Travail (avec le vote d'au moins moitié du nombre total; de salarié dans l'entreprise) qu'en leur qualité de participants aux négociations collectives.

En vue de se conformer avec les observations relatives a la protection des représentants des salariés, celles ci seront examinées a l'une des réunions suivantes du groupe de travail triparti habilité a examiner les propositions de modification et de complétement du Code du Travail présentées par les partenaires sociaux. Le Gouvernement informera le Comité sur toutes les évolutions enregistrées au sujet.

Art. 29

Information des syndicats sur le futur licenciement

L'obligation de l'employeur de communiquer aux syndicats d'au moins 3 mois avant la réduction en masse de postes de travail et de négocier avec eux en vue de respecter les droits et des intérêts des salariés est prévue dans plusieurs lois en vigueur – Code du Travail (art. 88 lit. i)), la Loi des syndicats (art. 16 al. (3)) et la Loi sur l'emploi et la protection sociales des personnes demandeuses d'emploi (art. 11, al. (3)).

En complétant ces prévisions, l'art. 3 de la Convention collective (niveau national) n11 sur les critères de réduction en masse des emplois établit de manière expresse les données que l'employeur doit présenter aux syndicats et a l'agence de l'emploi:

- a) Motifs des licenciements préconisés;
- b) Nombre et catégorie de travailleurs à licencier;
- c) Période quand les licenciements préconisés auront lieu;

- d) Critères proposés pour la sélection des travailleurs à licencier;
- e) Paiements qui seront faits aux salariés licenciés;
- f) Mesures à entreprendre pour réduire l'impacte du licenciement sur le salarié;
- g) Autres informations utiles liées aux licenciements.

En ce qui concerne la modalité de déroulement des négociations entre l'employeur et les syndicats ayant comme but la protection des salariés affectés par la réduction, celle-ci n'est pas régie par la loi, étant laissée à la discrétion des parties.

Dans le cas où l'employeur ne respecte pas ses obligations prévues par la loi sur la communication et la négociation avec les syndicats des sujets relatifs à la réduction en masse des emplois, le salarié peut adresser une plainte à l'Inspectorat d'Etat du Travail qui, conformément à la Loi, exerce le contrôle d'Etat du respect de la législation du travail, ou directement dans l'instance judiciaire. Cela peut être réalisé y compris avant le licenciement lié de la réduction de son nombre ou des états de personnel, dans le cas où le salarié a été préavisé par ordre sur le futur licenciement et la date de licenciement est connue.

Dans ce cas l'inspecteur du travail émettra une prescription de liquidation des violations, dont l'exécution il vérifiera dans le cadre d'une visite répétée. Dans l'éventualité de négligence de la prescription, l'inspecteur rédigera un procès-verbal de constatation de la contravention prévue dans l'article 55 du Code contraventionnel (violation de la législation du travail ou de la législation sur la sécurité et la santé au travail) qui sera remis à l'instance judiciaire pour être examinée et appliquée par rapport à l'employeur des sanctions sous forme d'amende.

Si le salarié a été quand même licencié sans respecter de la conditions d'information et de négociation avec le syndicat et il s'adresse dans l'instance judiciaire en vue de remise en droits, l'instance peut reconnaître le licenciement comme illégal, obligeant l'employeur de remettre le salarié au travail et de payer la compensation, en conformité avec les prévisions des articles 89 et 90 du Code du Travail (cités dans nos commentaires pour l'article 26 de la Charte, à la section "Dédommagements").