



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

18 mars 2021

Usage réservé au Comité

ELEMENTS DE PRESSE

Conclusions 2020

Document établi par le Secrétariat

Conclusions 2020 du Comité européen des Droits sociaux : éléments de presse

En 2020, le Comité européen des Droits sociaux a examiné les rapports soumis par 33 États parties sur les dispositions de la Charte relatives à « Emploi, formation et égalité des chances »:

- le droit au travail (article 1) ;
- le droit à l'orientation professionnelle (article 9) ;
- le droit à la formation professionnelle (article 10) ;
- le droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté (article 15) ;
- le droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties (article 18) ;
- le droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe (article 20) ;
- le droit à la protection en cas de licenciement (article 24) ;
- le droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur (article 25).

Les rapports ont couvert la période de référence du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2018.

Les 33 pays suivants ont été examinés :

[Albanie](#), [Andorre](#), [Arménie](#), [Autriche](#), [Azerbaïdjan](#), [Bosnie-Herzégovine](#), [Croatie](#), [Chypre](#), [République tchèque](#), [Danemark](#), [Estonie](#), [Géorgie](#), [Allemagne](#), [Hongrie](#), [Islande](#), [Lettonie](#), [Lituanie](#), [Luxembourg](#), [Malte](#), [Monténégro](#), [Pays-Bas](#), [Pays-Bas au titre de Curaçao](#), [Pays-Bas au titre de Saint-Martin](#), [Macédoine du Nord](#), [Pologne](#), [Roumanie](#), [Fédération de Russie](#), [Serbie](#), [République slovaque](#), [Slovénie](#), [Espagne](#), [Suède](#), [Turquie](#), [Ukraine](#) et [Royaume-Uni](#).¹

Commentaires de la société civile

Pour son examen des rapports soumis par les États, le Comité disposait également des commentaires sur les rapports soumis par différents syndicats, institutions nationales des droits de l'homme et organisations non gouvernementales. Ces commentaires ont souvent été cruciaux pour acquérir une bonne compréhension des situations nationales concernées.

Le résultat : les chiffres clés

Le Comité a adopté 349 conclusions à l'égard des 33 États, dont 152 conclusions de non-conformité et 97 conclusions de conformité.

Dans 100 cas, le Comité n'a pas été en mesure d'évaluer la situation en raison du manque d'informations (« ajournement »).

Principales conclusions

- Problèmes identifiés

Les problèmes mis en évidence sur les dispositions de la Charte examinées figurent dans **l'annexe I**.

¹ Aucun rapport n'a été reçu de la République de Moldova et de la Norvège.

Le Comité a posé une **question générale** aux Etats parties sous l'angle de l'article 15§3 de la Charte révisée (droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté) :

- **Question générale au titre de l'article 15§3**

La pauvreté qui touche les personnes handicapées dans un État partie, qu'elle soit définie ou mesurée en termes monétaires ou dans ses dimensions multiples, est un indicateur important de l'efficacité des efforts déployés par cet État pour assurer aux personnes handicapées l'exercice de leur droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie sociale.

L'obligation des États de prendre des mesures pour promouvoir la pleine intégration sociale et la participation des personnes handicapées à la vie de la collectivité est étroitement liée aux mesures visant à réduire et à éradiquer la pauvreté de ces personnes. Par conséquent, le Comité prendra désormais en compte les niveaux de pauvreté des personnes handicapées lorsqu'il examinera le respect par les États de leurs obligations au titre de l'article 15(3) de la Charte. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les taux de pauvreté des personnes handicapées, ainsi que sur les mesures adoptées pour réduire cette pauvreté, y compris les mesures non monétaires.

Devront également être indiquées les mesures prises pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées issues de groupes particulièrement vulnérables, comme les minorités ethniques, les Roms, les demandeurs d'asile et les migrants.

Les États devront aussi indiquer clairement dans quelle mesure les personnes handicapées participent aux initiatives visant à lutter contre la pauvreté qui les touche.

Le Comité a également adopté une **observation interprétative** sur l'article 15§1 de la Charte révisée (droit à l'éducation et à la formation professionnelle des personnes handicapées).

Introduction

Le Comité note qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de cette disposition (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »). Les questions posées dans le cadre du présent cycle de contrôle portaient exclusivement sur l'éducation des enfants handicapés.

Le Comité rappelle néanmoins qu'en vertu de l'article 15, toutes les personnes handicapées, quels que soient leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, ont droit à une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par le biais d'institutions spécialisées publiques ou privées.

Par conséquent, lors du prochain cycle de contrôle, le Comité examinera les questions relatives à l'article 15§1 en prenant en considération l'ensemble des personnes handicapées (et non plus seulement les enfants handicapés).

Définition du handicap

Le Comité a précédemment insisté sur l'importance qu'il y avait à s'affranchir d'une définition médicale du handicap pour privilégier une approche sociale, en prenant exemple sur la définition adoptée très tôt par l'Organisation mondiale de la santé dans sa Classification internationale du fonctionnement (CIF 2001), qui met l'accent sur l'interaction entre l'état de santé, les facteurs environnementaux et les facteurs personnels. L'article premier de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (2006) cristallise cette tendance en insistant sur le fait que les personnes handicapées incluent celles qui présentent des incapacités physiques, mentales ou intellectuelles durables, « dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres » Il en découle, et c'est là un point important, qu'il ne peut y avoir d'exclusion a priori de l'éducation inclusive sur la base du type de handicap. On pourrait d'ailleurs pousser plus loin le raisonnement en interprétant l'article 2 de la convention précitée, qui interdit la discrimination « fondée sur le handicap », comme incluant les personnes qui ont été handicapées par le passé et qui continuent à être traitées négativement, et les personnes qui n'ont jamais été handicapées, mais qui peuvent néanmoins être traitées comme telles par d'autres personnes.

Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport précise si l'évaluation du handicap dans les domaines de l'éducation et de la formation professionnelle prend en considération les facteurs personnels et environnementaux qui influent sur l'individu. Ces facteurs revêtent une importance particulière lorsqu'il s'agit d'évaluer les « aménagements raisonnables ».

Accès à l'éducation

Afin de pouvoir se prononcer sur la réalité de l'égalité d'accès des enfants handicapés à l'éducation, le Comité a besoin que les États parties lui fournissent des informations couvrant la période de référence sur :

- le nombre d'enfants handicapés, rapporté au nombre total d'enfants d'âge scolaire ;
- le nombre et la proportion d'enfants handicapés scolarisés
 - dans des classes ordinaires ;
 - dans des sections spéciales au sein d'établissements scolaires ordinaires (ou dans des structures ordinaires avec des activités complémentaires) ;
 - dans des établissements scolaires spécialisés ;
- le nombre et la proportion d'enfants handicapés non scolarisés ;
- le nombre d'enfants handicapés qui n'ont pas achevé le cycle d'enseignement obligatoire, par rapport au nombre total d'enfants qui ne l'ont pas achevé ;
- le nombre et la proportion d'enfants handicapés scolarisés sous d'autres formes, à savoir
 - à domicile ;
 - à temps partiel ;
 - en institution, de manière temporaire ou à long terme ;
- le taux d'abandon scolaire des enfants handicapés par rapport à l'ensemble de la population scolaire.

Mesures visant à promouvoir l'inclusion et à assurer une éducation de qualité

Le Comité rappelle que l'article 15§1 de la Charte exige des États parties qu'ils dispensent une éducation de qualité aux personnes handicapées et qu'ils assurent leur orientation et

leur formation professionnelle, en privilégiant l'éducation inclusive dans le système d'enseignement ordinaire. Ils doivent en outre démontrer que des progrès tangibles sont accomplis dans la mise en place de systèmes éducatifs inclusifs et adaptés.

Le Comité a reconnu que les termes d'« intégration » et d'« inclusion » recouvraient deux notions différentes et que l'intégration ne conduisait pas nécessairement à l'inclusion (*Mental Disability Advocacy Center (MDAC) c. Belgique*, réclamation n° 109/2014, décision sur la recevabilité et le bien-fondé, 16 octobre 2017, *International Federation for Human Rights et Inclusion Europe c. Belgique*, réclamation n° 141/2017, décision sur le bien-fondé du 20 septembre 2020). Le droit à une éducation inclusive est lié au droit de l'enfant de participer de manière effective au système éducatif ordinaire.

Le Comité note que selon le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies Commentaire général n° 4 (2016) droit à une éducation inclusive, « on parle d'inclusion dans le cas d'un processus de réforme systémique, impliquant des changements dans les contenus pédagogiques, les méthodes d'enseignement ainsi que les approches, les structures et les stratégies éducatives, conçus pour supprimer les obstacles existants, dans l'optique de dispenser à tous les élèves de la classe d'âge concernée un enseignement axé sur l'équité et la participation, dans un environnement répondant au mieux à leurs besoins et à leurs préférences. Si elle ne va pas de pair avec des changements structurels – par exemple, dans l'organisation, les programmes d'études et les stratégies d'enseignement et d'apprentissage, la scolarisation d'enfants handicapés dans des classes ordinaires ne relève pas de l'inclusion. En outre, l'intégration ne garantit pas automatiquement le passage de la ségrégation à l'inclusion ».

Le Comité rappelle également que l'éducation inclusive exige de fournir aux personnes handicapées l'accompagnement et les aménagements raisonnables qu'elles sont en droit d'attendre pour pouvoir accéder effectivement aux établissements. De tels aménagements raisonnables se rapportent à l'individu et aident à corriger des inégalités factuelles (*Mental Disability Advocacy Center (MDAC) c. Belgique*, réclamation n° 109/2014, décision sur la recevabilité et le bien-fondé, 16 octobre 2017, par. 72). Il peut notamment s'agir de procéder à des adaptations relatives à la classe et à son emplacement, d'utiliser d'autres formes de communication et de matériels pédagogiques et de recourir à l'assistance humaine ou à des aides techniques dans les situations d'apprentissage et d'évaluation. On peut aussi envisager des aménagements non matériels, par exemple accorder davantage de temps à un élève, réduire les niveaux de bruit de fond (sensibilité à la saturation sensorielle), appliquer d'autres méthodes d'évaluation ou remplacer un élément du programme scolaire par un autre.

Le Comité demande aux États parties de fournir des informations indiquant comment l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables est mise en œuvre dans le système éducatif ordinaire, si et dans quelle mesure il existe une évaluation individuelle des aménagements raisonnables pour s'assurer qu'ils soient bien adaptés aux besoins d'apprentissage et à la situation de l'intéressé et quelles aides financières sont, le cas échéant, octroyées aux établissements scolaires ou aux enfants concernés pour couvrir les frais supplémentaires occasionnés par ces aménagements et par l'éducation inclusive. Il demande en particulier quelles mesures sont prises pour faire en sorte que les enseignants et les assistants qui ont affaire à des élèves et à des étudiants handicapés soient suffisamment qualifiés.

Il demande également si les élèves handicapés peuvent prétendre à des qualifications équivalentes à celles que peuvent obtenir les autres élèves (indépendamment de la question de savoir si les élèves handicapés sont scolarisés dans le système éducatif ordinaire ou spécialisé ou s'ils ont bénéficié d'aménagements spéciaux lors de l'examen de fin de scolarité). Le Comité demande aussi si ces qualifications permettent aux personnes handicapées de suivre des études supérieures (y compris une formation professionnelle) ou d'intégrer le marché du travail ordinaire. Il demande en outre que les États fournissent des informations sur le pourcentage d'élèves handicapés qui poursuivent leurs études dans l'enseignement supérieur ou dans le cadre d'une formation. Enfin, le Comité demande quel pourcentage d'élèves handicapés intègrent le marché du travail ordinaire.

Voies de recours

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les voies de recours disponibles en cas de discrimination fondée sur le handicap dans l'éducation (notamment en ce qui concerne l'accès à l'éducation, y compris la fourniture d'une assistance adéquate et la réalisation d'aménagements raisonnables) et sur la jurisprudence pertinente.

- Progrès identifiés

Les Conclusions 2020 montrent également un certain nombre de développements positifs qui ont eu lieu au cours de la période considérée. Ils figurent dans l'**annexe II**.

Annexe I : Résumé des principaux résultats

Article 1 - Le droit au travail

L'**article 1§1** concerne l'exercice effectif du droit au travail (politique de plein emploi). En acceptant l'article 1§1 de la Charte, les Etats parties s'engagent à poursuivre une politique de plein emploi. Cela signifie que les États parties :

- doivent adopter et suivre une politique économique propice à la création et au maintien d'emplois ;
- et doivent prendre des mesures adéquates pour aider les chômeurs à trouver et/ou à se former à un emploi.

Sur les 35 conclusions de la section 1§1 de la Charte, le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme aux exigences de cette disposition dans neuf cas (environ 25,7%). Les Etats parties concernés sont l'**Albanie, l'Arménie, la Bosnie-Herzégovine, le Monténégro, les Pays-Bas au titre de Curaçao, les Pays-Bas au titre de Saint-Martin, la Macédoine du Nord, l'Espagne et l'Ukraine**. Ces constats de non-conformité sont fondés sur le fait que les autorités n'ont pas démontré que leurs efforts en matière de création d'emplois, de formation et d'assistance aux chômeurs sont suffisants au regard de la situation économique et du niveau du chômage.

L'**article 1§2** concerne la discrimination dans l'emploi et l'interdiction du travail forcé ou obligatoire ainsi que d'autres aspects du droit de gagner sa vie dans une profession librement choisie.

a) Non-discrimination

En vertu de l'article 1§2 de la Charte, la législation doit interdire toute discrimination dans l'emploi, qu'elle soit directe ou indirecte. La discrimination doit être interdite dans le cadre du recrutement ou des conditions d'emploi en général (rémunération, formation, promotion, transfert et licenciement et autres actions préjudiciables).

En vertu de cette disposition, le Comité a examiné dans ce cycle :

- La législation pertinente interdisant la discrimination dans l'emploi (en termes généraux et pour certains motifs spécifiques tels que : le **sexe** (en cas de non-acceptation de l'article 20/l'article 1 du Protocole additionnel), la **race**, l'**origine ethnique**, l'**orientation sexuelle**, la **religion**, l'**âge**, l'**opinion politique**, le **handicap** (en cas de non-acceptation de l'article 15§2).

Exemples de non-conformités:

- la discrimination indirecte n'est pas définie et interdite par la législation (**Arménie**).
- il n'existe pas de protection contre la discrimination à l'emploi fondée sur l'orientation sexuelle (**Arménie, Azerbaïdjan** (cela n'a pas été établi), **Turquie**).
- il n'a pas été établi qu'il existe une protection suffisante contre la discrimination en matière d'emploi, notamment en raison de l'orientation sexuelle, de l'origine ethnique et des opinions politiques (**Turquie**).

En ce qui concerne l'interdiction de la discrimination, la question la plus problématique pour les États a été les restrictions à l'accès des ressortissants étrangers à l'emploi et l'exigence selon laquelle les seuls emplois auxquels les étrangers peuvent être interdits sont ceux qui sont intrinsèquement liés à la protection de l'intérêt public ou de la sécurité nationale et qui impliquent

l'exercice de l'autorité publique (**Albanie, Arménie, Bosnie-et-Herzégovine, Croatie, Lettonie, Monténégro, Macédoine du Nord, Turquie, Serbie**).

Un accent particulier a été mis sur la question des **voies de recours**.

Le Comité a examiné si des **recours appropriés et effectifs** sont assurés en cas d'allégation de discrimination. La notion de recours effectif englobe les procédures judiciaires ou administratives disponibles en cas d'allégation de discrimination, un aménagement approprié de la charge de la preuve qui ne doit pas reposer entièrement sur le plaignant, ainsi que la mise en place d'un organe spécial et indépendant chargé de promouvoir l'égalité de traitement. En cas de violation de l'interdiction de la discrimination, des **sanctions** suffisamment dissuasives pour les employeurs, ainsi qu'une **indemnisation** adéquate et proportionnelle au préjudice subi par la victime sont requises ; une **protection contre le licenciement** ou toute autre mesure de rétorsion de l'employeur à l'encontre d'un employé qui a déposé une plainte ou engagé une action en justice.

Motifs de non-conformité:

- l'indemnisation qui peut être accordée en cas de discrimination est plafonnée et peut empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives (**Arménie, Turquie**) ;
- il n'est pas établi que les personnes alléguant d'une discrimination dans l'emploi disposent de voies de recours adéquates et effectives (**Azerbaïdjan**)
- la législation ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination (**Arménie** (cela n'a pas été établi), **Azerbaïdjan, Fédération de Russie, Serbie** (cela n'a pas été établi), **Ukraine**).

b) Interdiction du travail forcé et obligatoire

Au cours du cycle 2020, le CEDS a également évalué les mesures prises pour lutter contre le travail forcé et l'exploitation dans deux secteurs particuliers : le travail domestique et l'« économie à la demande » ou l'« économie des plateformes ». Il a également demandé aux États de rendre compte du problème de l'exploitation de la vulnérabilité, et de l'esclavage moderne.

Motifs de non-conformité:

- il n'est pas établi que les autorités nationales aient rempli leurs obligations de prévenir le travail forcé et l'exploitation par le travail, de protéger les victimes, d'enquêter efficacement sur les infractions commises et de sanctionner les responsables d'infractions de travail forcé (**Albanie, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Croatie, Monténégro, Macédoine du Nord, Serbie**) ;
- il n'est pas établi que les autorités nationales se sont acquittées de leurs obligations de prévenir l'exploitation par le travail des employés de maison (**Roumanie**).

c) Autres aspects du droit de gagner sa vie dans une profession librement choisie

- la durée du service civil de remplacement constitue une restriction excessive au droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris (**Arménie, Chypre**) ;
- il n'est pas établi que les fonctionnaires soient suffisamment protégés contre les suspensions ou les transferts arbitraires (**Turquie**).

Dans l'ensemble, le CEDS a examiné 35 situations. Dans un seul État, la situation a été considérée comme conforme (Danemark). Dans 15 États, les situations ont été considérées comme non conformes. Le CEDS n'a pas pu évaluer la situation dans 19 cas.

Article 9 - Le droit à l'orientation professionnelle

Aucune question n'a été posée au titre de cette disposition dans le cycle 2020. Les États n'étaient tenus de faire rapport que s'il y avait eu une précédente conclusion de non-conformité ou un ajournement.

Le droit à la formation professionnelle (article 10)

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

Le CEDS a examiné la situation dans 23 États, il a constaté que 11 États étaient en conformité, 4 ne l'étaient pas (**Chypre, Monténégro, Pologne, Ukraine**) et a ajourné sa conclusion dans 8 situations.

Article 10§2 - Apprentissage

Aucune question n'a été posée au titre de cette disposition dans le cycle 2020. Les États n'étaient tenus de faire rapport que s'il y avait eu une précédente conclusion de non-conformité ou un ajournement.

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

Le CEDS a examiné 23 situations au total ; il a constaté que 9 États étaient en conformité avec la disposition, 5 non conformes et a ajourné sa conclusion pour 8 États. Les non-conformités concernent l'absence de congé individuel de formation pour les travailleurs salariés (**Malte, Serbie, Ukraine**) ou, plus généralement, l'absence de garantie du droit des travailleurs adultes à la formation et à la reconversion professionnelles (**Monténégro, Espagne**).

Article 10§4 - Charte révisée - Chômeurs de longue durée

Le CEDS a examiné un total de 19 situations ; il a constaté que 11 États étaient en conformité avec la disposition, 5 ne l'étaient pas et a ajourné sa conclusion à l'égard de 3 États. Les non-conformités ont été constatées car des mesures spéciales de reconversion et de réinsertion des chômeurs de longue durée n'ont pas été efficacement prévues ou encouragées (**Géorgie, Monténégro, Turquie, Ukraine**) ou que l'égalité de traitement en matière d'accès à la formation et au recyclage des chômeurs de longue durée n'est pas garantie aux ressortissants d'autres États parties résidant légalement sur le territoire (**Géorgie, République slovaque, Ukraine**).

Article 10§4 - Charte de 1961 - Pleine utilisation des moyens disponibles

Aucune question n'a été posée au titre de cette disposition dans le cycle 2020. Les États n'étaient tenus de faire rapport que s'il y avait eu une précédente conclusion de non-conformité ou un ajournement.

Article 10§5 - Charte révisée - Pleine utilisation des moyens disponibles

Aucune question n'a été posée au titre de cette disposition dans le cycle 2020. Les États n'étaient tenus de faire rapport que s'il y avait eu une précédente conclusion de non-conformité ou un ajournement.

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

L'article 15§1 garantit le droit des personnes handicapées à l'orientation, à l'éducation et à la formation professionnelles. Au cours de ce cycle, le CEDS s'est concentré sur le droit à l'éducation des enfants handicapés en âge de scolarité obligatoire. L'article 15§1 de la Charte fait obligation aux États parties de fournir une éducation de qualité aux enfants handicapés, la priorité devant être donnée à l'éducation inclusive dans le système scolaire ordinaire. Les États parties doivent démontrer que des progrès tangibles sont accomplis dans la mise en place de systèmes éducatifs inclusifs et adaptés. Le Comité a publié une observation interprétative quant à la signification et aux exigences de l'article 15§1 (voir ci-dessus).

Le CEDS a examiné un total de 26 situations ; il a constaté que 4 États étaient en conformité avec la disposition, 8 ne l'étaient pas et a ajourné sa conclusion pour 13 États.

Les situations du **Luxembourg** et de la **Fédération de Russie** ont été considérées non conformes au motif qu'il n'a pas été possible d'établir qu'il existe des voies de recours adéquates en cas de discrimination fondée sur le handicap dans l'éducation. Le **Monténégro**, la **Serbie** et la **Turquie** ont été jugés non conformes au motif qu'il n'a pas été établi que le droit des enfants handicapés à l'éducation et à la formation en milieu ordinaire soit effectivement garanti. Cependant, dans trois autres cas, la **Pologne**, la **Roumanie** et l'**Ukraine**, le CEDS a conclu, à la lumière des informations disponibles, que le droit des enfants handicapés à l'éducation en milieu ordinaire n'était pas effectivement garanti et a donc jugé que la situation n'était pas conforme à la Charte.

L'article 15§2 garantit le droit à l'emploi des personnes handicapées. Les États doivent promouvoir un accès égal et effectif à l'emploi sur le marché libre du travail.

Le CEDS a examiné un total de 27 situations ; il a constaté que 9 États étaient en conformité avec la disposition, 11 ne l'étaient pas et a ajourné sa conclusion pour 7 États.

Les principales raisons des conclusions sur la non-conformité étaient les suivantes :

- il n'a pas été établi qu'une protection effective contre la discrimination dans l'emploi soit garantie aux personnes handicapées (**Chypre**) ;
- il n'a pas été établi que l'égalité d'accès à l'emploi soit effectivement garantie aux personnes handicapées (**Chypre, Luxembourg, Monténégro, Macédoine du Nord, Fédération de Russie, République slovaque**) ;
- il n'a pas été établi qu'il existe des recours adéquats en cas de discrimination dans l'emploi (**Hongrie**) ;
- il n'a pas été établi que l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables soit respectée (**Serbie, Turquie, Ukraine**) ;
- l'accès effectif à l'emploi n'est pas garanti aux personnes handicapées (**Roumanie**).

L'article 15§3 garantit le droit des personnes handicapées à la pleine intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté. Le CEDS a axé son examen au titre de cette disposition, au cours du cycle 2020, sur le droit de vivre de manière autonome dans la communauté, en

soulignant l'importance du droit à l'assistance personnelle, de la désinstitutionnalisation des personnes handicapées, de l'accès au logement, aux transports, aux technologies de communication ainsi qu'aux équipements culturels, de loisirs et sportifs.

Le Comité a examiné la situation dans 17 États, il a constaté que 3 États étaient en conformité et 7 ne l'étaient pas, dans 7 situations il a ajourné sa conclusion.

Motifs de non-conformité :

- aucune législation interdisant la discrimination fondée sur le handicap dans les domaines du logement, des transports, des télécommunications, de la culture et de loisirs (**Arménie, Estonie, Turquie**) ;
- il n'a pas été établi que les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif au logement (**Arménie, Géorgie, Hongrie, Serbie**) ;
- il n'a pas été établi que les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif aux transports (**Arménie, Chypre, Géorgie, Serbie**) ;
- il n'a pas été établi que les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif aux technologies de communication (**Chypre, Géorgie, Serbie**) ;
- Il n'a pas été établi que les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif aux activités culturelles et aux loisirs (**Chypre**).

Article 18 - Droit d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres Parties

Aucune question n'a été posée au titre de cette disposition dans le cycle 2020. Les États n'étaient tenus de faire rapport que s'il y avait eu une précédente conclusion de non-conformité ou un ajournement.

Article 20 - Le droit à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Le Comité a concentré son examen au titre de cette disposition dans le cycle 2020 sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le Comité a examiné la situation dans 30 États, il a constaté que la situation dans 3 États étaient conformes et non conformes dans 27 États.

Motifs de non-conformité :

- **Arménie, Azerbaïdjan, Géorgie, Hongrie** : l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale n'est pas explicitement garantie en droit.
- **Albanie, République slovaque** : la législation ne couvre explicitement que certains éléments de rémunération aux fins du principe de l'égalité de rémunération.
- **Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Monténégro, Fédération de Russie, Turquie** : toutes les professions ne sont pas ouvertes aux femmes ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe.
- **Arménie** : l'indemnisation qui peut être accordée en cas de discrimination salariale est plafonnée et peut empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives.
- **Arménie** : il n'est pas établi que la loi prévoit un aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination salariale.
- **Azerbaïdjan, Fédération de Russie** : la législation ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination salariale fondée sur le sexe.

- **Croatie** : l'obligation de garantir l'accès à des recours effectifs en cas de discrimination salariale fondée sur le sexe n'est pas respectée.
- **Serbie** : il n'est pas établi que le droit à une compensation soit prévu en cas de discrimination salariale fondée sur le sexe.
- **Bosnie-Herzégovine, Croatie** : l'obligation d'assurer la transparence salariale n'est pas respectée.
- **Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Croatie, République tchèque, Danemark, Géorgie, Malte, Macédoine du Nord, Fédération de Russie, République slovaque, Turquie** : l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

Article 24 - Droit à la protection en cas de licenciement

Le CEDS a examiné 18 situations ; il a constaté que 10 États étaient en conformité, 5 ne l'étaient pas et a ajourné sa conclusion pour 3 États.

Les motifs de non-conformité concernent :

- une protection insuffisante contre le licenciement pendant la période d'essai (**Chypre, Malte**) ;
- la cessation d'emploi à l'initiative de l'employeur au seul motif que la personne a atteint l'âge de la retraite (**Malte, Pays-Bas**) ;
- une indemnisation insuffisante en cas de licenciement illégal (**Turquie**) ;
- aucune possibilité de réintégration dans le secteur privé (**Albanie**) ;
- les catégories de personnes exclues de la protection contre le licenciement illégal vont au-delà de ce qui est autorisé par l'annexe de la Charte (**Chypre**).

Article 25 - Droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur

Aucune question n'a été posée au titre de cette disposition dans le cycle 2020. Les États n'étaient tenus de faire rapport que s'il y avait eu une précédente conclusion de non-conformité ou un ajournement. Seulement 3 situations ont été examinées ; toutes étaient des conclusions de non-conformité (**Albanie, Roumanie, Turquie**).

Annexe II : Développements positifs

Conclusions 2020 : exemples de progrès dans l'application de la Charte sociale européenne en matière d'emploi, de formation et d'égalité des chances :

Dans ses conclusions 2020/XXII-2, le Comité européen des Droits sociaux a noté un certain nombre d'évolutions positives dans l'application de la Charte, soit par l'adoption de nouvelles législations ou de changements de pratiques dans les Etats parties, soit dans certains cas sur la base de nouvelles informations clarifiant la situation en ce qui concerne les questions soulevées lors d'examen précédents (réduisant ainsi le nombre de conclusions ajournées pour manque d'informations). On trouvera ci-dessous une sélection d'exemples :

Article 1§1

Allemagne

Un programme visant à aider les jeunes de 12 à 26 ans ayant des besoins spécifiques de soutien pour s'intégrer à l'école, à la formation et au travail (*Jugend stärken im Quartier*) a permis de mettre en œuvre 175 projets dans tout le pays, au niveau des municipalités, entre 2015 et 2018 ; près de 57 000 jeunes y ont participé, dont environ 59 % ont (re)commencé l'école ou une formation professionnelle après le projet.

Lituanie

Le projet « Soutien aux chômeurs de longue durée » a permis à 67,7 % des 15 000 participants de trouver un emploi (2014-2018), et le projet « Soutien aux chômeurs âgés » a permis à plus de la moitié (53,5 %) des 14 400 participants de retourner sur le marché du travail (2015-2018).

République slovaque

Dans le but d'atténuer les disparités régionales, la loi n° 336/2015 sur le soutien aux districts les moins développés a été adoptée en 2015. Sur la base de cette loi, en 2017, les fonds alloués aux mesures actives sur le marché du travail dans les douze districts les moins développés ont représenté 113 % des fonds alloués aux autres districts (en moyenne), et environ 49 300 emplois ont été créés dans ces douze districts.

Suède

Durant la période 2015-2018, près de 397 200 chômeurs de longue durée (dont environ 45,6 % de femmes) ont participé au programme « Garantie d'emploi et de développement » qui leur est destiné.

Article 1§2

Andorre

En ce qui concerne la législation interdisant la discrimination en général, le rapport indique qu'au début de l'année 2019, le *Consell General* a approuvé la loi n° 13/2019 du 15 février 2019 sur

l'égalité de traitement et la non-discrimination (*Llei per a la igualtat de tracte i la no discriminació*). Cette loi est entrée en vigueur le 21 mars 2019 (en dehors de la période de référence). Le Comité prend note de cette évolution majeure de la législation anti-discrimination. Étant donné que la loi n° 13/2019 est entrée en vigueur en dehors de la période de référence, le Comité demande que le prochain rapport sur ce groupe thématique fournisse des informations détaillées sur le contenu de cette loi, en particulier en réponse aux questions susmentionnées concernant la législation interdisant toutes les formes de discrimination dans l'emploi, notamment celles fondées sur la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, les opinions politiques et les informations sur les recours disponibles.

Lettonie

En ce qui concerne la charge de la preuve dans les cas de discrimination présumée dans l'emploi, le Comité note dans le rapport national 2019 sur la non-discrimination du Réseau européen du droit à l'égalité que la disposition sur le déplacement de la charge de la preuve incluse dans la loi sur le travail. La même source indique qu'en 2018, la loi sur le travail a été modifiée pour inclure une disposition sur l'aménagement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination présumée fondée sur la langue.

Article 10§1

République slovaque

Le CEDS note dans sa conclusion qu'une réforme substantielle du système d'enseignement et de formation professionnels (loi n° 61/2015) a été mise en œuvre à partir de l'année scolaire 2016/2017. Il note que ce système d'enseignement dual permet aux élèves d'acquérir des connaissances théoriques à l'école qui sont mises en pratique lors de la formation en milieu professionnel dans les entreprises. Selon les informations fournies, le nouveau système mis en place par les autorités a démontré des résultats positifs et la situation a été mise en conformité sous ce volet, bien que des informations sont toujours attendues sur les mesures déployées pour intégrer les migrants et les réfugiés dans les filières d'éducation et de formation professionnelles.

Slovénie

La réforme de l'enseignement professionnel et technique a permis l'introduction de programmes d'enseignement modulaires qui offrent ainsi une gamme plus étendue de choix, avec une augmentation de la formation pratique qui prend en compte les besoins des employeurs locaux en matière de qualifications professionnelles. En 2017, à l'issue d'un processus de concertation menée avec les partenaires sociaux, l'apprentissage a été réintroduit par les autorités dans le système éducatif. Le mécanisme retenu permet à l'apprenti, qui a le statut d'étudiant, de passer au minimum 50% du temps en formation pratique (en moyenne un apprenti passe deux jours par semaine à l'école et trois jours auprès de son employeur). Il bénéficie en outre de la protection offerte par la législation du travail et a droit à une rémunération.

Article 15§1

En Autriche, le Comité a constaté une augmentation du nombre d'enfants handicapés dans l'enseignement inclusif et a pris note de l'adoption et de la mise en œuvre d'un programme sur les régions modèles inclusives pour permettre aux enfants handicapés de fréquenter les écoles ordinaires.

Le Danemark a adopté une loi générale interdisant la discrimination dans l'emploi, qui interdit la discrimination fondée sur le handicap dans l'enseignement.

Article 15§2

En **Islande**, la législation interdisant la discrimination fondée sur le handicap dans l'emploi et prévoyant des aménagements raisonnables est entrée en vigueur - Loi 86/2018 sur l'égalité de traitement sur le marché du travail.

Article 20

Albanie

La loi n° 136/2015 du 5 décembre 2015 (entrée en vigueur en juin 2016) a apporté des modifications au Code du travail. Par conséquent, en cas de violation de l'article 9, la charge de la preuve est désormais transférée à l'employeur lorsque le plaignant est en mesure de fournir des preuves permettant au tribunal de présumer que l'employeur a adopté un comportement discriminatoire. Le rapport indique également qu'un nouveau code de procédure administrative (loi n° 44/2015 approuvée par l'Assemblée de la République d'Albanie le 30 avril 2015), entré en vigueur le 28 mai 2016, contient une disposition qui renverse la charge de la preuve en cas de discrimination (article 82, paragraphe 2).

Andorre

La loi sur l'égalité de traitement et la non-discrimination, n° 13/2019 du 15 février 2019 est entrée en vigueur le 21 mars 2019. Elle définit le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. En vertu de l'article 13(1), ce principe implique l'obligation d'accorder la même rémunération, quelle que soit la nature de cette rémunération, pour un travail de valeur égale, sans aucune forme de discrimination à l'égard des femmes en ce qui concerne les éléments ou les conditions du travail en question. Cette loi s'applique tant au secteur privé qu'au secteur public.

En outre, la loi sur les relations industrielles, n° 31/2018 du 6 décembre 2018 (qui a été modifiée par la loi sur l'égalité de traitement et la non-discrimination, n° 13/2019, et qui est entrée en vigueur le 1er février 2019) indique explicitement que les femmes ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination concernant les éléments ou les conditions de leur rémunération.

Monténégro

Le nouveau Code du travail (n° 74/19) publié au Journal officiel le 30 décembre 2019 et entré en vigueur le 8 janvier 2020 (*hors période de référence*) a remplacé le Code du travail de 2008. Le nouveau Code du travail prévoit que tout travailleur a droit à un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale.

Roumanie

L'Agence pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a été rétablie en 2015 (par la loi n° 229/2015 modifiant et complétant la loi n° 202/2002). En tant qu'entité juridique, elle est un organe spécialisé de l'administration publique centrale relevant du ministère du Travail et de la Protection sociale, et son objectif est de promouvoir le principe de l'égalité des chances et de

traitement entre les femmes et les hommes afin d'éliminer tout type de discrimination fondée sur le sexe de toutes les politiques et programmes nationaux.